



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

## **Brecha de género en la etapa educativa de Formación Profesional: Una revisión sistemática del contexto español**

### **RESUMO**

O trabalho a seguir consiste em uma revisão sistemática que coleta e sistematiza as descobertas dos estudos encontrados na literatura científica sobre a disparidade de gênero na Formação Profissional na Espanha. Para isso, foram seguidas as diretrizes estabelecidas no protocolo Prisma. A pesquisa foi conduzida nas bases de dados, e a busca foi realizada a partir de documentos publicados nos últimos sete anos, desde 2017, nas bases de dados Web of Science e Scopus. No processo de seleção, foram identificados 146 artigos, dos quais 11 foram finalmente incluídos. Os resultados são apresentados em três categorias de análise: causas; consequências e estratégias; e por último, políticas e estratégias para reduzir a disparidade de gênero na Formação Profissional. A partir dos resultados dos artigos identificados, as seguintes descobertas são derivadas: as

causas da disparidade de gênero estão principalmente associadas aos estereótipos de gênero que são internalizados através do processo de socialização; às expectativas geradas pela sociedade e pelas famílias em relação à educação de seus filhos e filhas; e à falta de informações, orientação e políticas específicas que promovam a igualdade de gênero na educação profissional. As consequências dessa disparidade têm grandes repercussões que vão além do âmbito educacional e profissional, afetando em diferentes níveis, tanto individual quanto socialmente, em áreas como o socioeconômico e o político, entre outras. Para abordar essa problemática, é necessário implementar estratégias e medidas que promovam a igualdade de gênero no ambiente educacional. Conclui-se que é importante que pesquisas e estratégias futuras se concentrem em promover a igualdade de gênero em todos os âmbitos da





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

educação, a fim de diminuir essa disparidade e tentar romper com os estereótipos impostos. Além disso, é preciso abordar, de forma holística, os diferentes aspectos que contribuem para a disparidade de gênero e promover a igualdade de oportunidades.

**Palavra-chave:** Formação profissional; disparidade entre os gêneros; estereótipos de gênero.

#### **RESUMEN**

El siguiente trabajo se trata de una revisión sistemática que recopila y sistematiza los hallazgos de los estudios encontrados en la literatura científica sobre la brecha de género en la Formación Profesional en España. Para ello se han seguido las directrices establecidas en el protocolo Prisma. La búsqueda ha sido realizada en las bases de datos y la búsqueda se realizó a partir de documentos publicados en los siete últimos años, desde 2017, en las bases de datos Web of Science y Scopus. En el proceso de selección se identificaron 146 artículos, de los cuales se incluyeron finalmente 11. Los resultados se presentan en tres categorías de análisis: causas; consecuencias y estrategias y, por último, políticas y estrategias para la

reducción de la brecha de género en la Formación Profesional. A partir de los resultados de los artículos identificados se derivan los siguientes hallazgos: las causas de la brecha de género están asociadas, principalmente, a los estereotipos de género que se interiorizan mediante el proceso de socialización; las expectativas que se produce por parte de la sociedad y las familias sobre la educación de sus hijos/as; y la falta de información, orientación y políticas específicas que promuevan la igualdad de género en la educación profesional. Las consecuencias de esta brecha tienen grandes repercusiones que trascienden más allá del ámbito educativo y laboral; afectando en distintos planos, a nivel individual y social en áreas como la sociocultural, la económica y la política, entre otras. Para abordar esta problemática, se deben implementar estrategias y medidas que promuevan la igualdad de género en el ámbito educativo. Se concluye que es importante que las investigaciones y las estrategias futuras se centren en promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la educación, para así paliar la brecha y tratar de romper con los estereotipos impuestos.





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Además, se debe abordar desde un enfoque holístico los diferentes aspectos que contribuyen a la brecha de género y promuevan la igualdad de oportunidades.

**Palabras clave:** Formación Profesional; brecha de género; estereotipos de género.

## 1. Introducción

La Formación Profesional (FP) se enfoca en preparar al alumnado con habilidades y conocimientos prácticos necesarios para el mercado laboral. En España, esta etapa educativa se regula a partir de la Ley Orgánica 3/2022 de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y está dirigida a la población mayor de los 15 años y personas adultas. Esta revisión se centra en la FP Básica, la FP de Grado Medio, la FP de Grado Superior y la FP Dual que engloba más de 150 ciclos formativos distribuidos en 26 familias profesionales.

Existen diferencias entre la FP Básica, el Grado Medio, el Grado Superior y el enfoque Dual. La FP Básica, en su mayoría, se dirige a las personas que no completaron la Educación Secundaria Obligatoria, brindando la oportunidad de adquirir habilidades





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

fundamentales aplicables a diversos campos laborales. El Grado Medio y Superior proporcionan un nivel más profundo de capacitación técnica, con la diferencia de que en la Superior también resultan habilidades de gestión. Por último, la modalidad Dual de la FP combina la formación en aulas con la aplicación práctica en empresas (LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN, 2022)

Por otro lado, la brecha de género en la elección de ramas profesionales refleja las disparidades en la distribución de hombres y mujeres en diferentes campos laborales. Esta brecha se origina por diversos factores socioculturales, económicos y educativos que influyen en las decisiones formativas, profesionales y vocacionales de todas las personas desde temprana edad. Las expectativas de género arraigadas en la sociedad, que a menudo perpetúan la noción de ciertas profesiones como más adecuadas para un género en particular, limitan las opciones disponibles para hombres y mujeres (LAGARDE, 2018). Estas expectativas de selección formativa se adquieren durante el proceso de socialización y ejercen una influencia crucial en el momento de la elección, ya que se internalizan y asimilan valores sociales y normas de comportamiento. Esto da como resultado la incorporación de estos elementos en la propia personalidad. Este proceso se desarrolla a lo largo de toda la vida, aunque su impacto es más pronunciado durante la



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

infancia y la adolescencia. De esta manera la socialización implica la participación de varios agentes, entre los que se encuentran la familia, el grupo de iguales, los medios de comunicación y la escuela (INSTITUTO CERVANTES, S.F.; RODRIGO-MARTÍN ET AL., 2019)

Esta brecha de género se evidencia en el mercado laboral, por ejemplo, en el año 2021 en el sector de la construcción, las mujeres ocuparon solamente el 1,2% de los puestos de trabajo y en la industria y la agricultura, representando únicamente el 8,5% y 2,1% respectivamente. En consecuencia, este fenómeno se ve reflejado en la educación superior. Particularmente, en el periodo académico 2020-2021, se constata que únicamente un 22,2% del total de personas inscritas en las Ciencias de la Educación fueron hombres. En contraposición, se observa que en las áreas STEM, tales como la informática o matemáticas, solamente un 14,1% son mujeres, o la ingeniería, industria y construcción, donde solo el 29,5% son mujeres (MEFP, 2023).

Por ello, los organismos públicos establecen medidas para paliar esta problemática. Por ejemplo, en la Ley de Igualdad de Género de 2007, en su capítulo II (artículos 23, 24 y 25), se aborda la educación para la promoción de la igualdad de género. En ella, propone que el sistema educativo tenga como objetivo potenciar la igualdad de derechos y





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo el mercado laboral y el ámbito educativo. Ante lo descrito, como medida las administraciones educativas, se comprometen a garantizar igualdad en el acceso a la educación, intentando evitar desigualdades basadas en comportamientos sexistas y estereotipos perjudiciales (LEY DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2007).

Actualmente existe una fuerte brecha de género entre las mujeres y hombres matriculados en las diferentes familias profesionales en FP (Ministerio de Educación y Formación Profesional [MEFP], 2023). Como se puede observar en los datos de la tabla 1, existe una clara tendencia de las mujeres a optar por programas y ramas formativas relacionadas con los servicios comunitarios y a la comunidad, la imagen personal, la sanidad, confección y textil, entre otros. Cabe destacar ramas consideradas esencialmente femeninas como la familia de la imagen personal, ya que en todos los grados el número de mujeres matriculadas supera el 80%. También la rama sanitaria tiene una matriculación de más de un 75% de mujeres en los distintos grados en los que se imparten ciclos de la familia (MEFP, 2023).



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Por el contrario, los hombres suelen decantarse por familias como actividades físicas y deportivas, agraria, edificación, informática y comunicaciones, madera y mueble o automoción, entre otros. Por ejemplo, en la familia de transporte y mantenimiento de vehículos, y en la de instalación y mantenimiento, en los tres grados superan el 95% de hombres matriculados. Sin embargo, hay familias profesionales, como la administración y gestión, artes gráficas, comercio y turismo, se observa una mayor similitud en la proporción de personas de género masculino y femenino matriculadas (MEFP, 2023).

**Tabla 1 - Porcentaje y distribución de alumnado matriculado en Ciclos Formativos de Grado Superior por género y familia profesional en el curso 2020-2021 en España**

Familia profesional	Grado Básico		Grado Medio		Grado Superior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Actividades físicas y deportivas	83,7%	16,3%	79,0%	21,0%	78,4%	21,6%
Administración y gestión	48,6%	51,4%	40,8%	59,2%	37,3%	62,6%





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Agraria	80,0%	20,0%	81,5%	18,5%	74,3%	25,7%
Artes gráficas	56,6%	43,3%	58,9%	41,1%	48,2%	51,8%
Artes y Artesanías	-	-	-	-	45,2%	54,8%
Comercio y Marketing	47,0%	53,0%	50,5%	49,5%	52,0%	48,0%
Edificación y obra Civil	91,5%	8,5%	75,6%	24,4%	65,7%	34,3%
Electricidad y electrónica	96,4%	3,6%	96,6%	3,6%	93,8%	6,2%
Energía y agua	-	-	93,0%	7,0%	88,9%	11,1%
Fabricación Mecánica	97,00%	0,0%	96,0%	4,0%	90,1%	9,9%
Hostelería y Turismo	59,4%	40,6%	60,9%	39,1%	43,4%	56,6%
Imagen Personal	20,0%	80,0%	12,4%	87,6%	7,0%	93,0%
Imagen y Sonido	-	-	76,2%	23,8%	33,6%	66,4%
Industrias Alimentarias	59,4%	40,6%	43,2%	5,7%	49,7%	50,3%
Informática y Comunicaciones	82,4%	17,6%	92,2%	7,8%	86,8%	13,4%
Instalación y Mantenimiento	97,0%	3,0%	97,7%	2,3%	95,8%	4,2%



**Clara Grech**

Universidade de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escola Universitaria de Trabajo Social (Universidade de Santiago de Compostela) /  
Escola Universitaria de Trabajo Social (Universidade de Santiago de Compostela)

Madera y Corcho	91,6%	8,4%	88,1%	11,9%	75,1%	24,9%
Marítimo-Pesquera	100%	0,0%	93,0%	7,0%	90,4%	24,9%
Química	-	-	42,8%	57,2%	46,0%	54,0%
Sanidad	-	-	24,0%	76,0%	23,9%	76,1%
Seguridad y Medioambiente	-	-	90,0%	9,1%	55,8%	44,2%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	42,3%	57,7%	13,4%	86,6%	13,3%	86,7%
Textil confección y piel	43,6%	56,6%	22,3%	77,7%	17,7%	82,3%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	97,5%	2,5%	96,6%	3,4%	95,7%	4,3%
Vidrio y Cerámica	65,3%	34,7%	76,0%	24,0%	66,7%	33,3%

## 2. Material y métodos

El objetivo de la siguiente revisión es recopilar y sistematizar los hallazgos de los estudios encontrados en la literatura científica sobre la brecha de género en la Formación



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Profesional en España. La metodología utilizada ha sido el protocolo PRISMA 2020, que se trata de una guía actualizada que ayuda a las autorías a documentar, seleccionar, identificar, evaluar y sistematizar de manera transparente las publicaciones y la literatura especializada (YEPES-NUÑEZ et al., 2021)

En primer lugar, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de artículos utilizando dos bases de datos en línea: Web of Science y Scopus. Estas bases son reconocidas por su amplio alcance y su capacidad para indexar multitud de revistas científicas de renombre asegurando la inclusión de estudios relevantes y de alta calidad. El proceso de selección de los documentos se realizó hasta el siete de abril de 2023.

Además, para la inclusión de los estudios en la revisión sistemática, se definieron una serie de criterios: a) que los artículos estuviesen publicados en las bases de datos Scopus y WOS; b) que la fecha de publicación estuviese comprendida entre los años 2017 y 2023, delimitando la búsqueda a los últimos siete años; c) que estuviesen escritos en español o inglés; d) que estuviesen disponibles de manera gratuita y mediante libre acceso; e) que pertenecieran al ámbito territorial español y f) que estuviesen relacionados de manera directa con el ámbito educativo.



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

De la misma forma, se establecieron los criterios de exclusión: a) publicaciones antes de enero de 2017; b) documentos considerados literatura gris (como por ejemplo informes o actas de congresos); c) textos escritos en un idioma que no sea español o inglés; d) documentos que no posibilitasen acceso al texto completo; e) documentos que no perteneciesen al ámbito territorial de España y; f) documentos que no estuviesen relacionados de manera directa con el ámbito educativo

Finalmente, para llevar a cabo la selección de artículos se utilizaron varios términos de búsqueda, que se combinaron estratégicamente con el objetivo de obtener la mayor cantidad de resultados posibles en cada base de datos. La cadena de búsqueda utilizada y los términos se encuentran detallados en la Tabla 2. Esta cadena también se utilizó usando los mismos operadores en Español.

Fuente: Adaptada de Igualdad en Cifras MEFP, 2023.

**Tabla 2 - Cadena de búsqueda utilizada en cada base de datos**

Base de datos	Cadena de búsqueda	Nº de resultados
---------------	--------------------	------------------





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Scopus	("Gender" OR "Gap" OR "Segregation" OR "Roles" OR " Stereotype*") AND (Alumni OR Student* OR "body student*" OR Pupil* OR Faculty) AND ("Professional training" OR "Vocational training" OR "Technical education" OR "Vocational education")	56
WOS	("Gender roles" OR "Gender gap" OR "Gender segregation" OR "Gender inequality" OR "gender stereotype*") AND (Alumni OR Student* OR "body student*" OR Pupil* OR Faculty) AND ("Professional training" OR "Vocational training" OR "Technical education" OR "Vocational education ")	90

Para visualizar de manera clara y detallada el proceso que se llevó a cabo se ha utilizado un diagrama de flujo, representado en la figura 1. En la fase de búsqueda e identificación, se seleccionaron los documentos de la base de datos Scopus basándose en el título, palabras clave y resumen. En paralelo, en la base de datos WOS, se realizó una búsqueda similar. En esta etapa, se localizaron un total de 146 registros en ambas bases de datos, los cuales se sometieron a su organización mediante la utilización la aplicación informática Zotero. Posteriormente, se procedió a eliminar 26 artículos duplicados, depurando la colección.

En una segunda instancia, durante la fase inicial de cribado, se procedió a leer y evaluar los títulos de los documentos. Esta fase se enfocó en aquellos que abordan la intersección





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

entre roles o estereotipos de género y la FP en España. A través de este proceso, la cantidad de documentos se redujo a 52.

El proceso se repitió de forma similar con los resúmenes de los artículos, donde se trató de ver si se reflejaba el contenido del documento para considerarlo válido para la revisión. Tras este cribado quedaron 33 textos propuestos para la lectura completa y determinar su elegibilidad, de los cuales fueron seleccionados para la revisión 11 artículos que cumplían con todos los criterios de acuerdo de los objetivos expuestos. Las razones por las que los artículos fueron eliminados del proceso fue porque no se adaptaron al tema y/o porque el estudio no se desarrollaba en España.

Este proceso de eliminación se llevó a cabo con el fin de garantizar la calidad y la pertinencia de los artículos incluidos en la revisión sistemática, y fue realizado de manera colaborativa por el equipo de revisoras (CG y PF).

El siguiente documento, hasta donde alcanza nuestro conocimiento, es el primero en realizar una revisión sistemática sobre la brecha de género en la FP en España. Para plasmar un esquema inicial con los principales resultados alcanzados se presenta una tabla (tabla 3) donde se recogen los siguientes datos: autoría, año de publicación, metodología, resultados y conclusiones. Además, para una mejor comprensión los resultados se





**Clara Grech**

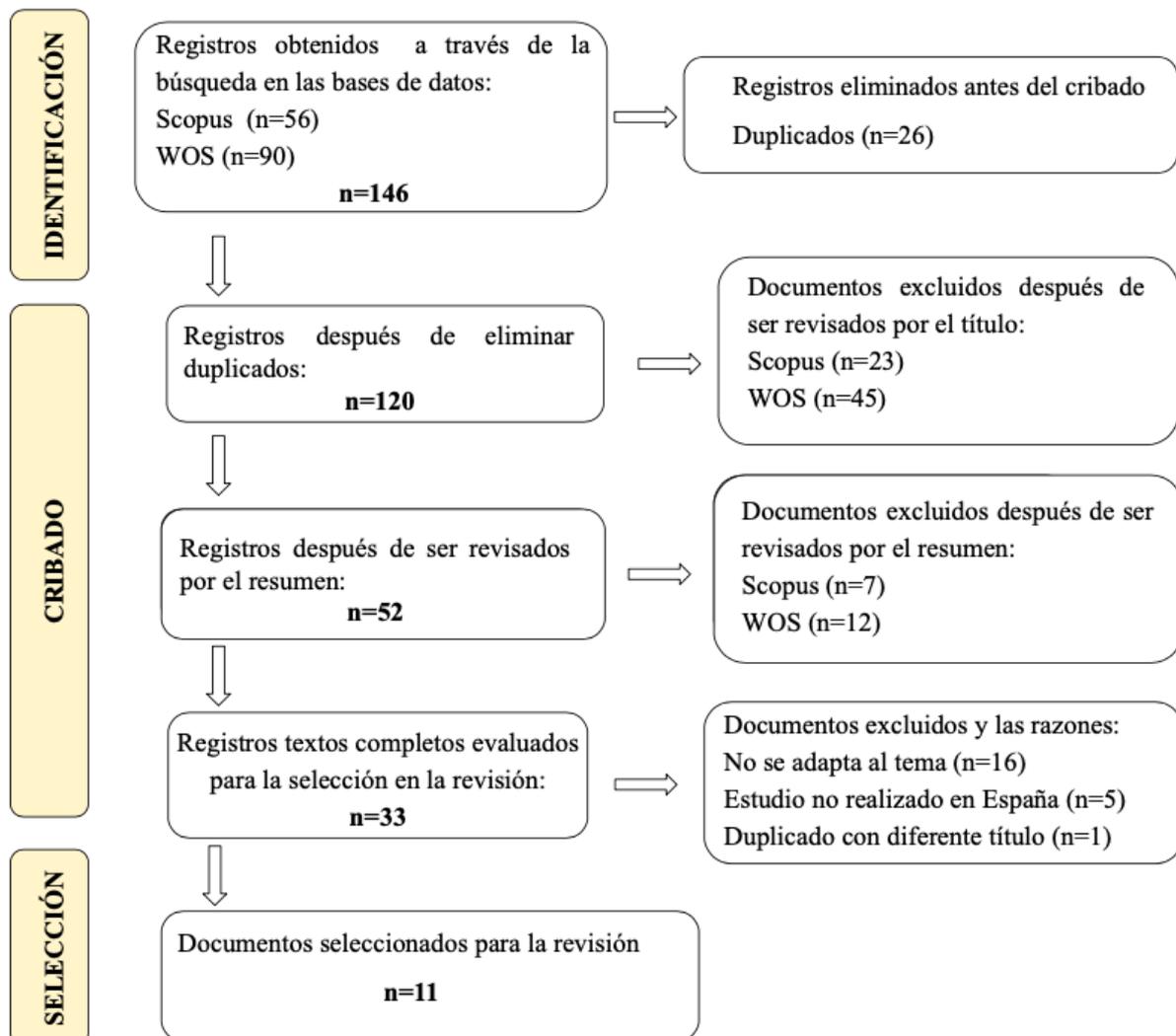
Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

analizaron en base a tres categorías de contenido : a) causas de la brecha de género en la Formación Profesional; b) consecuencias de la brecha de género en la Formación Profesional; c) estrategias y políticas para la reducción de la brecha de género en la Formación Profesional.

**Figura 1 - Diagrama de Flujo**





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

A continuación, en la tabla 3, se representa un análisis de carácter cuantitativo sobre los artículos seleccionados para la revisión sistemática. Como se observa, se ha podido identificar que el 54,5% fueron encontrados en la base de datos Scopus, mientras que el 45,5% fue obtenido a través de la base de datos Web of Science. Además, se identifica que un 36,4% de los documentos se publicaron en el año 2021, seguido del 27,3% publicados en el año 2017 y del 18,2% del 2019. Es reseñable que no se seleccionaron estudios para la revisión en los años 2018 y 2020.

En cuanto a la distribución geográfica de los artículos analizados, se observa que el mayor porcentaje corresponde a Galicia. Le siguen, con un 27,3%, los artículos realizados en todo el territorio español. Por último, Valencia con un 18,2% y Murcia y Extremadura con un





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

9,1% respectivamente que indican una menor representación en comparación con las otras regiones. Además, no se han encontrado documentos de otras comunidades, distintas a las ya indicadas.

En relación al tipo de metodología de las investigaciones seleccionadas se encontró que el 36,4% se correspondió con estudios cuantitativos, el 27,3% con estudios cualitativos y el 18,2% con revisiones bibliográficas. Adicionalmente, se identificó que el 9,1% restante se trató de un estudio observacional y un estudio descriptivo.

**Tabla 3 - Porcentajes y frecuencias de los artículos según variables y categorías**

Variable	Categoría	N	%
Fuente de datos dónde fueron identificados	WOS	5	45,5%
	SCOPUS	6	54,5%
Año de publicación	2017	3	27,3%
	2018	-	-
	2019	2	18,2%





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

	2020	-	-
	2021	4	36,4%
	2022	1	9,1%
	2023	1	9,1%
Territorio del objeto de estudio	Galicia	4	36,4%
	Valencia	2	18,2%
	Murcia	1	9,1%
	Extremadura	1	9,1%
	Todo el territorio español	3	27,3%
Tipo de estudio	Estudio cuantitativo	4	36,4%
	Estudio cualitativo	3	27,3%





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Revisiones bibliográficas	2	18,2%
Estudio observacional	1	9,1%
Estudio descriptivo	1	9,1%

### *2.1 Causas de la brecha de género en la Formación Profesional*

Los resultados revelan que una de las principales causas de la brecha se debe a las influencias de los estereotipos y roles de género a la hora de elegir especialidades y familias profesionales. Estos estereotipos perpetúan la creencia de que hombres y mujeres poseen habilidades diferentes para ejercer determinadas profesiones, lo cual genera la existencia de "trabajos masculinos" y "trabajos femeninos". Tal y como reflejan los trabajos analizados estereotipos imperantes en la sociedad se van adquiriendo desde temprana edad a través del proceso de socialización (ACOSTA-BALLESTEROS, OSORNO y RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, 2017; MALDONADO-BRIEGAS et al., 2021).

Por otro lado, las expectativas de la sociedad y las familias en la educación de sus hijos/as están estrechamente vinculadas con los estereotipos, ya que muchas veces estas expectativas se ven sesgadas por los roles de género que se perpetúan. Perpetuándose





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

así la propia brecha de género. A lo mencionado se suma la falta de información, orientación y políticas específicas que promuevan la igualdad de género en la educación profesional, lo que no hace más que acrecentar o fomentar esta tendencia (CHAVES-MONTERO, CUENCA-JIMÉNEZ, y FEDERICO-GADEA, 2021; VILLAR-AGUILES y OBIOL-FRANCES, 2021).

### *2.2. Consecuencias de la brecha de género en la Formación Profesional*

La brecha de género en la Formación Profesional tiene consecuencias significativas que afectan a nivel individual y social en diversos ámbitos, incluyendo el educativo, laboral, sociocultural y económico. De esta forma la brecha de género termina afectando a diferentes planos de la vida de las personas, tanto a nivel individual como social.

En primer lugar, la limitación de oportunidades en la formación y empleo repercute en las posibilidades de desarrollo profesional para hombres y mujeres debido a los obstáculos en el acceso a las áreas arraigadas a los estereotipos. Esto perpetúa la menor participación de mujeres en sectores técnicos, áreas técnicas y científicas, lo cual resulta en una falta de diversidad y talento femenino en estos campos. Además, esta falta de participación implica una pérdida de potencial y habilidades que podrían ser altamente beneficiosas



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

para la sociedad (MARIÑO-FERNÁNDEZ y RIAL-SÁNCHEZ, 2019; ORDÓÑEZ-OLMEDO, FERNÁNDEZ-PARDAVILA, y MACFADDEN, 2022.)

Además, la brecha de género en la FP también propicia una brecha salarial entre hombres y mujeres. Lo mencionado se debe a que las mujeres tienden, de esta forma, a acceder a empleos con remuneraciones más bajas en contraste con aquellos en los que los hombres son mayoritarios. Todo ello, perpetúa la desigualdad económica y dificulta la autonomía financiera de las mujeres (MARIÑO-FERNÁNDEZ y RIAL-SÁNCHEZ, 2019; MOSTEIRO-GARA Y PORTO-CASTRO, 2017).

La brecha también tiene un impacto directo en la vida personal y familiar, especialmente para las mujeres que enfrentan responsabilidades familiares y de cuidado (igualmente perpetradas por los estereotipos). De esta forma, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal termina por afectar negativamente sobre la calidad de vida y la realización personal de las mujeres (BLANCO-GARCIA, RAMOS-PARDO Y SÁNCHEZ-ANTOLÍN, 2017)

Por último, se ha de destacar la escasa presencia de mujeres en áreas técnicas y científicas, lo que limita su participación en la toma de decisiones y en la formulación de políticas. Por ende, y tras lo que acaba de ser descrito, esto termina afectando a la





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

representación política y social de la mujer en el ámbito de representación técnica, pública e institucional (SÁNCHEZ-MARTÍN et al., 2023).

### *2.3. Estrategias y políticas para la reducción de la brecha de género en la Formación Profesional*

La reducción de la brecha de género en la etapa educativa de FP requiere la implementación de estrategias y políticas que aborden los factores estructurales, culturales y socioeconómicos. Si bien es cierto que se observan cambios en la sociedad y cada vez destaca más el respaldo legal e institucional, como la Ley de La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025), siguen persistiendo estereotipos de género que se resisten al cambio (MOSTEIRO-GARCÍA Y PORTO-CASTRO, 2017).

En primer lugar, es necesario estudiar las necesidades de las mujeres y los factores que contribuyen a su éxito en la formación. Esto implica considerar aspectos personales internos (motivaciones, intereses, etc.) y externos (entorno laboral, familiar, económico, etc.) desde una perspectiva de género. Abordar la influencia de los estereotipos de las profesiones de las titulaciones es fundamental para avanzar hacia la igualdad de género y permitir que las mujeres desarrollen sus intereses en todas las áreas profesionales sin presiones sociales (MARIÑO-FERNÁNDEZ y RIAL-SÁNCHEZ, 2019; BLANCO-GARCIA,





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

RAMOS-PARDO Y SÁNCHEZ-ANTOLÍN, 2017; ORDÓÑEZ-OLMEDO, FERNÁNDEZ-PARDAVILA Y MACFADDEN, 2022).

En segundo lugar, es crucial fomentar la igualdad de oportunidades desde las instituciones educativas, en todas las etapas, garantizando un acceso equitativo a una educación de calidad y libre de estereotipos. Esto implica promover una cultura escolar inclusiva que fomente la elección de especialidades y ramas profesionales sin restricciones que puedan estar basadas en el género. A este respecto, uno de los aspectos clave son los servicios de orientación vocacional y profesional que deben fomentar la exploración de diferentes opciones y romper con los estereotipos imperantes (MARIÑO-FERNÁNDEZ y RIAL-SÁNCHEZ, 2019; BLANCO-GARCIA, RAMOS-PARDO Y SÁNCHEZ-ANTOLÍN., 2017; TORRE, 2019).

Por otro lado, se deben realizar esfuerzos para reducir la brecha de género. Para ello, se requiere un enfoque integral y multidimensional en las políticas de igualdad de género. Es crucial que la sociedad reconozca la necesidad de lograr una igualdad real y se tomen acciones para demostrar la inexistencia de vetos o limitaciones basadas en el género. Adicionalmente, realizar campañas de sensibilización y formación dirigidas a la comunidad educativa, profesionales y también a las personas pueden servir para





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

concienciar sobre la importancia de la igualdad de género en la etapa educativa de FP (CRESPO, NAVAS-SAURIN Y ABIÉTAR-LÓPEZ, 2021; TORRE, 2019).

Asimismo, se han de realizar evaluaciones periódicas de las políticas y medidas implementadas para medir su efectividad, y realizar ajustes si fuese necesario. Se estima además pertinente y necesario contar con indicadores de género que permitan monitorizar el progreso y detectar posibles desigualdades persistentes. Asimismo, se ha de impulsar la participación y representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en la FP, tanto a nivel institucional como en los órganos de gobierno y comités consultivos (MALDONADO-BRIEGAS et al., 2021).

Asimismo, se ha de impulsar medidas de apoyo económico y financiero, como becas y programas de apoyo, contribuyendo a facilitar el acceso y la permanencia de las mujeres en la FP. De esta forma se reducen las barreras socioeconómicas que puedan limitar su participación en determinadas ramas profesionales. También se han de establecer implementar políticas y acciones concretas para contrarrestar la discriminación de género tanto en el ámbito laboral como en la FP. Esto puede incluir iniciativas como el fomento de la equiparación salarial y la facilitación de un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales (MALDONADO-BRIEGAS et al., 2021).





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

#### **4. Conclusiones**

La presente revisión proporciona una visión general de la literatura más reciente sobre la brecha de género en el alumnado de la FP en España. Según los resultados se demuestra que la brecha de género en la FP está estrechamente vinculada a los estereotipos de género arraigados en nuestra sociedad y a la socialización de género que se lleva a cabo desde temprana edad.

La brecha de género tiene distintas repercusiones que trascienden más allá del ámbito educativo y laboral, afectando diversos aspectos de la vida individual y social teniendo un impacto en todos los ámbitos de la sociedad. Por ello, es necesario implementar políticas y estrategias que promuevan la igualdad de género en la FP, así como en las distintas etapas educativas.

Entre las estrategias, se debería de resaltar la diversidad de campos profesionales disponibles desde los primeros cursos de secundaria, abordando además la influencia de los roles de género de las profesiones. De esta forma permitiría explorar opciones sin restricciones de género y desafiar los estereotipos arraigados en la sociedad. Además, es importante presentar modelos femeninos a seguir en sectores tradicionalmente





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

masculinizados. Esto puede llegar a inspirar a las estudiantes, puede empoderarlas y facilitar que expandan sus horizontes profesionales.

De igual forma, todas las medidas deben ser complementarias e implementadas de manera integral, involucrando a diferentes actores, como instituciones educativas, empleadores, administración pública y la sociedad en general. Lo mencionado requiere de un enfoque holístico que aborde los diferentes aspectos que contribuyen a la desigualdad de género y que promueva la igualdad de oportunidades.

Es igualmente importante seguir ampliando el conocimiento y las investigaciones sobre la brecha de género en la etapa de FP. De esta manera mediante la investigación continua, se pueden seguir identificando estrategias y políticas que ayuden a superar los obstáculos y barreras que perpetúan la brecha de género. Mediante medidas concretas se podría avanzar hacia una FP más inclusiva y equitativa, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial y contribuir al crecimiento y desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

Por último, es importante destacar que esta revisión presenta un punto de partida fundamental para futuras investigaciones sobre la brecha de género en la educación y en el paso al recorrido laboral. Si bien se ha abordado específicamente la brecha de género





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

en la FP en España, existen áreas adicionales que requieren un análisis exhaustivo y la ampliación de la investigación a otros ámbitos educativos, como la educación universitaria o la educación secundaria. De esta forma se podría llegar a obtener un diagnóstico más completo de cómo se manifiesta la brecha de género en diferentes etapas de la formación académica.

Además, es necesario extender las oportunidades de estudio sobre la temática a un abanico más amplio de países. Esto brindaría una perspectiva global y facilitaría la comparación de las políticas y prácticas adoptadas para abordar esta problemática ante distintas culturas y contextos socioeconómicos. Asimismo, se ha de considerar el estudio de otros aspectos interrelacionados, como la brecha digital de género, la discriminación en el lugar de trabajo y la falta de oportunidades de liderazgo para las mujeres. Todas ellas están estrechamente relacionadas con la brecha de género en la educación y en el ámbito laboral, y su análisis conjunto permitiría comprender mejor las dinámicas complejas que perpetúan la desigualdad de género.

### **5. Limitaciones**

A pesar de que esta revisión se ha enfocado en España, es importante reconocer y destacar que la realidad de la educación puede presentar un grado de heterogeneidad,





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

además se ha de tener presente que la competencia en materia de educación corresponde a cada comunidad autónoma. Esta heterogeneidad se debe a diversas variables: diferencias culturales, socioeconómicas, geográficas y diferencias en cuanto a políticas públicas. Por lo tanto, es importante considerar la diversidad y la heterogeneidad en la educación al interpretar los resultados.

Otra limitación a considerar es la disponibilidad y accesibilidad de los artículos y la literatura científica ya que es posible que algunos estudios relevantes hayan sido omitidos o no hayan sido incluidos debido a restricciones de acceso o a la falta de disponibilidad de información.

### Referencias

ACOSTA-BALLESTEROS, Juan; OSORNO, Pilar.; RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, Olga María. Gender differences in the quality of the school-to-work transition in Spain. **Journal of Youth Studies**, v. 49, n. 57, p. 5780–5791, 27 jun. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1343445>. Acesso em: 07 abril 2023.

BLANCO-GARCIA, Monsterrat; RAMOS-PARDO, Francisco Javier; SÁNCHEZ-ANTOLÍN, Pablo. Análisis de las motivaciones, apoyos y dificultades en formación inicial y permanente que tienen las mujeres en cursos de formación ocupacional. **Revista Complutense de Educación**, v. 28, n. 3, p. 861–878, 23 maio 2016. Disponível em: [https://doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2017.v28.n3.50500](https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n3.50500). Acesso em: 07 abril 2023.





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

BOE-A-2022-5139 Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Disponible em:

<<https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3>>. Acesso em: 07 abril 2023.

CHAVES-MONTERO, Alfonso; CUENCA-JIMENEZ, Roberto Carlos, y FEDERICO-GADEA, Walter. **¿Cuáles son los roles y estereotipos de género sexistas de la sociedad?**. Bermúdez-Vázquez, Manuel (coord), Luces el camino: filosofía y ciencias sociales en tiempos de desconcierto (pp 2011-2019). Dykinson, 2021.

CRESPO, Esperanza; NAVAS-SAURIN, Almudena; ABIÉTAR-LÓPEZ, Miriam. Providing access to training – Enough to achieve gender equality? An analysis of public gender policies in Vocational Education and Training. **Journal of Vocational Education & Training**, p. 1–17, 27 dez. 2021. Disponible em:

<https://doi.org/10.1080/13636820.2021.2015712>. Acesso em: 07 abril 2023.

INSTITUTO CERVANTES. Diccionario de términos clave de ELE: Socialización. **Centro Virtual Cervantes** (CVC).

[https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca\\_ele/diccio\\_ele/diccionario/socializacion.htm](https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/socializacion.htm). Acesso em: 07 abril 2023.

LAGARDE, Marcela. **Género y feminismo: Desarrollo humano y democracia**. Siglo XXI Editores. 2018.

MALDONADO-BRIEGAS, Juan José et al. Gender segregation in vocational educational training: a preliminary descriptive study in southern Spain Headache and Pain Research. Conf. Cephalal. et Neurol, v. 31, p. 2021024, 2021. Disponible em:



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

em:[https://mattiolihealth.com/wp-content/uploads/2022/01/07-Briegas\\_ConfCeph3-21.pdf](https://mattiolihealth.com/wp-content/uploads/2022/01/07-Briegas_ConfCeph3-21.pdf). Acesso em: 07 abril 2023.

MARIÑO-FERNÁNDEZ, Raquel; RIAL-SÁNCHEZ, Antonio. Balance de las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos de FP en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia. **Educare**, v. 55, n. 1, p. 251–272, 12 mar. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.890>. Acesso em: 07 abril 2023.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. **Igualdad en cifras**. 2023. Aulas por la igualdad. <https://acortar.link/DR3Eec>. Acesso em: 07 abril 2023.  
MOSTEIRO-GARCÍA, Maria Josefa; PORTO-CASTRO, Ana Maria. Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. **Revista de Investigación Educativa**, v. 35, n. 1, p. 151, 30 dez. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.257191>. Acesso em: 07 abril 2023.

OBIOL-FRANCES, Sandra, BOSCH, Nuria y SAMARANCH, Elisabet. Gender and educational decisions in basic vocational training: discussions and experiences in Spain. **International Journal of Educational Research and Innovation**, v. 13, p. 47-61. 2022. Disponível em:<https://doi.org/10.1080/13636820.2022.2042725>. Acesso em: 07 abril 2023.

ORDÓÑEZ-OLMEDO, Eva; FERNÁNDEZ-PARDAVILA, Jose; MACFADDEN, Isotta. Estereotipos presentes en la elección de la formación académica y profesional. **International Journal of Educational Research and Innovation**, 3 fev. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.46661/ijeri.4585>. Acesso em: 07 abril 2023.



| João Pessoa-PB | v. 8 | p. 1-29, Jan./Dez., 2023.

Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/educare>>.



**Clara Grech**

Universidade de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escola Universitaria de Trabajo Social (Universidade de Sant Escola Universitaria de Trabajo Social  
(Universidade de Santiago de Compostela)

RODRIGO-MARTÍN, Isabel, NÚÑEZ- GÓMEZ, Patricia. Y RODRIGO-MARTÍN, Laura. (2019). La educación como herramienta de cambio social: educación en valores y violencia de género. **Interdisciplinaria**, v7, n. 17, pp. 99-118. Disponível em: <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2019.17.67526>. Acesso em: 07 abril 2023.

SÁNCHEZ-MARTÍN, Micaela. et al. Determinantes académicos y motivacionales en función del género del alumnado de Formación Profesional. **Revista de Educación**, v. 399, p. 11–37, 2 jan. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2023-399-560>. Acesso em: 07 abril 2023.

TORRE, Margarita. Women in Blue: Structural and Individual Determinants of Sex Segregation in Blue-Collar Occupations. **Gender & Society**, v. 33, n. 3, p. 089124321983097, 27 fev. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0891243219830974>. Acesso em: 07 abril 2023.

VILLAR-AGUILÉS, Alicia; OBIOL-FRANCES, Sandra. Itinerarios generizados en Formación Profesional Básica. Resultados de un estudio en centros educativos valencianos. RECERCA. **Revista de Pensament i Anàlisi**, v. 26, n. 1, p. 155–178, 22 out. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.6035/RECERCA.2021.26.1.8>. Acesso em: 07 abril 2023.

YEPES-NUÑEZ, Juan José et al. Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. **Revista Española de Cardiología**, v. 74, n. 9, pp. 790–799, 1 set. 2021. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>. Acesso em: 07 abril 2023.





**Clara Grech**

Universidad de Santiago de Compostela

**Paula Frieiro**

Escuela Universitaria de Trabajo Social (Universidad de Sant Escuela Universitaria de Trabajo Social  
(Universidad de Santiago de Compostela)

Recebido em: 25/08/2023

Aprovado em: 28/12/2023

