



Promoción de la igualdad de género y la inclusión social (GESI) en la formación profesional dual en el contexto de la cooperación para el desarrollo

Resumen ejecutivo
DC dVET

1

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la promoción de la igualdad de género e inclusión social (GESI) en el diseño, la implementación y el seguimiento de los proyectos de desarrollo ha cobrado cada vez más importancia. Los proyectos de formación profesional dual inclusivos pueden dar lugar a una situación beneficiosa para todas las partes: las personas, las empresas y el país en su conjunto, siempre que se comprenda realmente la realidad de los diferentes grupos desfavorecidos, se aborden los prejuicios y los estereotipos, se obtenga el compromiso de las partes interesadas a todos los niveles pertinentes y se supervise el cambio mediante enfoques cualitativos y cuantitativos adecuados.

DC dVET ha evaluado el tema de la formación profesional dual inclusiva mediante la realización de investigaciones y una serie de eventos interactivos en línea con diversas partes interesadas y proyectos de diferentes partes del mundo. Los resultados se documentan detalladamente en el sitio web de DC dVET¹ y se resumen en este informe.

2

DEFINICIÓN Y RELEVANCIA DE GESI EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

¿Cómo se puede definir GESI? La igualdad de género y la inclusión social (GESI) se refiere al acceso igualitario a la formación profesional (dual) y al mercado laboral para todas las personas, independientemente de su género, edad, religión u origen étnico, y con especial consideración para los miembros vulnerables de la sociedad, como las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, los grupos étnicos minoritarios o los migrantes.²

¿Cómo se puede entender GESI? La definición muestra que las categorías GESI no son homogéneas. Más bien, abordar GESI significa lidiar con realidades complejas y abordar las barreras y las múltiples desventajas a las que se enfrentan de diferentes maneras los distintos grupos.³ La exclusión social tiende a ser acumulativa, un fenómeno denominado «interseccionalidad»: en lo que respecta al acceso a la educación, las personas desfavorecidas también tienden a quedarse atrás en lo que respecta a su participación en la formación profesional (dual) y en el mercado laboral.

¿Por qué es relevante GESI en la formación profesional dual? Fomentar GESI en la formación profesional dual se ha convertido en una prioridad principalmente por dos razones:

- El sector empresarial necesita abordar las carencias y la escasez de competencias que, de otro modo, podrían afectar a la productividad y la competitividad, y GESI amplía la reserva de empleados potenciales.
- El objetivo de la justicia social, en consonancia con los SDG (sustainable development goals) 4 y 8, exige el derecho a la educación, el aprendizaje permanente y el trabajo digno para todas las poblaciones y personas.

3

ABORDAR LA NATURALEZA COMPLEJA DE GESI EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

El primer paso crucial para abordar la GESI en la formación profesional dual es comprender las múltiples barreras que afectan a los distintos grupos desfavorecidos. A menudo, varias de estas barreras afectan simultáneamente a un mismo grupo desfavorecido (interseccionalidad). Por ejemplo, los estereotipos culturales pueden determinar qué profesiones se consideran adecuadas para las mujeres y pueden dar lugar a que se otorgue menos valor y, en consecuencia, menos recursos financieros a las profesiones «típicamente femeninas». Por la misma razón, las mujeres estarán menos informadas sobre las vías alternativas de formación profesional, ya que no se les comunica suficientemente. Además, características como las exigentes normas de acceso, la impartición estandarizada de la formación en horarios y lugares fijos, los altos costos y la distancia geográfica a los centros de aprendizaje pueden aplicarse simultáneamente y son todas ellas barreras que los posibles candidatos a la formación profesional deben superar.

¹ [Género e inclusión social en la formación profesional dual | DC dVET \(dcdualvet.org\)](https://www.dcdualvet.org/themen-und-ressourcen/gender-und-soziale-inklusion/) (en inglés)

² Fuentes: adaptado de UNESCO-UNEVOC, Igualdad de género en la educación, [acceso, equidad y calidad \(unesco.org\)](https://unesco.org/) y OIT R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (n.º 195) - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

³ <https://www.dcdualvet.org/themen-und-ressourcen/gender-und-soziale-inklusion/>

Estas diversas barreras y sus implicaciones se ilustran en la siguiente figura:

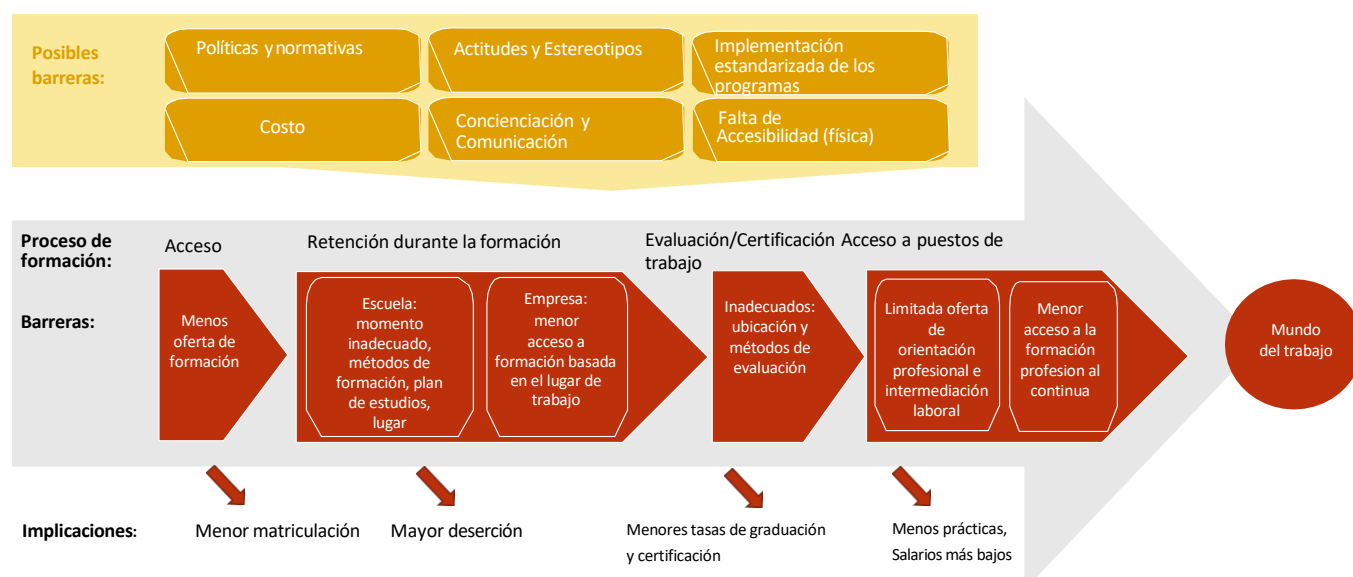


Figura 1: Barreras para la GESI y sus implicaciones⁴

Estas barreras tienen implicaciones en las diferentes etapas del proceso de formación profesional y pueden producir resultados indeseables que van desde una menor matriculación en la formación profesional, un mayor abandono escolar y menores tasas de graduación, hasta un menor número de colocaciones en el mercado laboral.

Por consiguiente, abordar la naturaleza compleja de la GESI requiere sensibilidad cultural, una comprensión profunda de las realidades existentes de las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos e intervenciones a diversos niveles. Para ello, las siguientes preguntas pueden servir de base para elaborar una lista de verificación, que puede adaptarse a los requisitos de los distintos grupos destinatarios y proyectos:

Preguntas orientativas para abordar la GESI en la formación profesional dual:

- ¿Se realizan los esfuerzos adecuados para identificar y comprender las características de los grupos desfavorecidos y la naturaleza de las barreras a las que se enfrentan?
- ¿Se analizan y se tienen en cuenta las normas culturales y los prejuicios de todos los socios y partes interesadas?
- ¿Se han tomado las medidas adecuadas para sensibilizar a todos los niveles con el fin de superar los prejuicios culturales y los estereotipos identificados?
- ¿Se aborda la cultura GESI en la administración, las instituciones y la programación del propio proyecto?
- ¿Los programas de formación profesional dual se diseñan desde una perspectiva centrada en el alumno, teniendo en cuenta opciones de impartición flexibles y diversificadas en lugar de estandarizadas? Esto contribuye a reducir las barreras de acceso a las que se enfrentan las mujeres y otros cuidadores y a atender a grupos diversos de alumnos.
- ¿Se promueve la perspectiva de género y la igualdad de género en ambos lugares de aprendizaje, es decir, en las instituciones educativas y en las empresas?

⁴ Fuente: DC dVET, adaptado de OIT 2021, [El futuro de la diversidad](#)

[Guía y herramienta de evaluación sobre la inclusividad de los sistemas de EFTP y desarrollo de competencias para todos \(ilo.org\)](#)

APOYO A LOS GOBIERNOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL INCLUSIVA

Los gobiernos desempeñan un papel decisivo a la hora de proporcionar un entorno propicio y actuar como impulsores positivos de GESI. En los últimos años, se han introducido una serie de portales y plataformas que proporcionan recursos útiles, herramientas y enfoques basados en las mejores prácticas para ayudar a los gobiernos a promover la GESI⁵. Varios gobiernos han realizado esfuerzos concertados para lograr avances notables en el establecimiento de una formación profesional inclusiva (dual)⁶.

Para generar un impacto transformador en los países socios, la cooperación para el desarrollo con los gobiernos debe centrarse en los siguientes principios:

Principios rectores para apoyar a los gobiernos a lograr una formación profesional dual inclusiva:

- *Abordar simultáneamente la política, las políticas públicas y la programación:* El compromiso político con GESI en todos los niveles es fundamental. Por consiguiente, el cambio transformador requiere la aplicación de múltiples intervenciones a varios niveles, que comprenden la voluntad política (política), la visión o estrategia del gobierno (políticas públicas) y la realización de un proyecto concreto (programa). Por lo tanto, es necesario proporcionar una financiación y unos recursos humanos adecuados.
- *Fomentar las condiciones marco adecuadas y la cooperación de las partes interesadas:* Una legislación adecuada y las asociaciones y la colaboración con todas las partes interesadas pueden ayudar adicionalmente a los gobiernos de los países socios a promover GESI en la formación profesional dual.
- *Utilizar tanto intervenciones específicas como la integración de GESI:* Es necesario un enfoque doble que incluya tanto intervenciones dirigidas a grupos específicos como esfuerzos para integrar la GESI. Además, es fundamental que todas las guías y herramientas se apliquen a lo largo de todo el ciclo del proyecto.

APOYO AL SECTOR EMPRESARIAL PARA QUE DESEMPEÑE UN PAPEL ACTIVO EN EL ESTABLECIMIENTO DE UNA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL INCLUSIVA

Muchas empresas ya han adoptado la diversidad como parte de sus estrategias comerciales, ya que fomentar la diversidad en el lugar de trabajo puede generar una serie de beneficios tangibles. En primer lugar, permite a las empresas abordar las carencias y la escasez de competencias. Además, hay pruebas de que la diversidad puede crear entornos de trabajo innovadores, una reputación positiva para la empresa y aumentar la productividad hasta en un 35%⁷. En general, cuanto más se den cuenta las empresas de que GESI también tiene sentido desde el punto de vista comercial y económico, más decididas estarán a promoverla.

Sin embargo, muchas empresas necesitan orientación y preparación para estar listas para la inclusión. La cooperación para el desarrollo puede proporcionar dicha orientación de las siguientes maneras:

Principios rectores para apoyar al sector empresarial en la realización de una formación profesional dual inclusiva:

- *Fomentar la sensibilización y la concienciación:* En primer lugar, fomentar GESI en las empresas requiere sensibilización y concienciación a todos los niveles. Deben ser conscientes de los (posibles) beneficios empresariales y participar en el diseño de los programas de formación profesional desde el principio.

⁵ Entre ellos se incluyen, entre otros, [ASPYYE](#) (un portal interactivo en África); [la Alianza Internacional para la Discapacidad \(IDA\)](#); [el portal del derecho a la educación de la UNESCO](#) y [la caja de herramientas de EFP](#), financiada por múltiples donantes. Fuente: DC dVET [Género e inclusión social](#) | [DC dVET Comité de Donantes para la Formación Profesional Dual \(dcdualvet.org\)](#).

⁶ Por ejemplo, Sudáfrica ha creado la Estrategia Nacional de Desarrollo de Competencias (NSDS), cuyo objetivo es mejorar el acceso a las oportunidades de formación. Las Bahamas apoyan el acceso remoto a la formación y a las certificaciones basadas en la industria de las tecnologías de la información, mientras que en la India, el consejo de competencias para personas con discapacidad se centra en las normas y la formación profesional para las personas con discapacidad. En Bangladesh, la política nacional de desarrollo de competencias (NSDP) emplea una combinación de incentivos financieros y no financieros para promover el empoderamiento económico de las mujeres y la inclusión de los grupos desfavorecidos.

Fuente: [Género e inclusión social en la formación profesional dual](#) | [DC dVET \(dcdualvet.org\)](#)

⁷ OIT, 2022, [Diversidad e inclusión: transformar las empresas a través de la diversidad y la inclusión](#).

- *Crear compromiso y participación por parte de los líderes:* GESI en las empresas requiere el compromiso y la participación de sus líderes. Por lo tanto, la sensibilización debe comenzar en ese nivel. Además, se debe buscar la colaboración con asociaciones empresariales o cámaras de comercio para promover el compromiso compartido con la formación profesional dual inclusiva.
- *Facilitar la implementación de GESI:* Para ayudar a las empresas a implementar GESI, se les puede apoyar en la creación de entornos de formación y de trabajo seguros e inclusivos para grupos destinatarios específicos.
- *Colaborar con diferentes asociaciones expertas:* para fomentar la colaboración con organizaciones especializadas, ONG u organismos gubernamentales, tiene sentido identificar nuevas ocupaciones y oportunidades en el mercado laboral para grupos específicos, implementar GESI de manera sistemática y promover y compartir modelos a seguir y buenas prácticas.
- *Emparejar a los solicitantes de empleo con las empresas y supervisar los resultados:* Es importante emparejar cuidadosamente a los solicitantes de empleo con las empresas para crear relaciones laborales a largo plazo que sean mutuamente beneficiosas. El uso de plataformas digitales puede ser de gran ayuda en el proceso de emparejamiento.

6

MEDICIÓN DE GESI EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Centrarse en GESI en la formación profesional dual tiene como objetivo iniciar y promover un cambio transformador. Dicho cambio no solo se evidencia en el número de personas desfavorecidas que han completado la formación y se han incorporado al mercado laboral, sino también en indicadores cualitativos, como la sensación de empoderamiento que experimentan estas personas o las oportunidades que encuentran en el mercado laboral.

La medición de este cambio transformador debe ir más allá de la aplicación de indicadores cuantitativos a nivel agregado, teniendo en cuenta los siguientes puntos:

Principios rectores para medir GESI en la formación profesional dual:

- *Identificar y medir indicadores cualitativos relevantes, además de los cuantitativos habituales:* para ello es necesario realizar investigaciones cualitativas y cuantitativas participativas. Se deben recopilar datos de los hogares para evaluar los cambios en el comportamiento general que afectan a las personas que han completado programas inclusivos de formación profesional dual.
- *Medir el cambio transformador no solo a nivel de los beneficiarios, sino también a nivel institucional:* además del nivel de los beneficiarios, también debe tenerse en cuenta el rendimiento institucional de los socios ejecutores en lo que respecta a su comportamiento y prácticas sensibles a las cuestiones de género y equidad de género. Se pueden realizar estudios de referencia y finales para evaluar su cambio organizativo.
- *Centrarse en comprender los datos y hacer un uso óptimo de ellos:* los datos existentes pueden proporcionar una información muy valiosa si se estudian en profundidad. Siempre que sea posible, los datos deben desglosarse más allá del género, de modo que se pueda hacer transparente la interseccionalidad a la que se enfrentan los grupos desfavorecidos individuales. Por ejemplo, distinguir únicamente entre hombres y mujeres y no tener en cuenta sus clases sociales, su nivel educativo, su edad o su situación familiar solo dará una impresión muy burda de sus respectivas realidades.
- *Utilizar estudios de seguimiento* para supervisar la formación y la posterior transición al mundo laboral.

ASPYYE – Portal africano de competencias para el empleo y el emprendimiento juvenil, <https://aspyee.org> – consultado en noviembre de 2023.

BMZ - [10 5.3 El futuro es igual: factores de éxito para la igualdad de género en la educación y formación profesional.pdf \(giz.de\); Política de desarrollo feminista \(bmz.de\); Tercer plan de acción de política de desarrollo para la igualdad de género \(2023-27\) \(bmz.de\)](#) – consultado en enero de 2024

DC dVET 2023, Igualdad de género e inclusión social (GESI) en la formación profesional dual: más allá de los indicadores, <https://www.dcdualvet.org/themen-und-ressourcen/gender-und-soziale-inklusion/> - consultado en octubre de 2023

IDA – Alianza Internacional de la Discapacidad, <https://www.internationaldisabilityalliance.org> – consultado en noviembre de 2023

OIT – Organización Internacional del Trabajo, 2022: Diversidad e inclusión: transformar las empresas a través de la diversidad y la inclusión, https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_841348/lang--en/index.htm - consultado en noviembre de 2023

OIT - Organización Internacional del Trabajo, 2021: Guía y herramienta de evaluación sobre la inclusividad de los sistemas de EFTP y desarrollo de competencias para todos, https://www.ilo.org/skills/areas/skills-for-youth-employment/WCMS_755869/lang--en/index.htm - consultado en noviembre de 2023

OIT – Organización Internacional del Trabajo, 2017: Hacer que los sistemas de EFTP y de competencias sean inclusivos para las personas con discapacidad, resumen de políticas, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_605087.pdf - consultado en noviembre de 2023

OIT – Organización Internacional del Trabajo, 2004: R195 – Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 195), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195, consultado en noviembre de 2023.

UNESCO, El derecho a la educación, <https://www.unesco.org/en/right-education> - consultado en noviembre de 2023

UNESCO-UNEVOC, Igualdad de género en la educación, [el acceso, la equidad y la calidad \(unesco.org\)](https://www.unesco.org/en/gender-equality)

VETToolbox – Creación conjunta de soluciones innovadoras para el desarrollo de competencias con el fin de fomentar el empleo digno, <https://vettoolbox.eu> – consultado en noviembre de 2023

IMPRENTA

Editor Comité de Donantes para la Educación y Formación Profesional Dual DC dVET
Hardturmstrasse 123, 8005 Zúrich,
www.dcdualvet.org

Publicación: 1.^a edición, Zúrich, enero de 2024

El contenido de este informe de políticas se basa en el trabajo existente del DC dVET y en el trabajo de autores externos que no reflejan necesariamente la opinión del Comité de Donantes y sus miembros.

Los términos y formulaciones específicos de género se aplican, en principio, a ambos géneros.