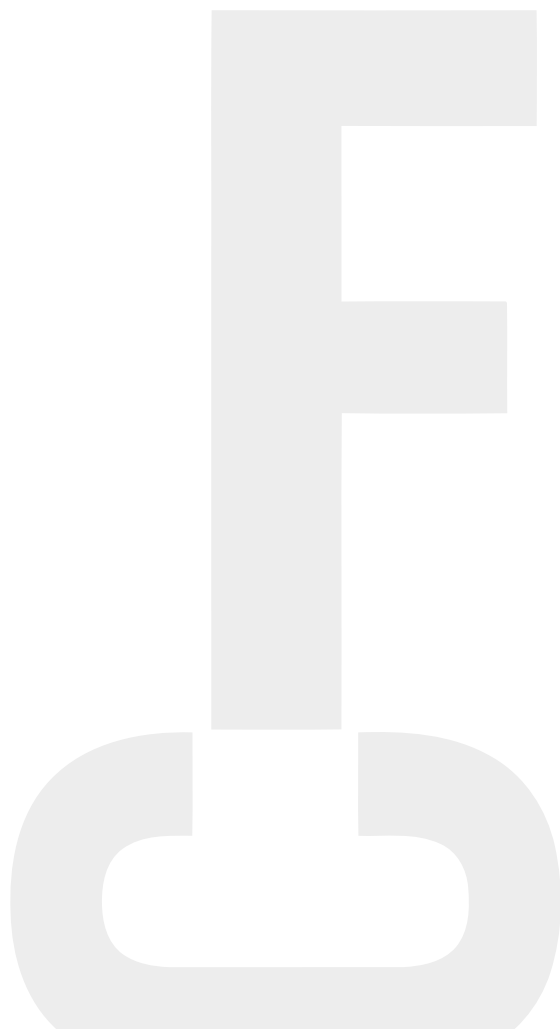


FORMACIÓ PROFESSIONAL I GÈNERE

**Informe del Grup de Treball del Consell
de la Formació Professional de Barcelona**



Edita:

Institut Municipal d'Educació
Ajuntament de Barcelona

Autoria:

Consell de la Formació Professional de Barcelona,
en el marc del Consell Educatiu Municipal de Barcelona

Desembre de 2020

barcelona.cat/educacio

barcelona.cat/consellescolarmunicipal

Índex

1. PRESENTACIÓ	4
.....	
2. INFORME	6
.....	
3. SEGUIMENT I DESPLEGAMENT DE LES PROPOSTES	11

El Consell de la Formació Professional de la Ciutat de Barcelona és un òrgan consultiu, de participació social i de caire sectorial, d'acord amb el que preveuen els articles 19 i següents de les Normes reguladores de la participació ciutadana de l'Ajuntament de Barcelona.

El Consell es constitueix com a plataforma estable de treball dels diferents agents educatius, socials i econòmics que operen a l'entorn local, amb l'objectiu principal de vetllar per la millora de la qualitat del sistema de formació professional i la inserció laboral a la ciutat.

El Consell té entre els seus objectius la reflexió i el debat sobre temes vinculats a l'equitat educativa i la lluita contra les desigualtats especialment de classe, gènere, diversitat funcional i procedència. És per aquest motiu que al llarg del curs 2019-2020 ha acollit un grup de treball sobre formació professional i gènere.

La finalitat del grup de treball ha estat analitzar la reproducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit de la formació professional. I, especialment, les desigualtats de participació en els ensenyaments de caràcter científic i tècnic. Una situació que té conseqüències directes sobre la segregació ocupacional en el mercat de treball.

El grup ha disposat de la relatoria i dinamització del sociòleg Andreu Termes, investigador postdoctoral a l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (IERMB), de la Universitat Autònoma de Barcelona, i autor de la recerca *La formació professional a Barcelona: gènere, trajectòries i inserció laboral*.

I hi han participat:

- Lourdes Sugranyes, directora operativa d'Orientació i Formació a Barcelona Activa.
- Elena Arran, tècnica de la Direcció de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona.
- Marta Fonseca, tècnica del Consell Català de la Formació Professional.
- Sofia Amado, professora de l'Institut Escola del Treball.
- Lluís Duran, director de l'Institut Escola del Treball.
- Montse Calopa, professora de l'Institut Tecnològic de Barcelona.
- Tatiana Soler, tècnica de l'Àrea d'Ensenyaments Postobligatoris i de Règim Especial del Consorci d'Educació de Barcelona.
- Gemma Verdes, cap de l'Àrea d'Ensenyaments Postobligatoris i de Règim Especial, Consorci d'Educació de Barcelona.
- Lluís Vila, president de la Federació de Pares i Mares d'Alumnes d'Estudis Sufragats amb Fons Públics no Universitaris (FAPAES) i representant de la Comissió de Formació Professional del Consell Escolar Municipal (CEM).
- Alba Fité, del sindicat Unió General de Treballadors de Catalunya.
- Rodrigo Plaza, del sindicat Comissions Obreres de Catalunya.
- Sole Gálvez, del sindicat Comissions Obreres de Catalunya.
- Laia Herrera, de la Secretaria Tècnica del Consell de la Formació Professional de Barcelona.

Els objectius del Grup de Treball “Formació Professional i gènere” han estat debatre sobre les mesures, programes i accions necessàries i factibles per tal d’aconseguir una major justícia de gènere en el sí de la Formació Professional (FP). Per tal d’assolir aquest objectiu general, el Grup de Treball ha elaborat una sèrie de recomanacions, legitimades a partir de tres principis bàsics de la justícia de gènere (paritat, equitat i igualtat) en tres de les dimensions de la FP (accés, processos i resultats), això és: una major paritat en l’accés a la FP; l’equitat en els processos pedagògics que s’hi donen; i la igualtat en els resultats -acadèmics i laborals- obtinguts.

En paral·lel, les recomanacions que es detallen a continuació s’emparen i inspiren en el marc legislatiu ja existent; específicament, la normativa següent (ordenada cronològicament):

- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 12/2009, del 10 juliol, d’educació, particularment els articles que es refereixen a la coeducació educativa, al desenvolupament acadèmic al marge dels estereotips i dels rols en funció del gènere, al biaix sexista en l’orientació i a la discriminació masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d’octubre, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret 305/2016, del 18 d’octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Decret Llei 6/2019, d’ 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en el treball i l’ocupació.

A continuació, s'exposen les recomanacions estructurades en els següents àmbits: governança, planificació, oferta, activitats de difusió i orientació (relatives a la dimensió d'accés), formació del professorat i monitoratge (dimensió de processos pedagògics) i Plans d'Igualtat (dimensió de resultats).

En primer lloc, i per tal d'afavorir la perspectiva de gènere en el sí de la cultura institucional de la FP, es recomana:

- Desagregar totes les dades, estadístiques i indicadors en la variable de gènere, i incorporar aquesta desagregació en les comunicacions internes i externes de l'administració (p.ex., web, publicacions). Aquesta recomanació està emparada per l'article 15 de la Llei 17/2015 i, també, recollida en el *Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020) de Barcelona* (Ajuntament de Barcelona, 2016) o en les propostes d'organismes internacionals com la UNESCO. En paral·lel, es recomana que aquesta variable no segueixi un model binari i dicotòmic (p.e. noi, noia) sinó que s'estudii l'oportunitat d'afegir-hi més categories, tal com d'altres administracions ja estan duent a terme.

En paral·lel, per tal d'incrementar l'accés a la FP i reduir-ne els costos, es recomanen els següents canvis en la planificació de la FP:

- Ampliar l'oferta pública de CFGM i CFGS a la ciutat de Barcelona.
- Estudiar i avaluar l'impacte de l'ordre 185 d'octubre de 2019, del Departament d'Educació, que estableix accions positives (en forma de bonificacions del pagament de fins al 50% del preu públic) als CFGS amb major desequilibri de gènere, per promoure la presència de dones a les famílies d'Electricitat i electrònica, Energia i aigua, Fabricació mecànica i Instal·lació i manteniment.
- Elevar una petició al Ministerio de Educación per tal d'ampliar la cobertura de les beques per als estudis postobligatoris no universitaris (que inclouen CFGM i CFGS), sota l'empara del Real Decreto 1721/2007.
- Estudiar el potencial impacte d'un canvi de nomenclatura en les famílies de FP amb major biaix de gènere (masculinització i feminització) per tal d'augmentar-ne l'atractivitat. Específicament, es recomana estudiar la incorporació dels conceptes de creativitat, aplicabilitat, disseny i relacions interpersonals o cures als noms de les famílies més masculinitzades de la FP. Aquesta recomanació no implica necessàriament un

canvi del nom oficial del títol, sinó que més aviat es proposa en tant que una nomenclatura complementària per a la seva difusió.

L'orientació és un dispositiu clau per a trencar els estereotips i rols de gènere; per tal de que l'orientació tingui una major perspectiva de gènere es recomana:

- Recopilar els recursos d'orientació amb perspectiva de gènere ja existents per tal d'elaborar un banc de recursos i un recull de bones pràctiques per als serveis d'orientació de l'ESO. Cal dir que, en aquest camp, existeix un ampli ventall d'accions que ja s'implementen actualment a Catalunya.¹
- Elaborar materials divulgatius sobre la continuïtat acadèmica i la inserció laboral de la FP, per tal de trencar-ne estereotips. Específicament, aquests materials haurien de permetre posar de relleu la continuïtat acadèmica (com les que es donen entre CFGM – CFGS i CFGS – universitat); la inserció laboral de qualitat d'algunes famílies de FP; o la capacitat de la FP de donar resposta a les professions del futur.
- Facilitar la visita de professorat de FP (p.ex., de Formació i Orientació Laboral, FOL, o d'altres) als centres d'ESO per tal d'informar de les característiques pedagògiques, la continuïtat acadèmica o la inserció laboral de la FP. I fer-ho, p.ex., a partir dels materials prèviament descrits.
- Potenciar el rol dels Punts Info Jove de Barcelona, que proporcionen informació i orientació adequada i pertinent sobre la FP.

Igualment, amb l'objectiu de facilitar les aspiracions, expectatives i eleccions no normatives en clau de gènere de l'alumnat i les seves famílies, es recomana:

- Incloure la perspectiva de gènere de les Estades formatives en empreses al llarg de l'ESO. Específicament, es recomana que les alumnes de 3r i 4t d'ESO que participin d'aquestes estades puguin visitar empreses del sector tecnològic i industrial amb la presència de dones treballadores en el seu entorn laboral real.

1. Així, moltes institucions públiques i privades ofereixen un ampli ventall de productes amb els objectius d'oferir una orientació professional i acadèmica no sexista i, també, de consolidar aspiracions i expectatives no normatives en clau de gènere. Sense ser exhaustius podem citar la *Guia de recursos de suport a l'orientació acadèmica i professional per als centres i el professorat de l'ESO* del Consorci d'Educació de Barcelona (CEB), els materials per l'orientació professional i acadèmica *Projecte de Vida Professional* de Barcelona Activa, el documental *1ªpers, femení, plural*, el material didàctic *ni+ ni-, =s. Cap a una orientació laboral en igualtat* de la Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya (XTEC) o els materials d'orientació (el *Dia de noies* i *Nous camins per als nois*) de la Fundació Bertelsmann disponibles també a la XTEC.

- Promoure les iniciatives que visualitzen els referents exitosos no normatius en clau de gènere (particularment, de dones en camps històricament masculinitzats). En aquest sentit, es valoren positivament les accions ja existents que visualitzen el rol i el protagonisme de les dones en els camps científic, tecnològic, matemàtic i informàtic.²
- Fomentar les activitats de difusió de la FP a les famílies i al públic general, particularment aquelles que contemplin una perspectiva de gènere. En aquest sentit, el Grup de Treball valora positivament xerrades amb perspectiva de gènere organitzades per associacions de famílies.³

Per tal d'aconseguir una major equitat de gènere en els processos pedagògics que es donen en el conjunt del sistema educatiu i, en particular, en el sí de la FP, es recomana:

- Formar al professorat en clau de gènere, als diferents nivells educatius (primària, secundària, FP). Ocasionalment, el professorat naturalitza, reïfica, essencialitza les diferències de gènere, i promociona així els clixés i els estereotips sexistes. Per això, des del Grup de Treball es proposa una formació que inclogui aspectes com: la importància de la perspectiva de gènere, l'orientació sense biaix de gènere, la lluita activa contra el bullying i els prejudicis i estereotips masclistes i homofòbics en tots els espais escolars –incloent-hi els espais informals. Aquestes formacions al professorat permetrien avançar en quatre objectius simultanis: la visualització dels sabers i experiències de les dones; el reconeixement de la diversitat i la interseccionalitat; el rebuig de les relacions de poder i jerarquies de gènere; i els valors de la coresponsabilitat de totes les tasques necessàries per la vida -tal com assenyala el *Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020) de Barcelona* (Ajuntament de Barcelona, 2016).⁴

2. Actualment existeixen múltiples projectes amb l'objectiu de familiaritzar noies amb continguts i competències tecnològiques, matemàtiques i informàtiques i, en menor grau, nois amb tasques de cura, com els projectes *GEN10S* i *Mak3rs* del CEB o el *Girls in ICT day* de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC). També existeixen guies, activitats i premis amb l'objectiu de visualitzar dones referents en camps històricament masculinitzats; p.ex., les guies de lectures *Dones al món* (XTEC), *L'enginy (in)visible. Dones i tecnologia: passat, present i futur* (UPC), o l'eina *El Cercador d'Expertes* de l'Institut Català de les Dones. De forma similar, els premis a dones en camps històricament masculinitzats persegueixen aquest objectiu també: ja sigui en el camp científic-matemàtic, com el premi *L'Oréal-UNESCO For Women in Science International Awards* o el *Technovation Girls!* de Biblioteques de Barcelona o, també, en relació a l'esport, com el *Premi Dona i Esport* (antigament, *Premi Mireia Tapiador*). Per últim, esmentar que el proper novembre de 2020 es celebrarà el *Stem Women Congress Barcelona*, amb uns objectius similars.

3. P.ex., com les que s'han dut a terme des de la Federació de Pares i Mares d'Alumnes d'Estudis Sufragats amb Fons Públics No Universitaris de Catalunya (FAPAES).

4. Una possible forma d'implementar aquesta recomanació seria l'elaboració d'un material didàctic per al professorat de FP, en la línia, p.ex., el *Marc general per la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària* de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) o la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en la docència* de l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

- Potenciar grups d'afinitat amb interessos no estereotípics de gènere, especialment grups de noies en camps històricament masculinitzats. En el context de les múltiples accions que es poden dur a terme en aquest àmbit, des del Grup de Treball es proposa el monitoratge entre noies (en diferents nivells educatius i moments d'inserció laboral) amb interessos en camps històricament masculinitzats. Aquests grups poden augmentar la seguretat, acompanyament i -en últim terme- la vinculació de les noies en aquells camps.
- Revisar l'estructura del currículum, els mòduls professionals i les unitats formatives de CFGM i CFGS des d'una perspectiva de gènere, per tal d'eliminar-ne els biaixos de gènere i els estereotips sexistes.

Finalment, i amb l'objectiu d'aconseguir una transició escola – treball i una inserció laboral més fluïda, particularment per les noies en camps històricament masculinitzats, es proposa:

- Garantir la implementació dels Plans d'Igualtat en les empreses que estan obligades a implementar-los (segons el Decret Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació) i encoratjar la implementació d'aquests en aquelles empreses que no hi estiguin obligades. En aquest sentit, s'anima al conjunt del teixit empresarial (i molt específicament a les petites i mitjanes empreses) a identificar el valor afegit de la presència d'homes i dones en tots els sectors productius.

3

Seguiment i desplegament de les propostes

Un cop acordades les propostes, s'hauran de presentar i aprovar definitivament en el marc dels òrgans de decisió del Consell de la Formació Professional de Barcelona (CFPB) i el Consell Escolar Municipal (CEM).

A fi de poder fer seguiment i avaluació del desplegament, caldrà establir un sistema de governança, que es concretarà en els espais de treball següents:

- El manteniment del grup de treball de formació professional i gènere com a grup motor per a fer el seguiment i avaluació de les propostes recollides, amb la convocatòria d'una sessió anual de treball amb aquest objectiu. Aquest grup motor haurà d'informar dels resultats del desplegament de les propostes a la Comissió Permanent del CFPB.



- La creació d'un espai de coordinació permanent coparticipat per una representació d'alguns dels membres que formen part del grup de treball de FP i gènere juntament amb les administracions competents per desplegar les propostes, format per dos representants del grup de treball de formació professional i diversitat funcional (cal triar entre les persones representants del grup), la representació de la relatoria del grup (en qualitat d'expert en la matèria tractada) i la representació de l'administració competent en matèria de formació professional i inclusió a la ciutat de Barcelona, és a dir, el Consorci d'Educació de Barcelona, amb el suport de la Secretaria Tècnica del CFPB, que tindrà l'encàrrec de dinamitzar aquest espai de coordinació permanent. En aquest espai es podrà convidar aquells actors que es considerin rellevants per poder dur a terme l'encàrrec.
- A més, es preveu que la Secretaria Tècnica del CFPB faci difusió de bones pràctiques en matèria de formació professional i gènere que puguin anar sorgint en l'àmbit de ciutat.



**Ajuntament
de Barcelona**



**CONSELL DE LA
FORMACIÓ PROFESSIONAL
DE BARCELONA**