

# cecale



BOLETÍN TRIMESTRAL  
MAYO-JUNIO-JULIO  
2020

## BOLETÍN ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### SUMARIO

- INTRODUCCIÓN.
- LA ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- BENEFICIOS QUE APORTA A LA EMPRESA Y A LA SOCIEDAD.
- GLOSARIO I GUALDAD



# ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La definición del significado de educación, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conlleva una formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas, según su cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenece, así como transmitir conocimientos a una persona para que adquiera formación.

La Igualdad de Oportunidades entre jóvenes de ambos sexos exige una formación completa. Incluye la capacidad para influir de manera crítica en la sociedad actual, y que les permita configurar su propia identidad a través de la construcción de una concepción de la realidad en la que aporten sus valores personales, sociales, culturales a una sociedad más libre, igualitaria, tolerante y plural.

Aportar criterios, pautas y recursos para incorporar la perspectiva de género en la orientación académica y laboral, permite que los jóvenes proyecten su futuro profesional de acuerdo con el principio de Igualdad, identificando posibles discriminaciones y llevando a cabo una actitud proactiva hacia la Igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo último de posibilitar el paso de la Igualdad formal a la Igualdad real.

## DECIDIR -ATREVERSE

Hay que tener en cuenta la importancia de la orientación del futuro profesional de los jóvenes en edades tempranas cuando aún en muchos casos no saben lo que les gusta. De ahí la necesidad de crear unas expectativas realistas basadas en sus habilidades sociales y personales, y no tener en cuenta el género, buscando el máximo desarrollo de las capacidades personales del individuo. Y educarles para que aprendan a elegir, esto implica DECIDIR.

Por eso es importante que se conozcan, saber cuáles son los rasgos más destacados de su personalidad:

habilidades, inquietudes, puntos de interés...

Los jóvenes deben sentirse acompañados a lo largo de su vida académica hasta que sepan decidir por ellos mismos, una vez tenga la suficiente madurez en su desarrollo personal y social.

Deben valorar un nivel de exigencia acorde a sus características intelectuales, físicas.

Los roles de género con intentos de reproducir esquemas sociales que favorecen la desigualdad entre mujeres y hombres es una problemática que afecta a jóvenes desde la perspectiva de género (ejemplo: chicos fuertes / chicas sensibles).

Así es como se construye la identidad de las personas; el género no es más que una construcción social. Por eso en el proceso de aprendizaje hay que tener en cuenta el valor de la igualdad entre los sexos.

Hay que enseñar a decidir desde el diálogo, la participación, pensando y decidiendo en igualdad.

El proceso de aprendizaje es todo lo que rodea a los jóvenes. En el contexto de la familia hasta finalizar la adolescencia es donde van a encontrar un gran apoyo para aprender a conocerse, a elegir y para ser orientados académica y profesionalmente en clave de igualdad.

## SER NOSOTROS MISMOS

Trabajar frente a los prejuicios. Las mujeres también pueden estudiar electricidad, mecánica del automóvil, carpintería, fontanería, albañilería...

Para trabajar contra estos prejuicios es bueno hacer algunos ejercicios como:

.-Trabajar el autoconocimiento, destrezas, salud en plano de Igualdad.

.-Romper con modelos sociales vigentes (ejemplo mujeres expresivas /chicos agresivos).

-Mostrar la aportación femenina en la historia, la incidencia que ha tenido en la actividad profesional, social en las sociedades, épocas y culturas.

.-Analizar la contribución de la mujer en la sociedad.

El cambio viene dado en entender que lo importante es valorar a las personas por lo que son, el futuro profesional no está predeterminado por el género. Y responder estos interrogantes: ¿Cómo soy? ¿qué me gusta? ¿qué es lo que quiero?

La meta es que los jóvenes tengan una idea ajustada de sí mismos en cuanto a sus características, limitaciones, posibilidades a través de la toma de conciencia de sus cualidades personales, de su desarrollo personal y de sus logros en cuanto:

- .-Intereses, motivaciones, capacidades.
  - .-Expectativas de su futuro académico y profesional.
  - .-Actitudes personales ante los diferentes ámbitos; social, político, afectivo.
  - .-Desarrollo de su personalidad valorando su propio autoconocimiento y su autovaloración.
- Es importante luchar por intentar hacer respetar el derecho a ser como uno es.

### **ELEGIR-OPTAR-ESCOGER**

Para saber elegir bien el nivel académico y profesional al que queremos optar, se debe conocer y enseñar los pasos que integran el proceso de toma de decisiones en estudios y profesión.

Enseñar en la toma de decisiones conlleva una serie de pasos:

- .-Concienciar que "hay que elegir".
- .-Estar informados de las opciones a elegir.
- .-Decidir.
- .-Evaluar la decisión que se ha tomado.

Si enseñamos a los jóvenes a profundizar en su autoconocimiento, podrán ser conscientes de sus capacidades y de la percepción que se tiene de ellos. El género puede enmascarar la atribución de capacidades y atribuirse cualidades "propias de un sexo", sin tenerlas

simplemente porque nuestro entorno cultural la considera propia de otro sexo o porque hemos aprendido roles enseñados (eso es, "cosa de chicas" o "de chicos"). Se enseña a obtener información, y especialmente en un mundo donde las tecnologías de la información y la comunicación son clave en la actual sociedad. Hay que saber buscar la información y saber ser críticos con esa información.

En el terreno que nos ocupa de la orientación académica y profesional desde la perspectiva de género, los jóvenes deberán valorar todas salidas académicas y profesionales. No cabe ocultar o no facilitar información sobre determinados estudios que por razón de género la sociedad los prejuzga (ejemplo estudios, de peluquería y estética para chicos / estudios de mecánica para chicas). Se habrá de tener en cuenta la capacidad, habilidades personales y sociales y no en función de su género. En el mundo laboral nos encontramos con ocupaciones masculinizadas y feminizadas, las más feminizadas son las peores retribuidas y con menor reconocimiento social. La finalidad de una buena orientación académica y profesional desde la perspectiva de género, es formar a los jóvenes para evitar la discriminación laboral por razón de sexo y transmitir la importancia que tiene fomentar acciones positivas en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.



# BENEFICIOS QUE APORTA A LA EMPRESA Y A LA SOCIEDAD

Un factor importante es la empleabilidad en el mundo laboral. Posicionarse ante el mercado laboral requiere de un conocimiento, una formación, una capacidad y muchas habilidades sociales, que no tienen nada que ver con el género.

También es importante integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos competenciales (transversalidad). No hay que olvidar que la desigualdad de género sigue siendo una realidad. Por eso, en esta nueva andadura donde los jóvenes deciden su futuro académico y profesional, debe marcar una realidad en el marco de la Igualdad de Oportunidades.

El propio marco normativo reconoce en diversos textos internacionales la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (Asamblea de Naciones Unidas 1979).

La Constitución Española proclama, en su artículo 14, el derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El pleno reconocimiento de la Igualdad formal, siendo un paso decisivo, resulta insuficiente.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, muestra como la Igualdad efectiva de mujeres y hombre es una tarea todavía pendiente, mientras siga la discriminación salarial, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. Se hace necesaria la apuesta por garantizar la Igualdad entre mujeres y hombre en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. De aquí la importancia del tema que abordamos, del por qué orientar académica y profesionalmente desde la perspectiva de género a los jóvenes llegado el momento de elegir cuál va ser su futuro profesional.

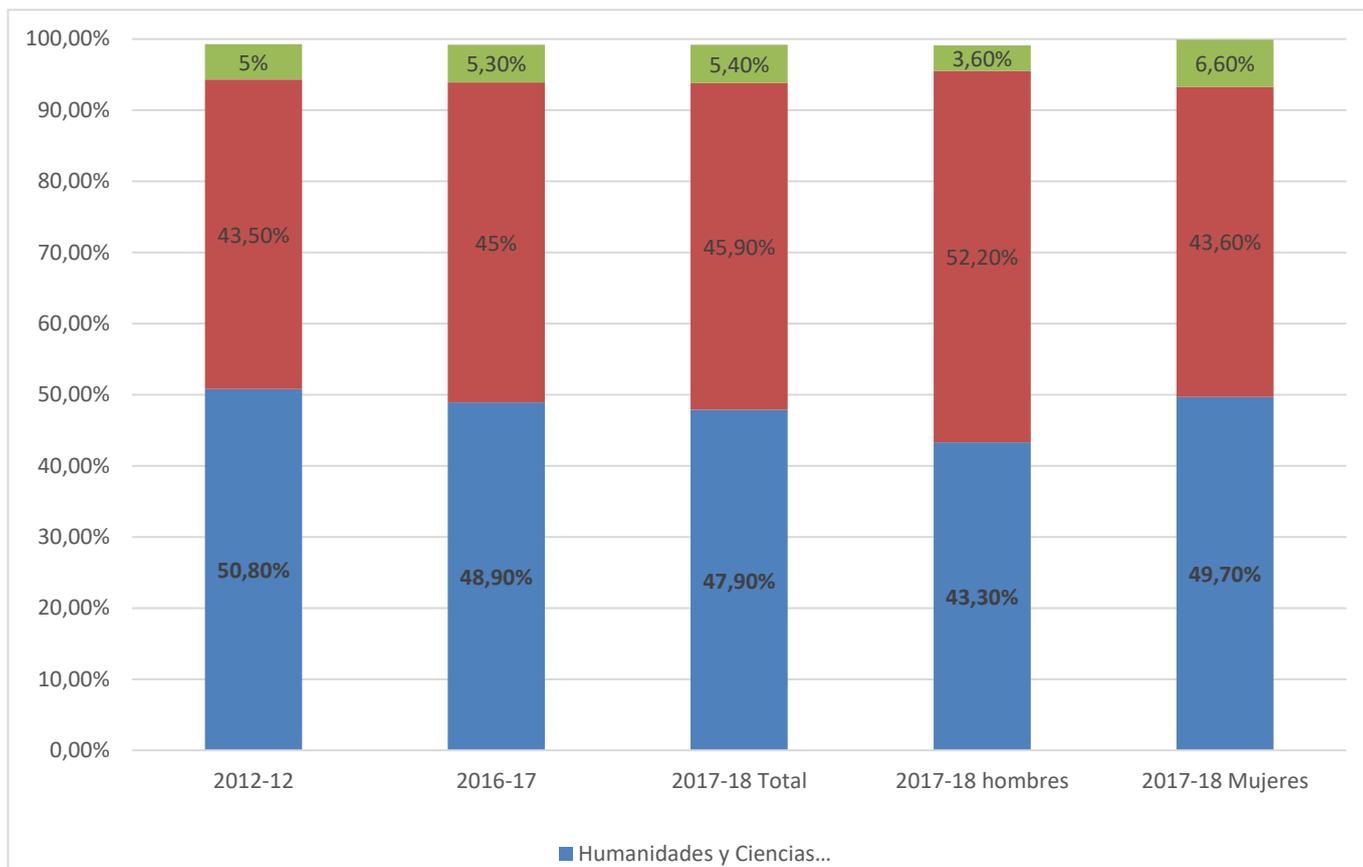
Como ya se ha comentado, hay que enseñar a decidir desde el diálogo, la participación, pensando en igualdad. El Decreto ley 6/2019 marca la exigencia de plantear planes de Igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores, obligándolos a inscribirse en un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, desagregados por sexos y distribuidos por grupos de profesiones, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual labor.

Las nuevas tecnologías, en especial internet, ofrecen grandes oportunidades para la información académica; Formarse y aprender. Los beneficios son innumerables,

- .-Información sobre estudios, subvenciones, becas: etc...,
- .-Cursos a distancia de materias variadas, Universidad online, idiomas.
- .-Participación en foros de opinión, chat, debates.
- .-Encontrar ofertas y demandas de trabajo.
- .-Información sobre bolsas de trabajo, oposiciones, etc...
- .-Acceso a las Nuevas formas de trabajo: el teletrabajo, realizando gran parte o todo el trabajo en el propio hogar.

En referencia a este nuevo modelo de trabajo: David Esteban (Secretario General de CECALE), señala, en declaraciones a los medios, lo siguiente: "hay que aprovechar esta oportunidad porque ha llegado para quedarse". Y prosigue: "se ha visto que es posible, aunque haya llegado forzado. Es una evolución natural: todo empresario ha visto que es una oportunidad de ahorrarse costes y facilitar la conciliación". Esteban insiste: "ha sido el empujón que hacía falta. Está prevista una nueva legislación porque la existente es muy laxa y esta se tiene que tartar dentro del Diálogo Social". Así mismo, el secretario de Estado de empleo ha apuntado que se trabaja para regular el teletrabajo más allá de las situaciones del covid19: "hay un borrador". Ha reconocido que se está trabajando de manera intensa en el tema, pero aún sin fecha para presentar esta normativa.

## DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL ALUMNADO DE BACHILLERATO SEGÚN MODALIDAD CURSADA (EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN POR SEXO)



Fuente: Estadística de la Evaluación del Bachillerato para el acceso a la Universidad. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Si nos fijamos en esta fuente estadística del bachillerato para el acceso a la Universidad, observamos los porcentajes del total de alumnos del curso 2017/ 2018.

### Se desprende:

.-El 47,9% la modalidad cursada en el % por la que optan los alumnos en España es Humanidades y Ciencias Sociales.

.-El 45,9 % la modalidad cursada por la que optan los alumnos en España es Ciencia y Tecnología.

.-El 5,4% la modalidad cursada por la que optan los alumnos en España es Artes.

Si desagregamos los datos por sexos,

### Se desprende:

.-El 43,3% de los chicos frente al 49,7% de las chicas la modalidad cursada en España es Humanidades y Ciencias sociales.

.-El 52,2% de los chicos frente al 43,6% de las chicas la modalidad cursada en España es Ciencias y Tecnología.

.-El 3,6% de los chicos frente al 6,6% de las chicas la modalidad cursada en España es Artes.

## CONCLUSIONES:

.-Hay una diferencia superior del 6,4% de chicas que eligen la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales.

.-Hay una diferencia superior del 8,6% de chicos que eligen la modalidad de Ciencia y Tecnología.

.-Hay una diferencia superior del 2,2% de chicas que eligen la modalidad de Arte.



Matriculados en Grados en las Universidades Públicas de Castilla y León por Ramas del Conocimiento

	UBU	ULE	USAL	UVA	Total
	Total	Total	Total	Total	Total
Arte y Humanidades	683	614	3.524	1.466	6.287
Ciencias de la Salud	777	1.480	4.590	2.818	9.665
Ciencias	174	1.117	2.247	1.166	4.704
Ingeniería y Arquitectura	1.482	1.843	2.218	3.721	9.264
Sociales y Jurídicas (excepto educación)	2.213	2.901	6.515	6.359	17.988
Sociales y Jurídicas (sólo educación)	1.089	886	2.189	2.894	7.058
<b>Total</b>	<b>6.418</b>	<b>8.841</b>	<b>21.283</b>	<b>18.424</b>	<b>54.966</b>

De esta tabla de alumnos chicos/as matriculados en Universidades de Castilla y León se desprende que el número de alumnos totales chicos / chicas matriculados en las carreras conocidas como de letras es de 31.333(57%)y el número de alumnos totales chicos/chicas matriculados en carreras conocidas como de ciencias es de 23.633 (42, 9%).

Hay un 14,9% más de alumnos chicos/chicas matriculados en carreras de letras.

**EL PROGRAMA ASTI Y JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN PROMUEVE LA VOCACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA DE 250 ADOLESCENTES, MEDIANTE EL PROGRAMA "STEM TALENT GIRL"**



La Junta de Castilla y León señala la importancia, a través de este programa, de que jóvenes con vocación científica puedan fomentar su talento.

Stem Talent Girl profundiza en uno de los objetivos de las políticas de igualdad de la Junta, reducir una de las brechas salariales de género que existen en el ámbito universitario y laboral como es la escasa presencia de mujeres en las carreras STEM.

Stem Talent Girl corrobora que solo el 3% de los estudiantes que se gradúan en carreras STEM son mujeres, a pesar de que el 59% de los universitarios que se graduán en España son mujeres. Además, las previsiones apuntan que en menos de 10 años el 50% de las profesiones en España estarán relacionadas con las carreras STEM y la Comisión Europea prevé que los empleos a partir de 2020 no se cubran en el campo de las tecnologías.

En este sentido, *Stem Talent Girl* ahonda en el dato de que solo el 3% de los estudiantes que se gradúan en carreras STEM son mujeres, a pesar de que el 59% de los universitarios que se graduán en España son mujeres. Junto a esto, las previsiones indican que en menos de diez años el 50% de las profesiones en España estarán relacionadas con las carreras STEM y la Comisión Europea prevé en 2020 la existencia de 900.000 empleos sin cubrir en el campo de las tecnologías y señala que el 41% de las empresas europeas tienen dificultades para encontrar talentos STEM.



En este sentido, la consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades ha señalado que la apuesta de la Junta por el programa *Stem Talent Girl* pretende abordar ese reto, para lo cual ha destinado 170.000 euros, en el que 638 chicas están participando en las distintas actividades del programa.

**MISIÓN**

**INSPIRAR, EDUCAR  
EMPODERAR...**

a niñas, jóvenes y mujeres con el fin de que desarrollen su talento y prosigan brillantes carreras profesionales en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

# MUJERES Y PUESTOS DIRECTIVOS

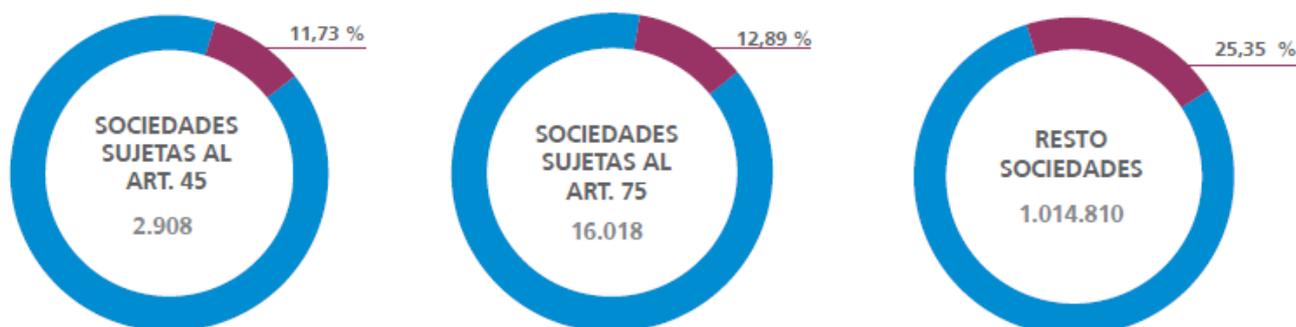
La ley 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el artículo 75 se refiere a la participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Marca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración en las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias.

La efectividad de la aplicación del artículo 75, en cuanto a la proporción de mujeres en los consejos de empresas, está en que de las 16.018 sociedades que deberían tener un 40% de mujeres en su consejo, solo 12,89% cumplen con el requisito.

CECALE es consciente de la importancia de la aprobación de una Directiva para que se incremente, tal y como ha solicitado ya CEOE, el porcentaje de mujeres directivas del 30% al 40%, y así apoyar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas que no presentan cuentas abreviadas.

	Sociedades Estudiadas	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	% Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA
Sociedades sujetas a art. 45 (Plan Igualdad)	2.908	341	11,73%
Sociedades sujetas a art. 75	16.018	2.064	12,89%
Resto Sociedades	1.014.810	257.240	25,35%

## ● EMPRESAS CON MÁS DE 40 % DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



\*INFORMA (2019), Presencia de Mujeres en la Empresa Española

# GLOSARIO IGUALDAD

**DERECHOS HUMANOS:** Comúnmente se entiende que los derechos humanos son los derechos inherentes a los seres humanos. El concepto de derechos humanos reconoce que cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos humanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Los derechos humanos están garantizados legalmente por el derecho de los derechos humanos, que protege a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana. Están expresados en tratados, derecho internacional consuetudinario, conjuntos de principios y otras Fuentes de derecho. El derecho de los derechos humanos adjudica una obligación a los Estados de actuar de cierta manera y prohíbe realizar determinadas actividades. Todos los derechos humanos y los instrumentos correspondientes se aplican de igual manera a hombres y mujeres. Además la CEDAW ha precisado y complementado algunos de ellos desde la perspectiva de los derechos de las mujeres.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** Es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de Origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la Igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y Oportunidades. La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las Oportunidades, recurso y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la Igualdad en el ejercicio de los derechos.

**NO DISCRIMINACIÓN:** Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluido el derecho a la Igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos como sexo, etnia, color, identidad de género, orientación sexual, religión, idioma, nacimiento, origen nacional o de otra índole.

**ROLES DE GÉNERO:** Los roles de género se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptados como socialmente apropiados para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujer, niños, niñas. A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

**TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO:** Es una estrategia metodológica que valora la implicación que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada e implementada en todas las áreas y niveles de programación y políticas. Buscar beneficiar a hombres y mujeres de manera equitativa con medidas que impulsen la reducción de las desigualdades y la redistribución del poder