



Castilla-La Mancha

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO ANTEPROYECTO DE LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CASTILLA-LA MANCHA

A. IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la norma

Anteproyecto de Ley de FP de Castilla-La Mancha.

Órgano promotor

Dirección General de Formación Profesional. Viceconsejería de Educación

Contexto normativo vinculado

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, aprobado por la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, dispone en su artículo 37 que corresponde a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que, conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma, lo desarrollen, sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el artículo 149.1.30ª y de la alta inspección para su cumplimiento y garantía.

El mencionado estatuto, también atribuye en su artículo 33.11, la función ejecutiva en materia laboral a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149, 1.7ª de la Constitución Española, que establece que el Estado tiene la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, no obstante, este precepto constitucional especifica que dicha competencia se ejerce sin perjuicio de su ejecución por parte de los órganos de las Comunidades Autónomas.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, pretende una transformación global del Sistema de Formación Profesional, que, a través de un sistema único, regule un régimen de formación y acompañamiento profesionales, sirva al fortalecimiento y sostenibilidad de la economía, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida y a las competencias demandadas por el sistema productivo.



Castilla-La Mancha

Contexto normativo vinculado a la igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal reconocido jurídicamente en los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos.

En el plano internacional, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, y en vigor desde el 3 de septiembre de 1981, constituye el instrumento internacional de referencia en materia de igualdad.

En lo que atañe específicamente al ámbito que regula el presente anteproyecto, su artículo 10 señala la obligatoriedad de asegurar la igualdad de derechos e igualdad entre mujeres y hombres en la esfera de la educación.

En el marco de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, relativo a la educación de calidad, proporcionar igualdad de acceso a una formación profesional asequible, eliminar las disparidades de género y riqueza, y el ODS 5, relativo a la igualdad de género, refuerzan esta obligación al exigir la eliminación de las desigualdades de género.

En el ámbito estatal, la *Constitución Española de 1978* constituye el fundamento último de la obligación de igualdad. Su artículo 14 consagra el principio de igualdad y prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo, mientras que el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. El artículo 27, por su parte, reconoce el derecho a la educación como derecho fundamental.

En el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, establece en el apartado 3 del artículo 4:

“La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.”

Por otro lado, la *Ley Orgánica 3/2022, de ordenación e integración de la Formación Profesional*, configura el Sistema de Formación Profesional como un instrumento fundamental para el desarrollo personal y profesional de las personas y para la cohesión social, asumiendo que dicho desarrollo no puede desligarse de la realidad social en la que se produce. En este contexto, la norma reconoce que persisten desigualdades estructurales que condicionan las trayectorias formativas y profesionales, entre ellas las derivadas del género, y



Castilla-La Mancha

establece la necesidad de que el sistema educativo y formativo actúe de forma activa para compensarlas.

Desde esta perspectiva, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se incorpora de manera transversal a la ley, no como un objetivo aislado, sino como un principio estructural que debe informar la planificación, organización y ejecución de todas las acciones del Sistema de Formación Profesional. Así, el artículo 3, al definir los principios generales del sistema, establece la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la inclusión social y la cohesión como ejes fundamentales, orientados a la compensación de las desigualdades personales, sociales y educativas que puedan afectar al acceso, la permanencia y el progreso en la formación profesional. Estos principios obligan a que cualquier actuación del sistema se diseñe y desarrolle desde una perspectiva equitativa, evitando la reproducción de discriminaciones directas o indirectas, incluidas aquellas vinculadas al género.

Este enfoque se refuerza en el artículo 4, que reconoce el acceso a la Formación Profesional como un derecho individual y social que debe ejercerse en condiciones de igualdad real y efectiva. En este sentido, la ley garantiza que todas las personas puedan desarrollar sus capacidades y competencias profesionales sin verse limitadas por estereotipos, sesgos o condicionantes de carácter social o cultural. De manera específica, se reconoce el derecho a una orientación profesional objetiva, personalizada y equitativa, concebida como un elemento clave para asegurar que las decisiones formativas y profesionales respondan a los intereses, aptitudes y expectativas personales, y no a roles tradicionalmente asignados a mujeres u hombres.

La dimensión estratégica de la igualdad se expresa de forma aún más clara en el artículo 6, al definir los objetivos del Sistema de Formación Profesional. Entre ellos, la ley incluye la reducción de las brechas de género y la lucha contra la segregación formativa y profesional, tanto horizontal como vertical.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su artículo 5 se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y el artículo 42 menciona que:

“Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”.



Castilla-La Mancha

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, señala en su artículo 4.5 que:

“El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar

críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.”

En la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha constituye el principal referente normativo autonómico en la materia. En el artículo 6.3, se dispone que:

“Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad.”

Por su parte, el artículo 8.1. establece la transversalidad de género:

“[...] integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.”

En lo relacionado con el anteproyecto presente, la Ley 12/2010 incluye una sección específica sobre Educación no universitaria (art.31, 32, 33, 34), en la que regulan la igualdad de trato y oportunidades en la educación no universitaria: exigen aplicar la coeducación y la transversalidad de género en toda la actividad educativa, eliminar estereotipos sexistas de los materiales curriculares, formar al profesorado y al personal de inspección en igualdad, y garantizar que los consejos escolares impulsen medidas de igualdad y prevención de la violencia de género.

B. ANÁLISIS DE PERTINENCIA DE GÉNERO

Pertenencia de género

El presente anteproyecto de Ley de Formación Profesional de Castilla-La Mancha resulta pertinente desde la perspectiva de género, al regular el sistema de Formación Profesional, un ámbito de especial relevancia para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La pertinencia de género de esta norma se fundamenta en que persisten desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en los itinerarios



Castilla-La Mancha

formativos y profesionales. Estas diferencias tienen una incidencia directa en el acceso y la permanencia en las distintas familias y ciclos formativos, en la orientación profesional y en la inserción laboral posterior, ámbitos en los que persiste una marcada segregación por sexo, lo que exige incorporar de forma transversal la perspectiva de género en su articulado.

En particular, continúa observándose una segregación horizontal en determinadas familias profesionales, con una menor presencia de mujeres en ámbitos vinculados a la industria, la digitalización o los sectores tecnológicos, y una sobrerrepresentación femenina en sectores tradicionalmente asociados a los cuidados y los servicios.

Análisis de situación en el ámbito de actuación

La Formación Profesional constituye un ámbito estratégico para la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, al influir de manera decisiva en el acceso a las cualificaciones profesionales, la empleabilidad, la inserción laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

Los datos más recientes de las Estadísticas de Formación Profesional del Sistema Educativo (Edición 2025) muestran que la participación de mujeres y hombres en la Formación Profesional continúa presentando diferencias según el nivel educativo y, especialmente, según la familia profesional cursada. En el curso 2023-2024, las mujeres representan únicamente el 30,2 % del alumnado de Formación Profesional de Grado Básico, porcentaje que aumenta hasta el 45,7 % en Grado Medio y el 49,3 % en Grado Superior. Estos datos evidencian una mayor presencia femenina en los niveles superiores de la Formación Profesional.

No obstante, la principal desigualdad identificada no se encuentra en la participación global, sino en la distribución del alumnado por familias profesionales. La distribución del alumnado entre las distintas familias profesionales sigue mostrando patrones de segregación horizontal vinculados a los estereotipos y roles de género. Así, determinadas familias profesionales presentan una presencia mayoritaria de mujeres, como Imagen Personal, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Sanidad o Textil, Confección y Piel, mientras que otras ramas vinculadas a los sectores industriales, tecnológicos o de mantenimiento continúan fuertemente masculinizadas. En familias como Instalación y Mantenimiento, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Electricidad y Electrónica o Fabricación Mecánica, la presencia masculina del alumnado es significativamente notable más alto que la presencia femenina.



Castilla-La Mancha

Esta distribución desigual resulta especialmente significativa porque las distintas familias profesionales orientan hacia sectores productivos que presentan diferencias en las condiciones de empleo, los niveles salariales, las oportunidades de promoción y la estabilidad laboral. La persistencia de una concentración femenina en actividades tradicionalmente asociadas a los cuidados, los servicios personales o la atención social contribuye a reproducir la segregación ocupacional existente en el mercado de trabajo y las brechas económicas entre mujeres y hombres.

Asimismo, los datos ponen de manifiesto que las mujeres hacen un uso significativamente mayor de las modalidades de Formación Profesional a distancia. En el curso analizado, las mujeres representan el 64,4 % del alumnado de Grado Medio a distancia y el 61,3 % del alumnado de Grado Superior a distancia.

En relación con la Formación Profesional Dual, modalidad que combina la formación en el centro educativo con la actividad formativa en la empresa, los datos disponibles muestran una menor participación femenina. En el curso 2023-2024, de las 60.018 personas matriculadas en esta modalidad, 36.199 eran hombres (60,6 %) y 23.588 mujeres (39,3 %). Esta diferencia se observa en todos los niveles formativos, siendo especialmente acusada en Grado Básico, donde las mujeres representan únicamente el 26,6 % del alumnado, frente al 36,3 % en Grado Medio y al 41,5 % en Grado Superior.

El análisis de la situación actual pone de manifiesto que, pese a los avances, persisten desigualdades de género que justifican la incorporación de la perspectiva de género en la regulación y planificación del sistema de Formación Profesional. Por ello, resulta necesario que el desarrollo normativo de la Formación Profesional incorpore de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como medidas específicas orientadas a corregir las desigualdades de género detectadas.

C. PREVISIÓN DE EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD

El anteproyecto de la Ley de Formación Profesional de Castilla-La Mancha prevé que las medidas en materia de igualdad contempladas en su articulado contribuyan al cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, el Anteproyecto de la Ley de Formación Profesional incorpora de manera transversal y expresa la perspectiva de género en la ordenación y desarrollo de la norma.



Castilla-La Mancha

La igualdad de género se establece como principio general del sistema, incluyendo de forma explícita el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la reducción de la brecha de género, así como la eliminación de los estereotipos y barreras sistémicas que condicionan la elección de itinerarios formativos, y la promoción de una educación en igualdad. (art. 2.8). Esto garantiza que la planificación, ejecución y evaluación de las políticas de formación profesional se realicen teniendo en cuenta posibles desigualdades de partida. En el artículo 2.10. se promueve la formación continua y la actualización de competencias de las personas trabajadoras para favorecer el empleo de calidad y la igualdad de género en el ámbito laboral.

La ley contiene un artículo específico sobre perspectiva de género (art. 7), en el que se hace referencia a la garantía de la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia de mujeres y hombres en la formación profesional. Asimismo, promueve la participación de las mujeres en áreas científicas y tecnológicas, y contempla la adopción de medidas destinadas a eliminar los sesgos de género en la elección de itinerarios formativos, favoreciendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en estos ámbitos.

Por otro lado, se hace referencia (art. 9) a la presencia de las mujeres en el sistema de formación profesional y a la retención del talento femenino en los entornos productivos y laborales. Esta medida podría tener un impacto positivo en la promoción de la igualdad de género, al favorecer la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres en estos ámbitos.

El artículo 16, relacionado con las medidas para facilitar el acceso a la formación profesional, incluye actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, contempla medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prestando especial atención a las mujeres víctimas de violencia de género.

También, se recoge la oferta de programas específicos de formación y empleo dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, incluyendo a víctimas de violencia de género (art. 21).

Se contempla la creación entornos de emprendimiento, fomentando el emprendimiento femenino contribuyendo a la reducción de la brecha de género (art.31.E).

En relación con la orientación profesional, el artículo 36.f hace referencia a la transversalidad de la perspectiva de género en la orientación profesional como principio rector. Asimismo, la norma garantiza que los currículos incluyan contenidos sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que los servicios de orientación profesional integren de forma sistemática la perspectiva de



Castilla-La Mancha

género, ofreciendo itinerarios personalizados libres de estereotipos y ajustados a las capacidades e intereses reales de cada persona (arts. 14 y 36).

La ley menciona e incluye el análisis de la segregación por sexo en las familias profesionales como indicador de calidad del sistema (art. 51).

Finalmente, debe destacarse que el conjunto del articulado utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 y en los artículos 4.g) y 10 de la Ley 12/2010, que establecen este principio como criterio general de actuación de los poderes públicos.

En conclusión, de todo lo anteriormente expuesto cabe concluir que la aprobación de esta norma no solo podría evitar posibles impactos negativos sobre la igualdad de género, sino que establecería un marco normativo claramente proactivo, alineado con los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación. Este enfoque tiene potencial para contribuir de manera significativa a la reducción de las brechas de género existentes en la formación, la empleabilidad y el acceso al mercado laboral, especialmente en sectores estratégicos y en el medio rural.

Asimismo, la incorporación de mecanismos específicos para la promoción de la igualdad en el ámbito de la Formación Profesional refuerza la valoración positiva del anteproyecto, al favorecer una participación más equitativa de mujeres y hombres y ampliar sus oportunidades de acceso a todos los ámbitos formativos y profesionales. No obstante, será necesario evaluar su aplicación práctica y sus resultados en el medio y largo plazo para confirmar su eficacia real.

Finalmente, la inclusión del impacto en la igualdad de género como criterio dentro del sistema de evaluación del Sistema de Formación Profesional permitirá detectar posibles desequilibrios persistentes y valorar la eficacia de las medidas, contribuyendo así a la mejora continua de las políticas públicas en materia de igualdad.

D. VALORACIÓN DEL IMPACTO

Por lo expuesto, al amparo del artículo 6.3 de Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, desde el punto de vista de la igualdad de género y conforme con todo lo anterior se puede concluir que previsiblemente el anteproyecto de la Ley de Formación Profesional de Castilla-La Mancha es pertinente en cuanto a los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres, y la valoración de impacto de género de dicha norma es positiva.



Castilla-La Mancha

LA JEFA DEL SERVICIO DE PLANES, PROGRAMAS Y UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO