

**ALGUNAS CARACTERISTICAS DE LA SITUACIÓN
LABORAL DE LAS MUJERES EN LOS CICLOS
FORMATIVOS DE LOS CENTROS DE HETEL
CURSO 2024-2025**



**HETEL IKASTETXEETAKO PRESTAKUNTZA
ZIKLOETAN EMAKUMEEN LAN EGOERAREN
ZENBAIT EZAUGARRI
2024-2025 IKASTURTEA**

INDICE AURKIBIDEA

1. INTRODUCCIÓN SARRERA

2. TENDENCIAS MATRICULACION MATRIKULAZIO JOERAK

3. DUAL INTENSIVA DUAL INTENTSIBOA

- **INSERCION LABORAL DUAL INTENSIVA GRADO MEDIO
DUAL INTENTSIBOAREN LANERATZEA ERDI MAILAKOA**
- **INSERCION LABORAL DUAL INTENSIVA GRADO SUPERIOR
DUAL INTENTSIBOAREN LANERATZEA GOI MAILAKOA**
- **INSERCION LABORAL DUAL INTENSIVA CURSO ESPECIALIZACIÓN
DUAL INTENTSIBOAREN LANERATZEA ESPEZIALIZAZIO IKASTAROAN**

4. ALINEACION ESTUDIOS TRABAJO

IKASKETEN ETA LANAREN ARTEKO LERROKATZEA

5. PREFERENCIAS DE LAS MUJERES A LA HORA DE SELECCIONAR EMPRESA

**ENPRESA BAT AUKERATZEKO ORDUAN EMAKUMEEN
LEHENTASUNAK**

CONCLUSIONES MÁS IMPORTANTES

ONDORIO GARRANTZITSUENAK

1. SARRERA

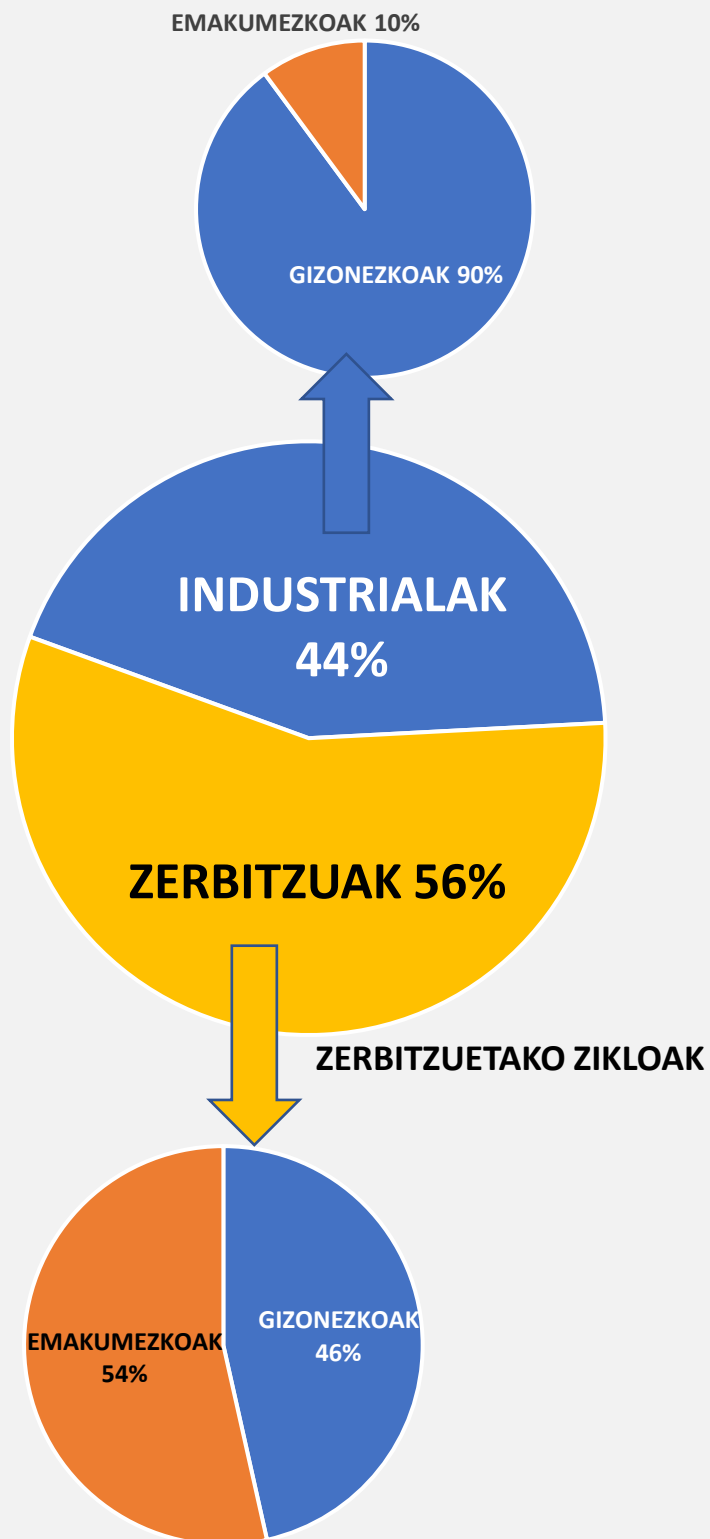
INTRODUCCIÓN



FP EUSKADI



INDUSTRIA ARLOKO ZIKLOAK



DATOS DE EUSKAD

La FP de Euskadi está muy masculinizada.

La FP de Euskadi tiene más alumnado matriculado en ciclos de servicios que en ciclos industriales.

En los ciclos de servicios hay un cierto equilibrio en relación con el género del alumnado, aunque hay más presencia de mujeres que de hombres.

En los ciclos industriales la desproporción es muy grande y únicamente el 10% del alumnado son mujeres.

Esto provoca que, en números globales, en la FP de Euskadi haya un 65% de hombres y un 35% de mujeres.

EUSKADIKO DATU GLOBALAK

Euskadiko Lanbide Heziketa oso maskulinizatuta dago.

Euskadiko Lanbide Heziketan zerbitzuetako prestakuntza ikloetan matrikulatutako ikasle kopurua handiagoa da industria arloko zikloetan baino.

Zerbitzuetako zikloetan ikasleen generoaren araberako oreka bat dago, nahiz eta emakumeen presentzia gizonen baino handiagoa izan.

Industria arloko zikloetan, berriz, desoreka oso handia da, eta ikasleen %10 baino ez dira emakumeak.

Horren ondorioz, datu orokorreari erreparatuta, Euskadiko Lanbide Heziketan %65 gizonak dira eta %35 emakumeak.

HETEL



CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Desde 33 centros de FP de HETEL se ha conseguido contactar telefónicamente con alumnas que finalizaron sus estudios de los respectivos ciclos formativos en junio de 2025. Las encuestas se han realizado en diciembre de 2025, es decir, a los 6 meses de finalizar los estudios.

De los 33 centros participantes 12 centros se encuentran ubicados en Gipuzkoa y 19 en Bizkaia y 2 en Araba.

Entre los 33 centros de HETEL se abarcan 20 familias profesionales.

Se ha utilizado un aplicativo específico de recogida de información y generación de gráficos (empresa Shareweb)

HASIERAKO AZALPENAK

HETELeko LHko 33 ikastetxetatik telefonoz harremanetan jartzea lortu da. Ikasle horiek 2025ko ekainean amaitu zituzten Lanbide Heziketako ikasketak.

Inkestak 2025ko abenduan egin dira, hau da, ikasketak amaitu eta 6 hilabetera.

33 ikastetxetatik 12 Gipuzkoan daude, 19 Bizkaian eta 2 Araban.

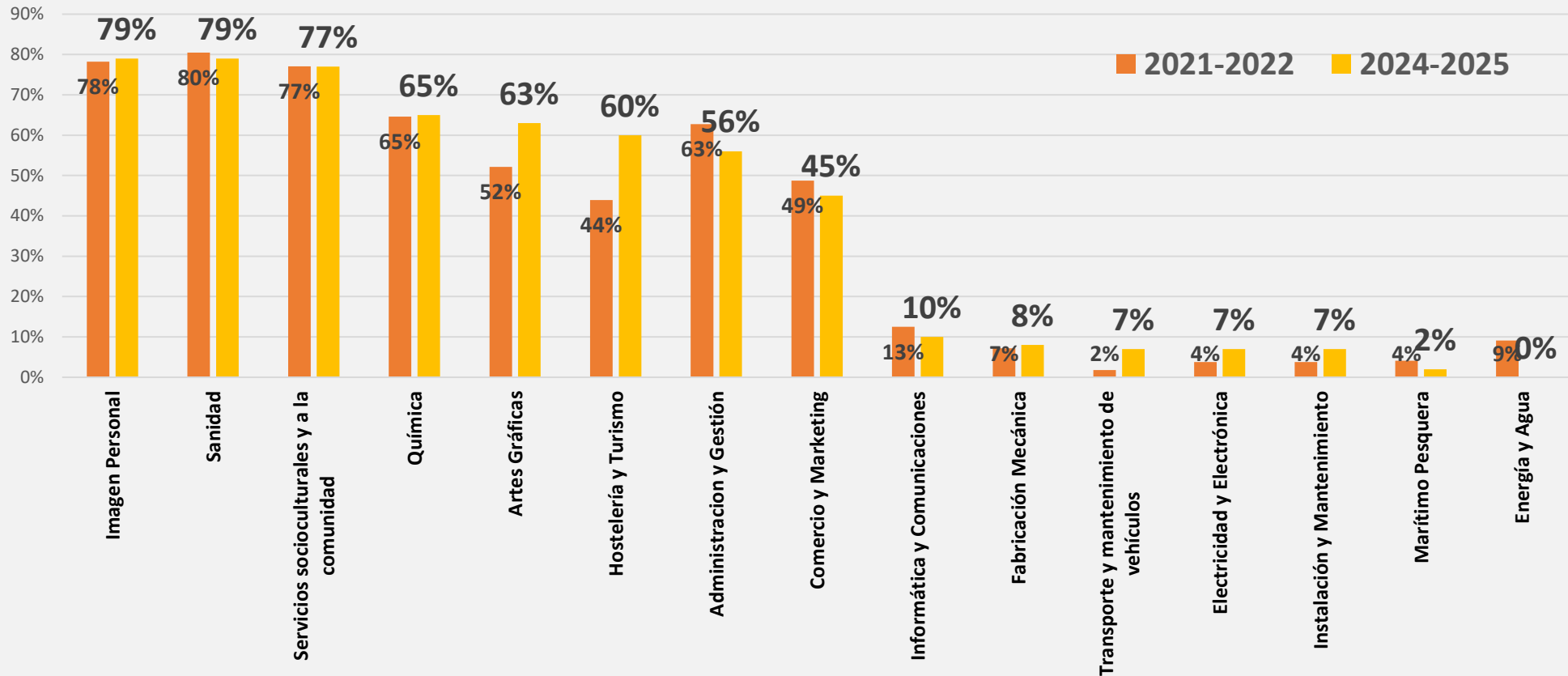
33 ikastetxe hauetan 20 lanbide arlo ematen dira.

Informazioa biltzeko eta grafikoak sortzeko aplikazio espezifikoko bat erabili da (Shareweb enpresarena).

2. MATRIKULAZIO JOERAK

TENDENCIAS MATRICULACION

Gráfico 1a: Evolución del % mujeres entre los egresados/as por Familias Profesionales
1a. Grafikoa: Emakumeen ehunekoaren eboluzioa ikasketak amaitu dituztenen artean, Lanbide Arloen arabera



COMENTARIOS DEL GRÁFICO 1a

La evolución del porcentaje de mujeres entre las personas egresadas por familias profesionales muestra una estructura muy polarizada por género, que se mantiene relativamente estable en el tiempo. Las familias tradicionalmente feminizadas continúan concentrando la mayor parte de las mujeres tituladas, mientras que las familias de carácter industrial y tecnológico presentan una presencia femenina muy reducida, sin cambios significativos que indiquen una corrección de la brecha de género.

En las familias profesionales del ámbito de los servicios, como Sanidad, Servicios Socioculturales y a la Comunidad o Administración y Gestión, el porcentaje de mujeres entre las personas egresadas es claramente mayoritario o cercano al equilibrio. En estos ámbitos se observa una cierta estabilidad en el tiempo, lo que indica que las elecciones formativas de las mujeres siguen orientándose de manera preferente hacia sectores no STEM.

Por el contrario, en las familias profesionales de carácter industrial y tecnológico, la presencia de mujeres entre las personas egresadas es muy baja y persistente. En la mayoría de estas familias el porcentaje de mujeres se sitúa en valores claramente inferiores al 20 %, y en algunos casos próximos o incluso por debajo del 10 %. Además, la evolución temporal no muestra una tendencia sostenida al alza, lo que evidencia que las medidas actuales no están siendo suficientes para atraer a más mujeres hacia estos ámbitos formativos. En conjunto, la gráfica confirma que la segregación por género en la Formación Profesional sigue siendo muy acusada. A pesar de la evolución general del sistema y del aumento de la oferta formativa, el peso de las mujeres entre las personas egresadas continúa concentrándose en un número limitado de familias profesionales. Esta tendencia tiene un impacto directo en las oportunidades laborales posteriores y contribuye a reproducir desigualdades en el acceso a sectores con mayor demanda y mejores condiciones laborales.

HASIERAKO AZALPENAK

Lanbide arloen arabera ikasketak amaitu dituzten pertsonen artean emakumeen ehunekoaren bilakaerak generoaren araberako egitura oso polarizatua erakusten du, denboran nahiko egonkorra mantentzen dena. Tradizionalki feminizatutako lanbide arloek emakume tituladunen gehiengoa biltzen jarraitzen dute; aldiz, industria eta teknologia arloetan emakumeen presentzia oso txikia da, eta ez da genero arrakala zuzentzeko adierazgarria den aldaketarik antzematen.

Zerbitzuen esparruko lanbide-arloetan, hala nola Osasunean, Gizarte eta Komunitate Zerbitzuetan edo Administrazioa eta Kudeaketan, ikasketak amaitu dituzten pertsonen artean emakumeen ehunekoa nagusiki handia da edo orekatik gertu dago. Esparru horietan denboran zehar nolabaiteko egonkortasuna ikusten da, eta horrek adierazten du emakumeen prestakuntza-aukerak lehentasunez ZTIMak ez diren sektoreetara bideratzen jarraitzen dutela.

Aitzitik, industria eta teknologia arloetan, ikasketak amaitu dituzten emakumeen presentzia oso txikia eta iraunkorra da. Lanbide arlo horietako gehienetan emakumeen ehunekoa %20tik behera dago argi eta garbi, eta kasu batzuetan %10etik gertu edo baita azpitik ere. Gainera, denboran zeharreko bilakaerak ez du goranzko joera iraunkorrik erakusten, eta horrek agerian uzten du egungo neurriak ez direla nahikoak emakume gehiago erakartzeko prestakuntza esparru horietara. Lanbide Heziketan generoaren araberako segregazioa oso nabarmena izaten jarraitzen du. Sistemaren bilakaera orokorra eta prestakuntza eskaintzaren hazkundea gorabehera, ikasketak amaitu dituzten emakumeen pisua lanbide arlo gutxi batzuetan kontzentratzen jarraitzen du. Joera horrek eragin zuzena du ondorengo lan-aukeretan, eta eskari handiagoa eta lan baldintza hobekak dituzten sektoreetarako sarbidean dauden desberdintasunak erreproduzitzen laguntzen du.

Gráfico 1b: % Mujeres entre las personas egresadas por Familias Profesionales

1b. Grafikoa: Emakumeen ehunekoa ikasketak amaitu dituztenen artean, Lanbide Arloen arabera

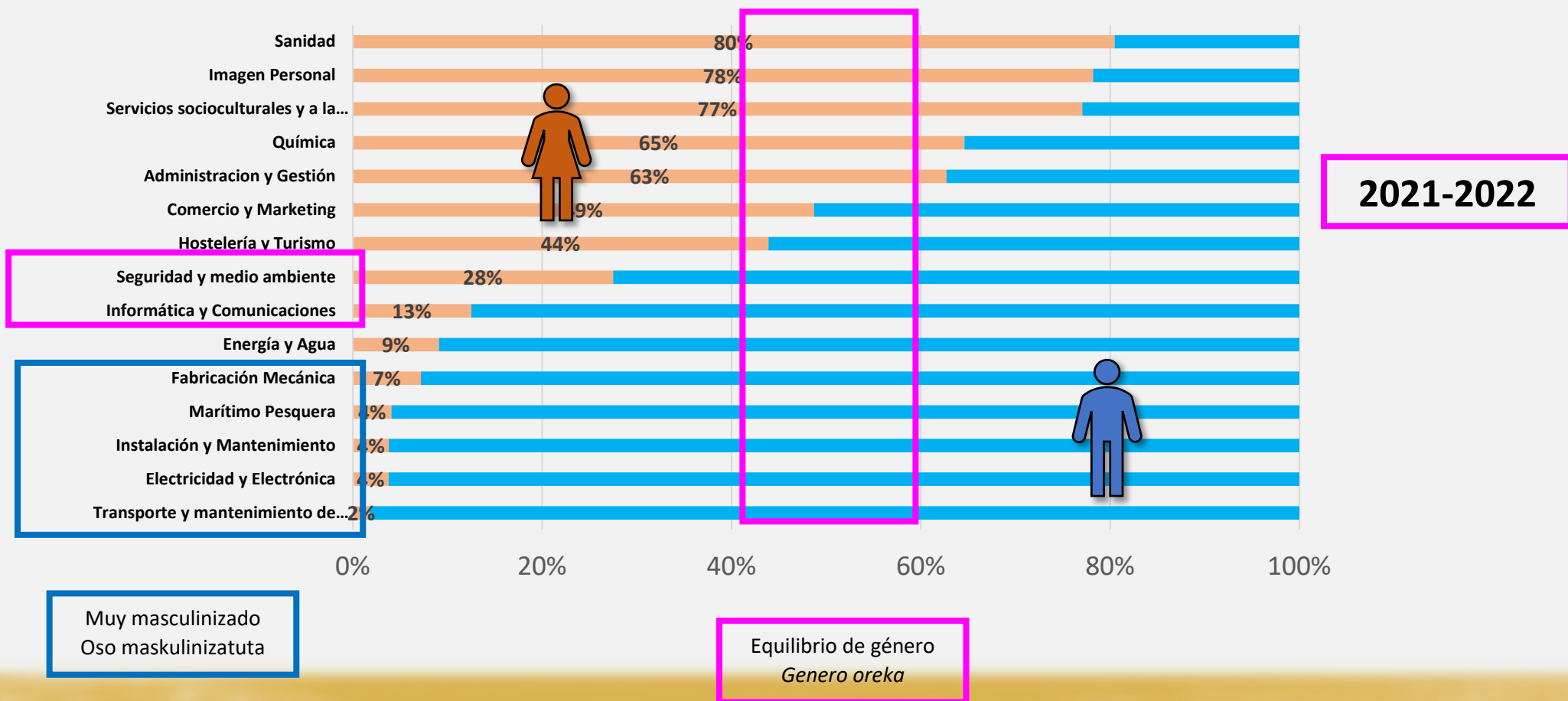
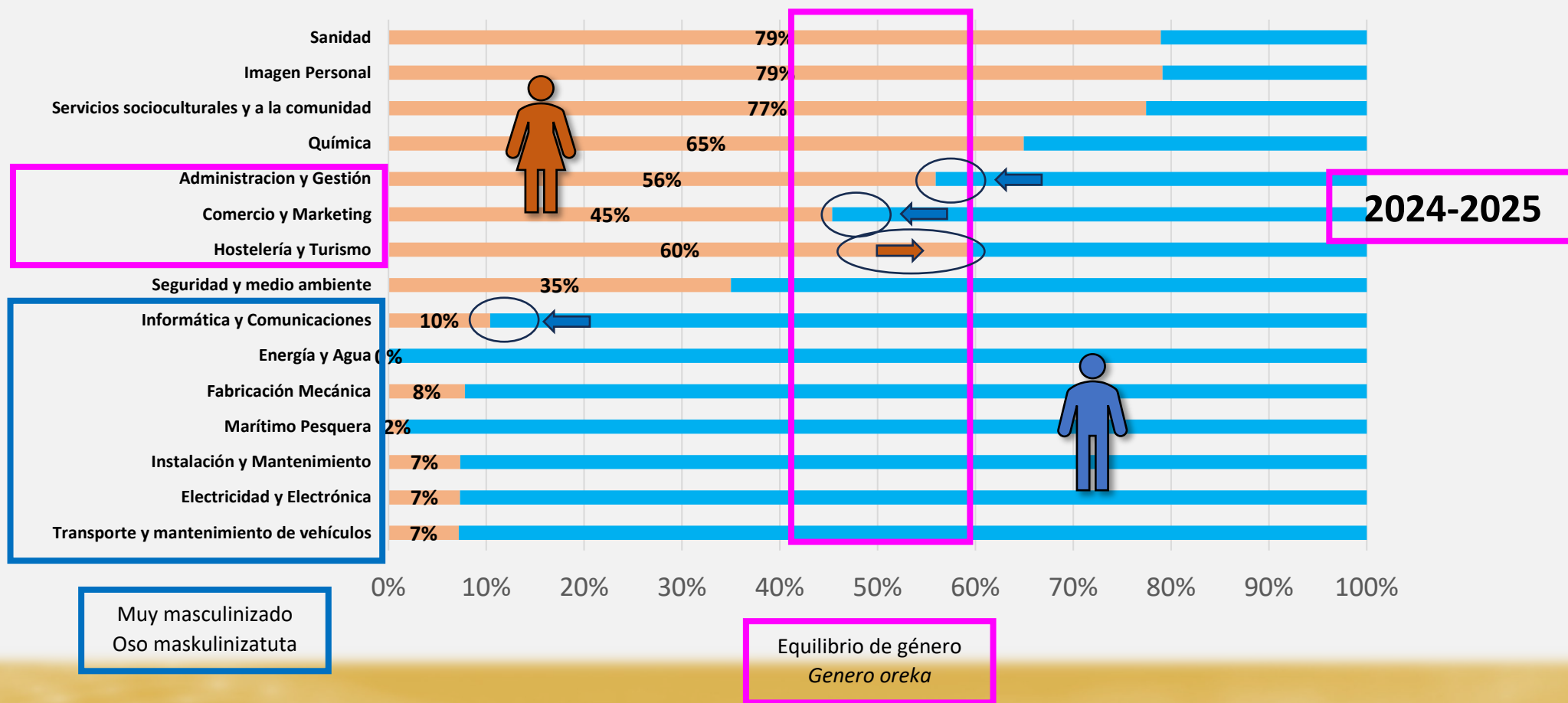


Gráfico 1c: % Mujeres entre las personas egresadas por Familias Profesionales

1c. Grafikoa: Emakumeen ehunekoa ikasketak amaitu dituztenen artean, Lanbide Arloen arabera



COMENTARIOS DE LOS GRÁFICOS 1b Y 1c

El análisis conjunto de las gráficas 1b y 1c permite identificar con mayor precisión la evolución de la presencia femenina y masculina en las distintas familias profesionales, poniendo de manifiesto dinámicas diferenciadas según el ámbito formativo. Las flechas de tendencia reflejan no solo la persistencia de la segregación de género, sino también ciertos movimientos internos que conviene destacar.

En las familias profesionales vinculadas al sector servicios, tradicionalmente feminizadas, se observa una tendencia al aumento de la presencia masculina. Familias como Administración y Gestión o Comercio y Marketing muestran un crecimiento progresivo del número de chicos. Esta evolución apunta a un avance hacia un mayor equilibrio de género en estos ámbitos.

Por el contrario, en las familias profesionales de carácter industrial y tecnológico, las tendencias reflejadas en ambas gráficas continúan mostrando una presencia femenina muy reducida y sin señales claras de incremento. Incluso en la familia de Informática y comunicaciones ha reducido el número de mujeres egresadas.

La comparación entre ambas gráficas pone de manifiesto que el sistema no está generando un efecto de convergencia simétrica entre géneros. Mientras que los chicos sí están ampliando progresivamente su presencia en algunas familias tradicionalmente feminizadas, no se observa un movimiento equivalente de las chicas hacia familias industriales o tecnológicas, manteniéndose así una segregación muy marcada.

Esta lectura refuerza la necesidad de estrategias específicas de orientación y sensibilización dirigidas, de manera prioritaria, a fomentar el acceso de las mujeres a familias profesionales industriales y tecnológicas.

1b ETA 1c GRAFIKOEN INGURUKO IRUZKINAK

1b eta 1c grafikoaren azterketa bateratuak aukera ematen du lanbide arlo desberdinetan emakumeen eta gizonen presentziaren bilakaera zehaztasun handiagoz identifikatzeko, prestakuntza esparruaren arabera dinamika desberdinak agerian utziz. Joera adierazten duten geziek generoaren arabera segregazioaren iraunkortasuna ez ezik, nabarmendu beharreko barne mugimendu batzuk ere islatzen dituzte.

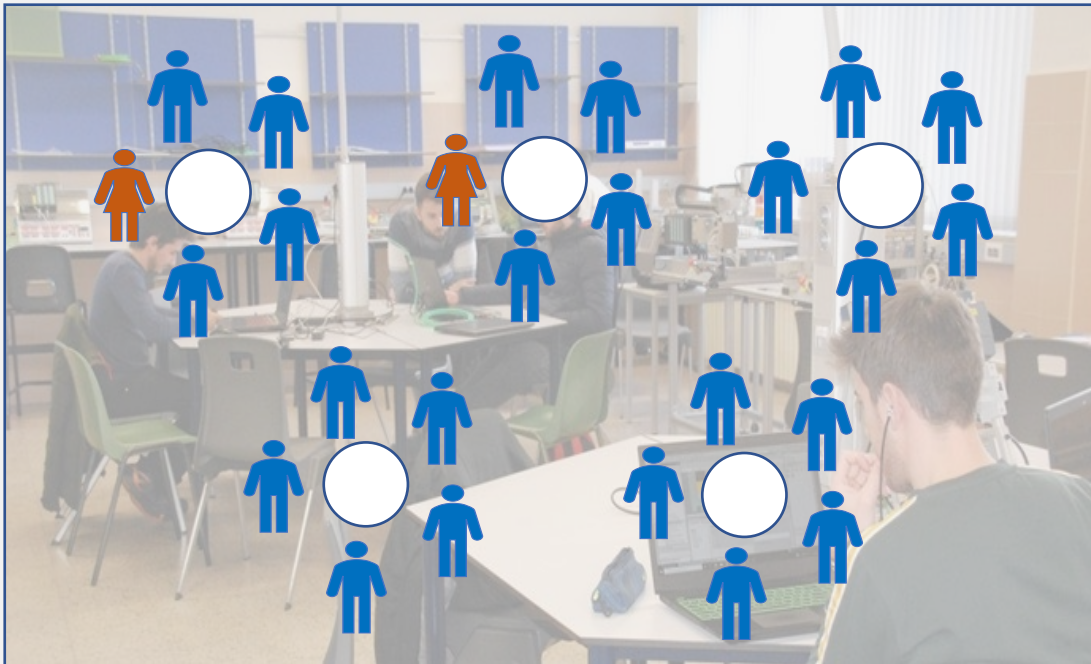
Tradizionalki feminizatutako zerbitzuen sektoreari lotutako lanbide arloetan, gizonen presentzia handitzeko joera antzematen da. Administrazioa eta Kudeaketa eta Merkataritza eta Marketina mutilen kopuruaren hazkunde progresiboa erakusten duten lanbide arloak dira. Bilakaera horrek genero oreka handiago baterantz aurrera egitea iradokitzen du esparru horietan.

Bestela, industria eta teknologia arloetan, bi grafikoetan islatutako joerek emakumeen presentzia oso txikia izaten jarraitzen dutela erakusten dute, eta ez da hazkunde argirik antzematen. Informatika eta komunikazioen arloan, adibidez, murriztu egin da emakumeen kopurua.

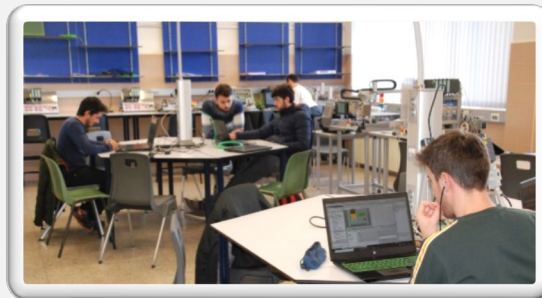
Bi grafikoaren arteko konparazioak agerian uzten du sistemak ez duela sortzen genero arteko konbergentzia simetrikorik. Gizonek bai zabaltzen dute pixkanaka beren presentzia tradizionalki feminizatutako zenbait lanbide-arlotan; aldiz, ez da antzematen emakumeek antzeko mugimendurik egiten dutenik industria edo teknologia arloetara, eta, horrenbestez, segregazio oso markatua mantentzen da.

Irakurketa honek indartu egiten du orientazio eta sentsibilizazio estrategia espezifikoaren beharra, lehentasunez emakumeen sarbidea sustatzeko industria eta teknologia arloetan.

Composición de un aula de un ciclo INDUSTRIAL



Ziklo INDUSTRIAL bateko ikasgela baten osaketa



3. DUAL INTENTSIBOA

DUAL INTENSIVA

Gráfico 2: Inserción laboral de las mujeres que han realizado en Dual Intensiva los ciclos formativos de grado medio

2. Grafikoa: Emakumeen Dual intentsiboan erdi mailako prestakuntza zikloak egin dituzten emakumeen laneratzea

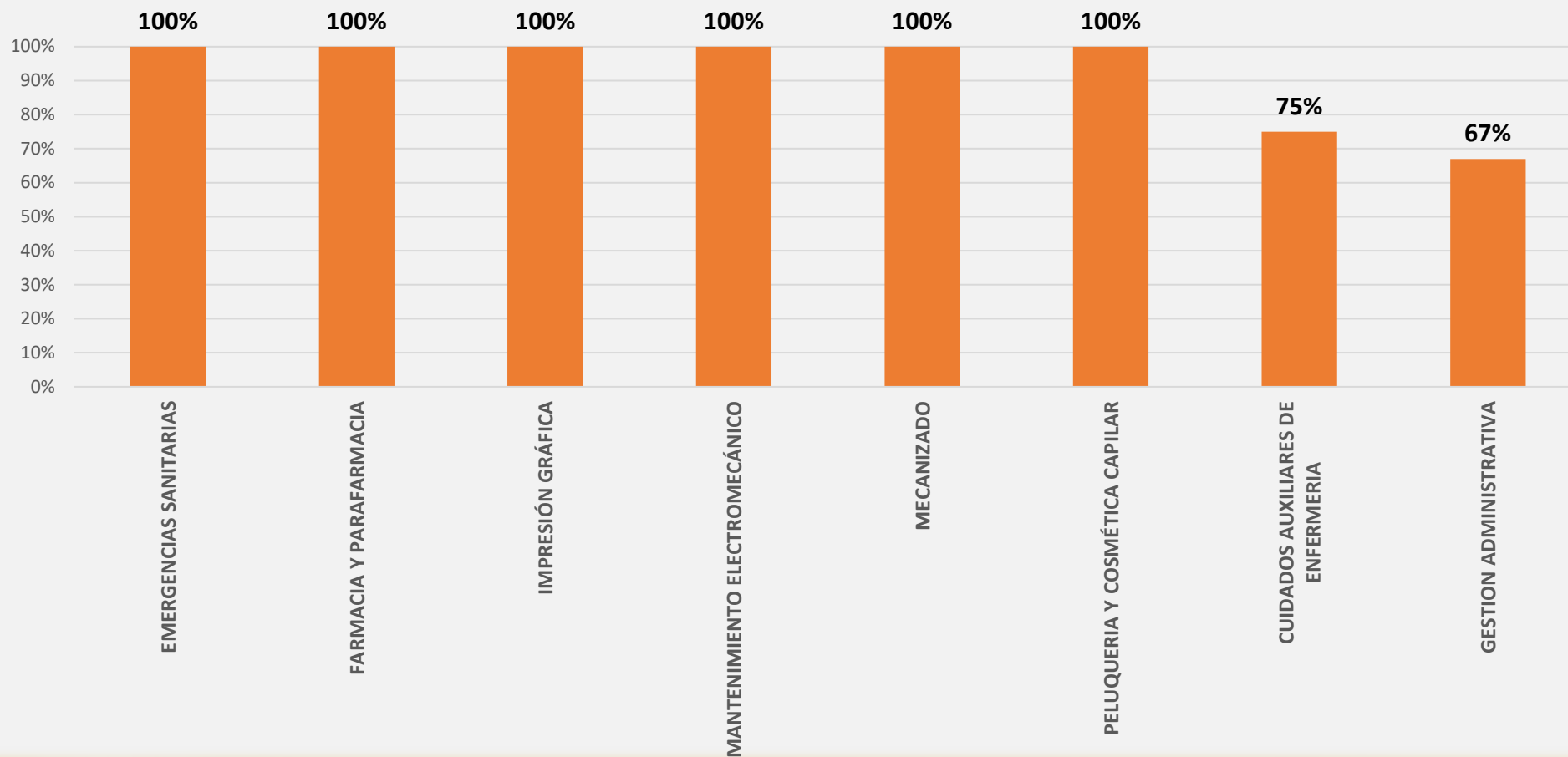


Gráfico 3: Inserción laboral de las mujeres que han realizado en Dual Intensiva los ciclos formativos de grado superior

3. Grafikoa: Emakumeen Dual intentsiboan goi mailako prestakuntza zikloak egin dituzten emakumeen laneratzea

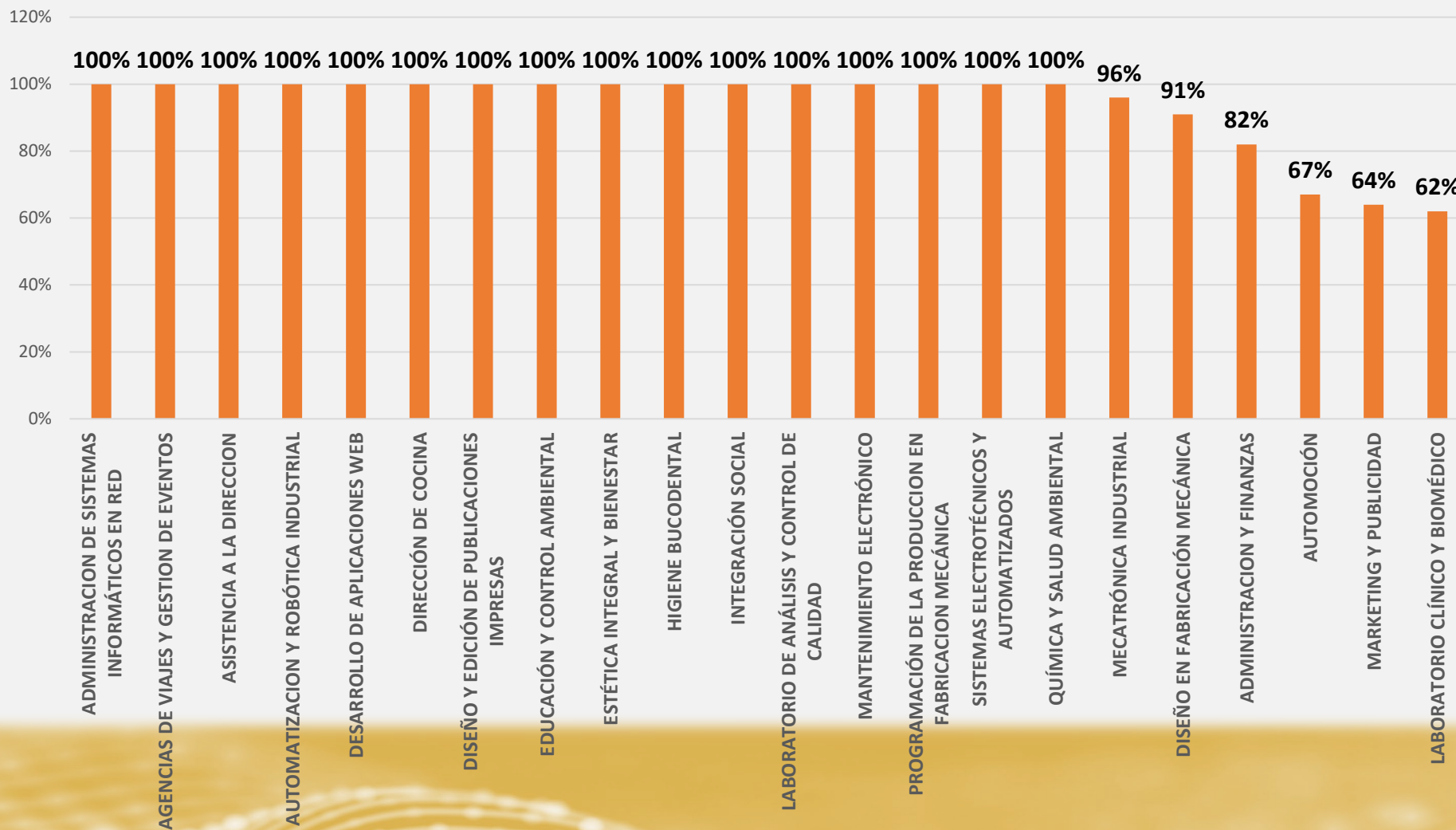
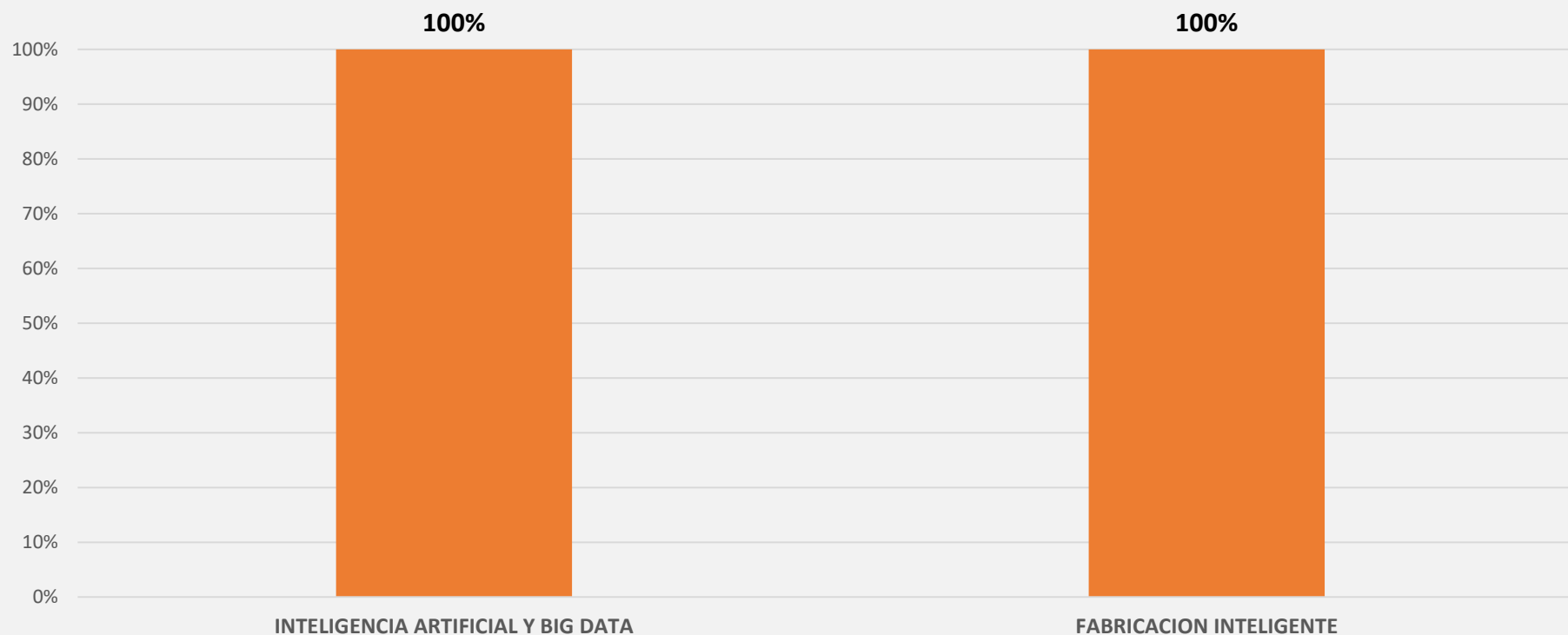


Gráfico 4: Inserción laboral de las mujeres que han realizado en Dual Intensiva los cursos de especialización

4. Grafikoa: Emakumeen Dual intentsiboan espezializazio ikastaroak egin dituzten emakumeen laneratzea



COMENTARIOS DE LOS GRÁFICOS 2, 3 Y 4

La Dual Intensiva constituye un instrumento altamente eficaz de inserción laboral para las mujeres que participan en ella. En todos los niveles formativos se observa una relación clara entre la realización de la Dual Intensiva y la contratación posterior, lo que refuerza el papel de esta modalidad como puente directo entre formación y empleo.

En el caso de los ciclos de grado medio, la inserción laboral de las mujeres es elevada, aunque presenta una mayor variabilidad entre familias profesionales. Esta inserción está muy vinculada al sector y al contexto productivo concreto, y se ve condicionada por la menor presencia femenina en determinadas familias, especialmente en las de carácter industrial.

En los ciclos de grado superior, la inserción laboral de las mujeres que han realizado Dual Intensiva tiende a ser más alta y más estable. El mayor nivel de cualificación facilita la contratación posterior y amplía las oportunidades de inserción, especialmente en aquellas familias profesionales donde existe una mayor demanda de perfiles técnicos especializados. Esto sugiere que el nivel formativo actúa como un factor que refuerza la empleabilidad de las mujeres dentro de la modalidad dual.

Por su parte, los cursos de especialización muestran las tasas de inserción laboral más elevadas. En este nivel, la Dual Intensiva aparece claramente vinculada a la contratación directa, lo que indica que la especialización responde de forma muy ajustada a las necesidades de las empresas. Para las mujeres que acceden a estos cursos, la probabilidad de inserción laboral es especialmente alta, consolidando la Dual Intensiva como una vía estratégica de acceso a empleos cualificados.

2. 3 ETA 4 GRAFIKOEN INGURUKO IRUZKINAK

Dual intentsiboa tresna oso eraginkorra da bertan parte hartzen duten emakumeen laneratzea errazteko. Prestakuntza-maila guztietan lotura argia ikusten da Dual intentsiboa egitearen eta ondorengo kontratazioaren artean, eta horrek modalitate honek prestakuntzaren eta enpleguaren arteko zubi zuzen gisa duen eginkizuna indartzen du.

Erdi mailako prestakuntza zikloen kasuan, emakumeen laneratzea handia da, nahiz eta lanbide-arloen artean aldakortasun handiagoa izan. Laneratze hori oso lotuta dago sektoreari eta testuinguru produktibo zehatzari, eta zenbait lanbide arlotan emakumeen presentzia txikiagoak baldintzatzen du, bereziki industria arlokoetan.

Goi mailako prestakuntza zikloetan, Dual intentsiboa egin duten emakumeen laneratzea handiagoa eta egonkorragoa izateko joera du. Kualifikazio maila handiagoak ondorengo kontratazioa errazten du eta laneratzeko aukerak zabaltzen ditu, bereziki profil tekniko espezializatuen eskari handiagoa duten lanbide arloetan. Horrek iradokitzen du prestakuntza mailak emakumeen enplegarritasuna indartzen duela modalitate dualaren barruan.

Bestalde, espezializazio ikastaroek laneratze asa altuenak erakusten dituzte. Maila honetan, Dual intentsiboa zuzenean lotuta agertzen da kontratazioarekin, eta horrek adierazten du espezializazioak enpresen beharrei oso modu zehatzean erantzuten diela. Ikastaro horietara sartzen diren emakumeentzat, laneratze probabilitatea bereziki handia da, Dual intentsiboa enplegu kualifikatueterako sarbide bide estrategiko gisa sendotuz.

4. IKASKETEN ETA LANAREN ARTEKO LERROKATZEA

ALINEACIÓN ESTUDIOS TRABAJO

Gráfico 5: Alineamiento entre ciclo de grado medio realizado y el puesto de trabajo

5. Grafikoa: Egindako erdi mailako prestakunta zikloaren eta lanpostuaren arteko lerrokatzea

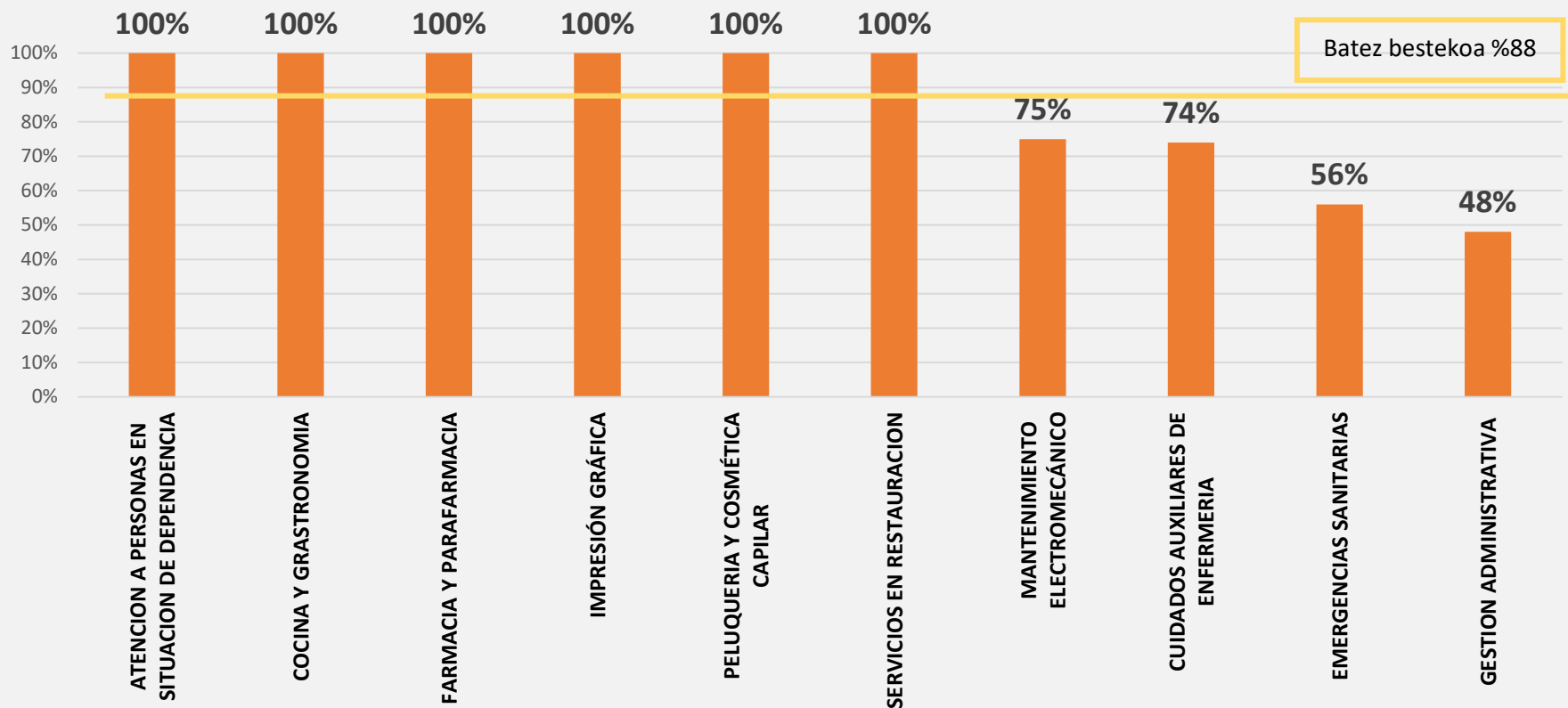
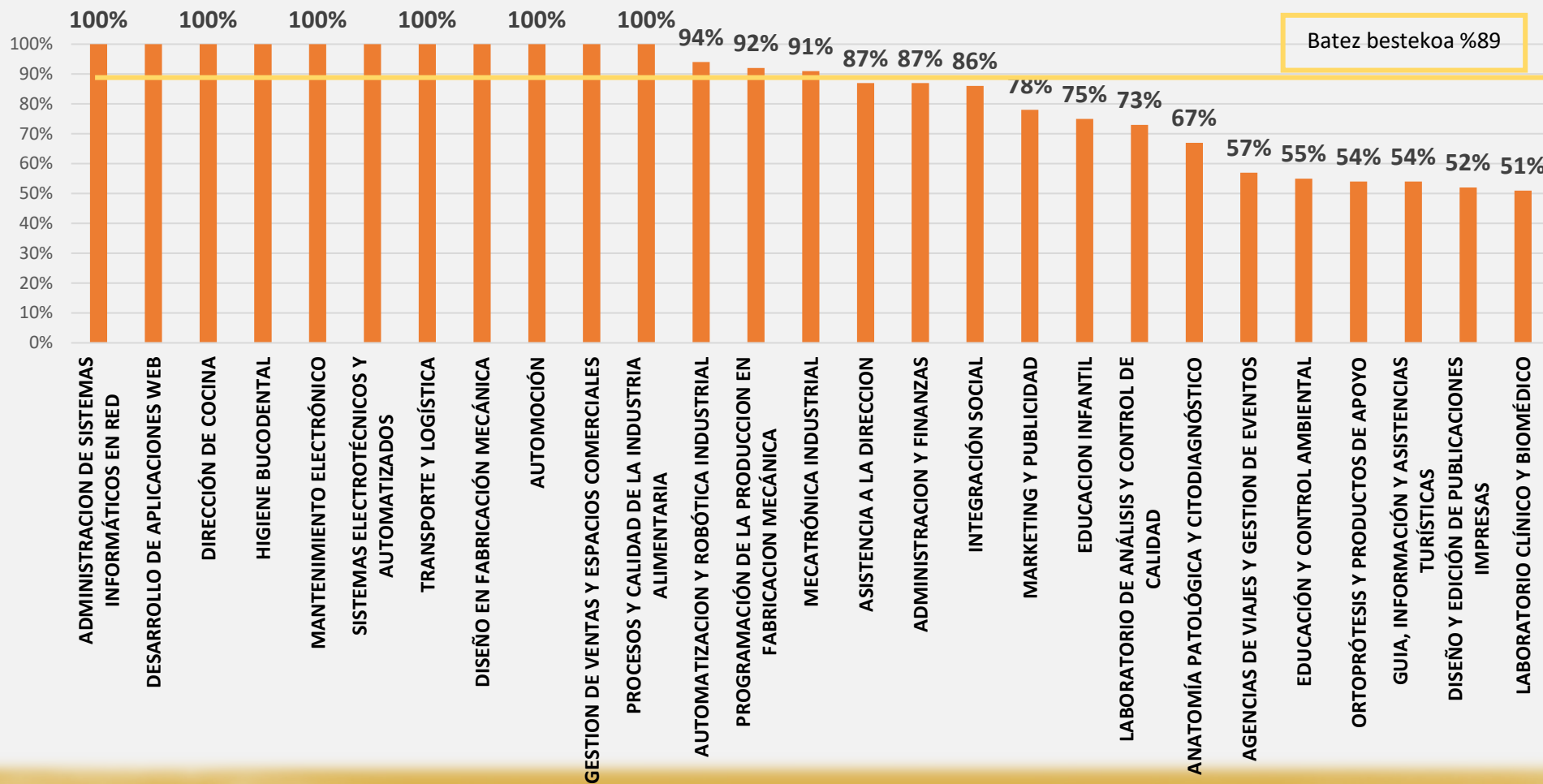


Gráfico 6: Alineamiento entre ciclo de grado superior realizado y el puesto de trabajo
6. Grafikoa: Egindako goi mailako prestakunta zikloaren eta lanpostuaren arteko lerrokatzea



COMENTARIOS DE LOS GRÁFICOS 5 Y 6

Se observa un grado significativo de alineamiento entre los estudios cursados y el puesto de trabajo, lo que indica que, en términos generales, la Formación Profesional facilita una inserción laboral coherente con la cualificación adquirida. Este resultado refuerza el papel de la FP como vía eficaz para acceder a empleos relacionados directamente con el perfil formativo.

En los ciclos de grado medio, el alineamiento, aunque positivo, presenta una mayor dispersión. Esto sugiere que una parte de las mujeres accede a puestos de trabajo parcialmente relacionados con su formación, posiblemente condicionadas por una menor especialización o por una mayor necesidad de adaptación al mercado laboral en las primeras etapas de la trayectoria profesional.

Por el contrario, en los ciclos de grado superior el alineamiento entre estudios y puesto de trabajo es más elevado y consistente. El mayor nivel de cualificación y especialización facilita una inserción laboral más ajustada al perfil formativo, reduciendo la necesidad de desempeñar funciones alejadas del ámbito de estudios.

El nivel formativo actúa como un factor clave en la calidad de la inserción laboral. A medida que aumenta el grado de especialización, se refuerza la correspondencia entre la formación recibida y el empleo obtenido, lo que tiene un impacto positivo en términos de estabilidad y desarrollo profesional.

5 ETA 6 GRAFIKOEN INGURUKO IRUZKINAK

Ikasketen eta lanpostuaren arteko lerrokatze maila esanguratsua antzematen da, eta horrek adierazten du, oro har, Lanbide Heziketak lortutako kualifikazioarekin bat datorren laneratzea errazten duela. Eraitza honek indartu egiten du LHk profil formatiboarekin zuzenean lotutako enpleguetara iristeko bide eraginkor gisa duen eginkizuna.

Erdi mailako prestakuntza zikloetan, lerrokatzea positiboa bada ere, sakabanaketa handiagoa agertzen da. Horrek iradokitzen du emakumeen zati batek bere prestakuntzarekin partzialki lotutako lanpostuetara sartzen dela, ziurrenik espezializazio maila txikiagoak edo ibilbide profesionalaren lehen etapetan lan merkatura egokitzeko beharrak baldintzatuta.

Aitzitik, goi mailako prestakuntza zikloetan ikasketen eta lanpostuaren arteko lerrokatzea handiagoa eta sendoagoa da. Kualifikazioa eta espezializazio maila handiagoak laneratze egokiagoa errazten du prestakuntza profilararekin bat etorriz, eta ikasketa esparrutik urrun dauden funtzioak betetzeko beharra murrizten du.

Prestakuntza mailak funtsezko faktore gisa jarduten du laneratze kalitatean. Espezializazio maila handitzen den heinean, jasotako prestakuntzaren eta lortutako enpleguaren arteko bat etortzea indartzen da, eta horrek eragin positiboa du egonkortasunari eta garapen profesionalari dagokienez.

**5. ENPRESA BAT
AUKERATZEKO ORDUAN
EMAKUMEEN LEHENTASUNAK
PREFERENCIAS DE LAS
MUJERES A LA HORA DE
SELECCIONAR EMPRESA**

Se ha tratado de conocer las prioridades del alumnado (mujeres) a la hora de seleccionar un puesto de trabajo en una empresa.

La tabla siguiente muestra las opciones o factores que el propio alumnado femenino identificó y sobre las que han valorado y priorizado sus respuestas.

Han sido más de 5.600 los alumnos y alumnas que han participado en esta dinámica, de las cuales 1.600 son mujeres. Este alumnado pertenece a los tres territorios, a las tres etapas de FP (básico, medio y superior) y a ambos cursos (primero y segundo).

Ikasleen, bereziki emakumeen, lehentasunak ezagutzen saiatu da, enpresa batean lanpostu bat aukeratzeko kontuan hartzen dituzten irizpideei dagokienez.

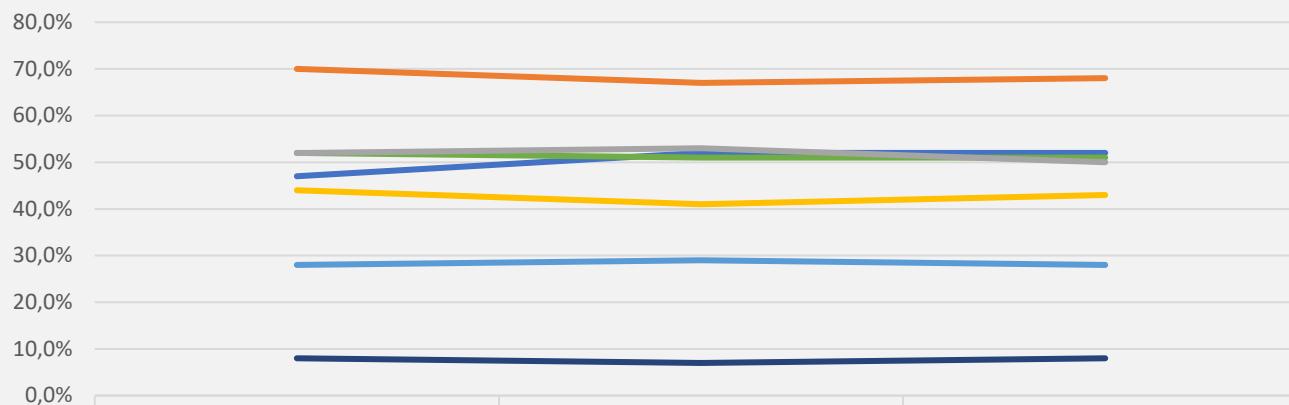
Ondoko taulan ikasle emakumeek beraiek identifikatutako aukerak edo faktoreak jasotzen dira, eta horien gainean beren erantzunak baloratu eta lehenetsi dituzte.

5.600 ikasle baino gehiagok parte hartu dute dinamika honetan, hauetatik 1600 neskak izan dira. Ikasle horiek hiru lurraldeetakoak dira, Lanbide Heziketako hiru etapetakoak (oinarrizkoa, erdi-mailakoa eta goi-mailakoa) eta bi ikasturteetakoak (lehenengoa eta bigarrena).

BALORATU BEHARREKO FAKTOREAK FACTORES A VALORAR
<p>KOKAPENA. Baloratzen dudana zera da: Enpresaren kokapena, non dagoen, etxearekiko gertutasuna, garraio publiko izatea.</p> <p>UBICACIÓN. Valoro la ubicación de la empresa, dónde está, si hay transporte público, si está cerca de casa</p>
<p>LAN BALDINTZAK. Baloratzen dudana zera da: Lan baldintza egokiak eskaintzea, hau da, ordutegi malgua, garbitasuna, osasun baldintzak betetzea, segurtasuna, telelana egiteko aukera eskaintzea.</p> <p>CONDICIONES LABORALES. Valoro que ofrezca buenas condiciones laborales, es decir, horario flexible, limpieza, higiene, que se respete la seguridad laboral, que ofrezca posibilidad de teletrabajar</p>
<p>EKONOMIKOA. Soldata baloratzen dut.</p> <p>ECONOMICO. Valoro el sueldo</p>
<p>LAN MOTA. Baloratzen dudana zera da: Lan interesgarria izatea, ikasteko aukera egotea, gustukoa izatea enpresan egingo duan lana nire ikasketekin erlazionatua izatea eta lana sortzailea izatea ere baloratzen dut. TIPO TRABAJO. Valoro que el trabajo sea interesante, que las funciones a realizar sean motivadoras, que haya posibilidad de aprender, que el trabajo esté relacionado con estudios que he realizado y que el trabajo sea creativo</p>
<p>BARNE PROMOZIOA Lanean jarraitzeko aukera izatea baloratzen dut, lanean aurrera egiteko eta promozionatzeko aukera ere.</p> <p>PROMOCION PROFESIONAL. Valoro que haya posibilidad de continuar en la empresa, que tenga posibilidad de mejora y de seguir avanzando dentro de la empresa</p>
<p>LAN GIROA. Baloratzen dudana zera da: Lankidetasuna, lan giro ona izatea eta langileen arteko harreman onak egotea.</p> <p>AMBIENTE LABORAL. Valoro el compañerismo, el buen ambiente laboral y el respeto</p>
<p>ENPRESA IRUDIA. Baloratzen dudana zera da: Zein enpresa mota den, nolakoa den enpresaren errepetizioa eta irudia eta baita enpresak zer egiten duen.</p> <p>IMAGEN EMPRESA. Valoro la Imagen y la reputación de la empresa, a qué se dedica la empresa</p>

Gráfico 7: Prioridades de las mujeres a la hora de seleccionar una empresa (3 promociones)

7. Grafikoa: Emakumeek empresa bat aukeratzeko dituzten lehentasunak (3 promozio)



	2023 EMAKUMEAK	2024 EMAKUMEAK	2025 EMAKUMEAK	
<p>CONDICIONES LABORALES. Valoro que ofrezca buenas condiciones laborales, es decir, horario flexible, limpieza, higiene, que se respete la seguridad laboral, que ofrezca posibilidad de teletrabajar</p>	70,0%	67,0%	68,0%	G 64%
<p>UBICACIÓN. Valoro la ubicación de la empresa, dónde está, si hay transporte público, si está cerca de casa</p>	47,0%	52,0%	52,0%	G 55%
<p>AMBIENTE LABORAL. Valoro el compañerismo, el buen ambiente laboral y el respeto</p>	52,0%	51,0%	51,0%	G 41%
<p>ECONOMICO. Valoro el sueldo</p>	52,0%	53,0%	50,0%	G 61%
<p>TIPO TRABAJO. Valoro que el trabajo sea interesante, que las funciones a realizar sean motivadoras, que haya posibilidad de aprender, que el trabajo esté relacionado con estudios que he realizado y que el trabajo sea creativo</p>	44,0%	41,0%	43,0%	G 41%
<p>PROMOCION PROFESIONAL. Valoro que haya posibilidad de continuar en la empresa, que tenga posibilidad de mejora y de seguir avanzando dentro de la empresa</p>	28,0%	29,0%	28,0%	G 29%
<p>IMAGEN EMPRESA. Valoro la Imagen y la reputación de la empresa, a qué se dedica la empresa</p>	8,0%	7,0%	8,0%	G 9%

COMENTARIOS DEL GRÁFICO 7

Las prioridades del alumnado femenino se orientan principalmente hacia aspectos vinculados a la estabilidad y a las condiciones laborales, más que a factores estrictamente relacionados con el sector o el tipo de actividad. Elementos como la seguridad en el empleo, la calidad del entorno laboral o las condiciones ofrecidas por la empresa adquieren un peso relevante en la elección del puesto de trabajo.

Asimismo, el gráfico refleja que las mujeres valoran especialmente aquellos factores que facilitan la conciliación entre la vida personal y profesional, lo que pone de manifiesto la importancia de las condiciones organizativas y horarias en las decisiones de inserción laboral. Esta prioridad puede influir en la selección de determinados puestos o empresas, incluso cuando existen otras opciones más alineadas con el perfil formativo.

En comparación con otros indicadores del informe, las prioridades recogidas en este gráfico ayudan a contextualizar algunos de los resultados observados en el alineamiento entre estudios y empleo. En determinados casos, la elección de un puesto de trabajo puede responder a una valoración global de las condiciones ofrecidas, más allá de la correspondencia estricta con el ciclo formativo cursado.

Las mujeres tienden a otorgar una mayor importancia a factores relacionados con la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal y profesional. Estos aspectos aparecen sistemáticamente mejor valorados por el alumnado femenino en comparación con los hombres, lo que pone de manifiesto una sensibilidad diferencial hacia la calidad del empleo y el entorno laboral. En el caso de la ubicación, las mujeres asignan un valor especialmente alto a la proximidad del centro de trabajo o a la facilidad de acceso, lo que puede interpretarse como un elemento estrechamente vinculado a la conciliación, al tiempo de desplazamiento y a la organización de la vida cotidiana.

Por su parte, los valores correspondientes a los hombres reflejan una jerarquización parcialmente distinta de las prioridades, con un mayor peso relativo de factores como el contenido del puesto, el desarrollo profesional o las oportunidades vinculadas al propio sector. En cuanto a la remuneración, el gráfico muestra que, si bien es un factor importante para ambos géneros, las mujeres también lo consideran un criterio relevante, aunque integrado dentro de una valoración más amplia de la calidad del empleo. La comparación con los valores correspondientes a los hombres sugiere que, para el alumnado femenino, la remuneración se pondera conjuntamente con otros elementos como la estabilidad y las condiciones laborales, más que de manera aislada.

Las prioridades laborales están atravesadas por una clara dimensión de género, y que las decisiones del alumnado femenino se construyen a partir de una combinación de expectativas profesionales y necesidades personales. Estos resultados refuerzan la importancia de promover políticas empresariales y estrategias de inserción laboral que tengan en cuenta estas diferencias, con el fin de avanzar hacia un mercado de trabajo más equitativo y alineado con las expectativas de mujeres y hombres.

7. GRAFIKOAREN IRUZKINAK

Ikasle emakumeen lehentasunak, batez ere, egonkortasunarekin eta lan baldintzekin lotutako alderdiei begira daude, sektorearekin edo jarduera motarekin zuzenean lotutako faktoreei baino gehiago. Enpleguaren segurtasuna, lan ingurunearen kalitatea edo enpresak eskaintzen dituen baldintzak bezalako elementuek pisu nabarmena hartzen dute lanpostua aukeratzekoan.

Era berean, grafikoak erakusten du emakumeek bereziki baloratzen dituztela bizitza pertsonala eta profesionala uztartzea errazten duten faktoreak, eta horrek agerian uzten du antolaketa- eta ordutegi baldintzek laneratzeko erabaketan duten garrantzia. Lehentasun horrek eragina izan dezake lanpostu edo enpresa jakin bat hautatzekoan, prestakuntza profilarerkin lerrokatuago dauden aukerak izanda ere.

Txosteneko beste adierazle batzuekin alderatuta, grafiko honetan jasotako lehentasunek lagundu egiten dute ikasketa eta enpleguaren arteko lerrokatzean antzemandako emaitza batzuk testuinguruan kokatzen. Zenbait kasutan, lanpostu bat aukeratzeko enpresak eskaintzen dituen baldintzen balorazio orokorrari erantzun diezaiokete, egindako prestakuntza zikloarekiko bat-etortze zorrotzari baino gehiago.

Emakumeek joera dute lan-egonkortasunarekin, lan-baldintzekin eta bizitza pertsonala eta profesionala uztartzearekin lotutako faktoreei garrantzi handiagoa emateko. Alderdi horiek modu sistematikoan hobeto baloratzen ditu ikasle emakumeek gizonen baino, eta horrek lanaren kalitatearekiko eta lan ingurunearenganako sentikortasun desberdina agerian uzten du. Kokapenari dagokionez, emakumeek balio bereziki handia ematen diote lantokiaren hurbiltasunari edo bertara iristeko erraztasunari; hori estuki lotu daiteke bateragarritasunarekin, joan etorrien denborarekin eta eguneroko bizitzaren antolaketarekin.

Bestalde, gizonen dagokien balioek lehentasunen hierarkizazio partzialki desberdina erakusten dute, lanpostuaren edukari, garapen profesionalari edo sektoreari lotutako aukerei pisu handiagoa emanez. Ordainsariari dagokionez, grafikoak erakusten du bi generoentzat faktore garrantzitsua bada ere, emakumeek ere irizpide esanguratsutzat hartzen dutela, baina enpleguaren kalitatearen balorazio zabalago baten barruan txertatuta. Gizonen balioekin egindako konparaketak iradokitzen du ikasle emakumeentzat ordainsaria beste elementu batzuekin batera ponderatzen dela, hala nola egonkortasunarekin eta lan baldintzekin, modu isolatuan baino gehiago.

Azken batean, laneko lehentasunak genero dimentsio argi batek zeharkatzen ditu, eta ikasle emakumeen erabakiak itxaropen profesionalen eta behar pertsonalen arteko konbinazio baten ondorio dira. Emaitza horiek indartu egiten dute enpresa politikak eta laneratzeko estrategiak genero desberdintasun horiek kontuan hartuta diseinatzearen garrantzia, emakumeen eta gizonen itxaropenekin lerrokatutako eta bidezkoagoa den lan merkaturantz aurrera egiteko helburuarekin.

ONDORIO GARRANTZITSUENAK

CONCLUSIONES MÁS

IMPORTANTES

CONCLUSIONES IMPORTANTES ONDORIO GARRANTZITSUENAK	
1. Fuerte segregación de género en la FP	1. Generoaren araberako segregazio handia Lanbide Heziketan
La Formación Profesional continúa presentando una estructura claramente segregada por género, con una concentración mayoritaria de mujeres en determinadas familias profesionales y una presencia muy reducida en los ámbitos industriales y tecnológicos.	Lanbide Heziketak generoaren araberako egitura argi eta nabarmenki segregatua izaten jarraitzen du; emakumeak lanbide arlo jakin batzuetan pilatzen dira, eta industria eta teknologia esparruetan presentzia oso txikia dute
2. Predominio femenino en familias de servicios	2. Emakumeen nagusitasuna zerbitzuen arloko lanbide arloetan
Las mujeres se concentran principalmente en familias profesionales del ámbito de los servicios (Sanidad, Servicios Socioculturales, Administración y Gestión), donde su presencia es mayoritaria o cercana al equilibrio, manteniéndose esta tendencia estable en el tiempo.	Emakumeak batez ere zerbitzuen arloko lanbide arloak aukeratzeko dituzte (Osasuna, Gizarte eta Komunitate Zerbitzuak, Administrazioa eta Kudeaketa). Arlo hauetan haien presentzia nagusitzen da edo orekatik hurbil dago, eta joera hori denboran egonkor mantentzen da.
3. Escasa presencia femenina en familias industriales y tecnológicas	3. Emakumeen presentzia urria industria eta teknologia arloko lanbide arloetan
En las familias industriales y tecnológicas, el porcentaje de mujeres egresadas se sitúa de forma persistente por debajo del 20 %, e incluso cerca del 10 % en algunos casos, sin observarse una tendencia clara de incremento.	Industria eta teknologia-arloko lanbide arloetan, emakume tituludunen ehunekoa etengabe %20tik behera kokatzen da, eta zenbait kasutan %10etik gertu edo azpitik ere bai, hazkunde joera argirik antzeman gabe.
4. Movimientos asimétricos entre géneros	4. Genero arteko mugimendu asimetrikoak
Mientras se detecta un aumento progresivo de la presencia masculina en algunas familias tradicionalmente feminizadas, no se observa un movimiento equivalente de mujeres hacia familias industriales o tecnológicas, lo que refuerza la segregación estructural.	Tradizionalki feminizatutako lanbide arlo batzuetan gizonen presentzia pixkanaka handitzen den bitartean, ez da antzematen emakumeek industria edo teknologia arloko lanbide-arloetara egindako mugimendu baliokiderik, eta horrek segregazio estrukturala indartzen du.
5. Alta eficacia de la Dual Intensiva para la inserción laboral femenina	5. Dual intentsiboaren eraginkortasun handia emakumeen laneratzeari dagokionez
La Dual Intensiva se confirma como un instrumento altamente eficaz para la inserción laboral de las mujeres, con una relación clara entre la participación en esta modalidad y la posterior contratación en la empresa.	Dual intentsiboa emakumeen laneratzeko tresna oso eraginkor gisa baieztatzen da, modalitate honetan parte hartzearen eta ondorengo enpresa kontratazioaren arteko lotura argia baitago
6. Mejora de la inserción laboral a mayor nivel formativo	6. Laneratze hobekuntza prestakuntza maila handiagoarekin
La inserción laboral de las mujeres es más elevada y estable en los ciclos de grado superior que en los de grado medio, lo que evidencia que el nivel de cualificación actúa como un factor clave de empleabilidad.	Emakumeen laneratzea handiagoa eta egonkorragoa da goi mailako prestakuntza zikloetan erdi mailakoetan baino, eta horrek agerian uzten du kualifikazio mailak funtsezko eginkizuna duela enplegarritasunean.

<p>7. Máximas tasas de inserción en los cursos de especialización</p>	<p>7. Laneratze tasarik handienak espezializazio ikastaroetan</p>
<p>Los cursos de especialización presentan las tasas de inserción laboral más altas, mostrando una vinculación directa entre formación altamente especializada y contratación posterior, especialmente relevante para las mujeres.</p>	<p>Espezializazio ikastaroek laneratze tasarik altuenak dituzte, eta prestakuntza oso espezializatuaren eta ondorengo kontratazioaren arteko lotura zuzena erakusten dute, bereziki emakumeen kasuan.</p>
<p>8. Buen alineamiento entre estudios y empleo, especialmente en grado superior</p>	<p>8. Ikasketen eta enpleguaren arteko lerrokatze ona, bereziki goi mailan</p>
<p>Existe un grado significativo de alineamiento entre la formación cursada y el puesto de trabajo, que es más sólido y consistente en los ciclos de grado superior que en los de grado medio.</p>	<p>Ikasketen eta lanpostuaren arteko lerrokatze maila esanguratsua dago, eta sendoagoa eta koherenteagoa da goi mailako zikloetan erdi mailakoetan baino.</p>
<p>9. Las condiciones laborales pesan más que el sector en las decisiones de las mujeres</p>	<p>9. Lan baldintzek sektoreak baino pisu handiagoa dute emakumeen erabakietan</p>
<p>Las prioridades del alumnado femenino se centran en la estabilidad, la calidad del empleo, la conciliación y las condiciones laborales, por encima del sector o del contenido específico del puesto</p>	<p>Ikasle emakumeen lehentasunak egonkortasunean, enpleguaren kalitatean, bateragarritasunean eta lan baldintzetan oinarritzen dira, sektorearen edo lanpostuaren eduki espezifikokoaren gainetik.</p>
<p>10. Diferencias de género en la jerarquización de prioridades laborales</p>	<p>10. Laneko lehentasunen hierarkizazioan gener - desberdintasunak</p>
<p>Las mujeres valoran especialmente la ubicación del centro de trabajo y la conciliación, mientras que los hombres otorgan mayor peso al contenido del puesto y al desarrollo profesional. Estas diferencias subrayan la necesidad de políticas de empleo y estrategias empresariales sensibles al enfoque de género.</p>	<p>Emakumeek bereziki baloratzen dituzte lantokiaren kokapena eta bateragarritasuna; gizonek, aldiz, pisu handiagoa ematen diote lanpostuaren edukiari eta garapen profesionalari. Desberdintasun horiek azpimarratzen dute genero ikuspegia duten enplegu politikak eta enpresa estrategiak garatzeko beharra.</p>



master
UNIBERTSITATEKO
GRADUA

master
GOI MAILAKO ZIKLOA

master
ERDI MAILAKO ZIKLOA

OINARRIZKO MAILAKO
ZIKLOA



BATXILERGOA

DBH



