

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

“Aukera-berdintasunaren gaineko sentsibilizazioa” trebakuntza-ibilbide tekniko eta industrialetan sartzea

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren inguruan ikasleak sentsibilizatzea.
- Lan-munduan gertatzen diren genero-desberdintasunak eta diskriminazio egoerak identifikatzeko gaitasuna garatzea.
- Industria eta lanbide teknikoetan emakumeen presentzia eta parte-hartzea sustatzea.
- Lan-ingurune errespetuzkoagoak eta inklusiboagoak eraikitzen laguntzea.
- Berdintasuna enplegurako eta lanbide-garapenerako zeharkako gaitasun gisa lantzea.

ENTITATE ARDURADUNA:

Lea Artibai Ikastetxea Koop.

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 44 Emakume langile / %61,11	GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 28 Gizonezko langile / %38,89
---	--

WEBGUNEAK:

www.leartik.eus

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzua

HASIERA DATA: 2018/09/01	HARREMANETARAKO PERTSONA: Kattalin Mendibe Gandiaga
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 946169002	HARREMANETARAKO EMAILA: kmendibe@leartik.eus

HITZ GAKOAK

Markatu praktikarekin lotura handiena duten 3 hitz gako bakarrik.

☐ Estrategia	☐ Pertsonak	☐ Aliantzak
☐ Hornitzaileak	☐ Gizarte Erantzukizun Korporatiboa	☐ Erakunde Eredua
☐ Zeharkakoa	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☐ Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
☐ Diagnostikoa	☐ Berdintasunerako plana	☐ Ikerketak eta genero-analisiak
☐ Estrategian integrazioa	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☐ Komunikazio eraginkorra / komunikazio ez-bortitza	☐ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Gardentasun salarialean
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasunerako kanpainak	☒ Formazioa eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☐ Joera sexistarik gabeko sustapena	☒ Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
☐ Batez ere emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	☐ Kontziliazio erantzukidea
☐ Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Sailkapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☒ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteen ikusaraztea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Emakumeen ahalduntzea
☐ LGTBQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Gizarte esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☒ Hezkuntza	☐ Industria	☐ Zerbitzuak
☐ Osasun arloa	☐ Gizarte zerbitzuak	☐ Bestelakoak

DESKRIBAPENA:

Lea Artibai Ikastetxeak lanerako prestakuntzaren esparruan eskaintzen dituen prestakuntza-ekintzetan “aukera berdintasunean sentsibilizazioa” 20 orduko prestakuntza-espezialitatea txertatzen du. Prestakuntza hau hainbat lanbide-arlo eta espezialitate teknikotan eskaintzen da, bereziki emakumeen presentzia txikiagoa duten sektoreekin lotutako ikastaroetan.

Besteak beste, honako prestakuntza-ekintzetan txertatzen dugu:

- Etxeko iturgintzako eta berotzeko eta girotzeko eragiketak
- Hozteko instalazioak muntatzea eta mantentzea
- Elektrodo estalizko eta tig bidezko soldadura
- Txirbil-harroketak bidezko mekanizazioa
- Tresneria industrialaren mantentze eta muntatze mekanikoa

Prestakuntza honen helburua da ikasleak aukera-berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea eta lan-munduan oraindik ere existitzen diren genero-desberdintasunei buruz hausnartzea. Horretarako, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren oinarriko kontzeptuak lantzen dira, genero-estereotipoek prestakuntza- eta lan-aukeretan duten eragina aztertzen da, diskriminazio egoerak identifikatzen dira eta lan-ingurune berdinzaleagoak eraikitzekeko tresnak eskaintzen dira.

Ikastaroan, halaber, hizkuntza eta komunikazio ez-sexista, berdintasun-planen garrantzia, lan-eremuko aukera-berdintasuna eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa jorratzen dira.

Metodologia parte-hartzailea eta praktikoa erabiltzen da, ikasleen inplikazioa eta hausnarketa sustatzeko. Horretarako, kasu praktikoak, talde-eztabaidak, egoera errealean azterketak eta lanbide-sektore bakoitzari lotutako adibideak erabiltzen dira, ikasleek edukiak beren etorkizun profesionalarekin lotu ahal izan ditzaten.

Prestakuntza honen bidez, ikastetxeak aukera-berdintasunaren kultura sustatu nahi du, eta bereziki sektore tekniko eta industrialetan emakumeen presentzia eta parte-hartzea normalizatzen lagundu, lanbide-aukerak genero-estereotipoetatik harago eraikitzen lagunduz.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- Berdintasuna prestakuntza tekniko eta industrialen barruan txertatzen da, gaitasun teknikoekin batera gaitasun sozial eta profesionalak ere garatuz.
- Tradizionalki maskulinizatutako sektoreetan genero-ikuspegia lantzen da.
- Edukiak lanbide bakoitzaren errealitatera egokitzen dira, ikasleen interes eta beharretara hurbilduz.
- Berdintasuna lanerako zeharkako konpetentzia gisa ulertzen da.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Prestakuntza teknikoetako ikasleek berdintasunaren inguruko sentsibilizazio-edukietara duten sarbidea zabaldu da, nahiz eta estaldura oraindik ez den unibertsala izan eta ikasturte batetik bestera aldaketak izan dituen.

- Ikasleek genero-desberdintasunen eta diskriminazio egoeren inguruko ezagutza handiagoa eskuratzen dute.
- Industria-sektoreari lotutako aurreiritzi eta estereotipoen inguruko kontzientzia handitzen da.
- Lan-ingurune berdinzaleagoak sustatzeko jarrerak garatzen dira.
- Prestakuntzaren helburua emakumeek lanbide teknikoekiko duten motibazioa eta ikusgarritasuna indartzea da, eta sektore horien pertzepzio berdinzaleagoa sustatzea.

Praktika on honen jarraipenerako 2018-2019 ikasturtetik 2025-2026 ikasturtera arteko matrikulazio-eta abandono-datuak aztertu dira:

Emaitzak: Matrikulazioa eta abandonoa, sexuaren arabera							
Ikasturtea	Matrikulak	♀	%♀	♀ abandonoak	♂ abandonoak	Σ abandono	% abandono
2018-19	148	14	%9.5	10	56	66	%44.6
2019-20	142	15	%10.6	7	43	50	%35.2
2020-21	126	11	%8.7	1	28	29	%23
2021-22	108	10	%9.3	2	34	36	%33.3
2022-23	93	7	%7.5	5	23	28	%30.1
2023-24	95	1	%1.1	1	15	16	%16.8
2024-25	57	4	%7	1	9	10	%17.5
2025-26	46	2	%4.3	1	4	5	%10.9

Taularen interpretazioa:

Datuen bilakaerak erakusten du emakumeen presentzia, sentsibiltate-ikastaroak txertatu ostean, ez dela goranzko joera lineal eta iraunkor baten arabera garatu. Hasierako ikasturteetan emakumeen matrikulazioak %9,5 eta %10,6 ingurukoak izan ziren, eta ondorengo urteetan gorabeherak izan dira: %8,7 (2020-21), %9,3 (2021-22), %7,5 (2022-23), %1,1 (2023-24), %7 (2024-25) eta %4,3 (2025-26). Beraz, ezin da esan esku-hartzeak zuzenean emakumeen matrikulazioa modu iraunkorrean handitu duenik.

Hala ere, datuak interpretatzerakoan kontuan hartu behar da prestakuntzaren eskaintza eta hartzaileen profila ere aldatu egin direla denboran zehar. Hasierako urteetan eskaintzaren zati oso handi bat sektore teknikoetara bideratuta zegoen, eta sektore horietan emakumeen presentzia historikoki txikiagoa izan da. Denborarekin, prestakuntza-eskaintza sektore sozialetara ere zabaltzen da, eta gaur egun gutxi gorabehera %50 sektore teknikoetan eta %50 sektore sozialetan banatzen da. Dibertsifikazio horrek emakume gehiagorengana iristeko aukera ematen du, eta, beraz, emakumeen parte-hartzea ezin da sektore teknikoetako matrikulazio-portzentajearen bilakaeratik soilik aztertu, baizik eta eskaintzaren osaera eta hartzaile-profilean gertatutako aldaketak ere kontuan hartu behar dira.

Testuinguru horretan, emaitzek agerian uzten dute esku-hartzea bereziki beharrezkoa dela emakumeen presentzia oso txikia den prestakuntza teknikoetan. Izan ere, emakumeen matrikulazioaren pisua txikia izaten jarraitzen du, eta azken ikasturteetan beherakada nabarmena ere izan da. Horrek erakusten du oraindik erronka bat dagoela emakumeen parte-hartzea sustatzeko, bereziki sektore teknikoetan, eta etorkizuneko ekintzek arreta berezia jarri beharko luketela eremu horietan.

Bestalde, abandonu-datuak bilakaera nabarmen positiboa erakusten dute. Aztertutako aldiak, abandonu-tasa orokorra %44,6tik %10,9ra jaitsi da. Jaitsiera hori progresiboa izan da, nahiz eta ikasturte batzuetan gorabeherak egon: %35,2 (2019-20), %23 (2020-21), %33,3 (2021-22), %30,1 (2022-23), %16,8 (2023-24), %17,5 (2024-25) eta %10,9 (2025-26). Bereziki esanguratsua da azken ikasturteetan abandonua nabarmen murriztu dela.

Sexuaren araberako datuei dagokienez, emakumeen abandonu kopurua oso txikia izan da aztertutako aldian, eta azken urteetan ia ez da abandonurik izan emakumeen artean. Horrek adierazten du, emakumeen matrikulazio-maila oraindik txikia bada ere, parte hartzen duten emakumeek prestakuntzan jarraitzeko eta amaitzeko portaera positiboa dutela.

Ondorioz, emaitzek bi ondorio nagusi uzten dituzte agerian: alde batetik, emakumeen parte-hartzea handitzeko erronka mantentzen dela, batez ere emakumeen presentzia oso txikia den prestakuntza teknikoetan; eta, bestetik, prestakuntzan behin parte hartuta, abandonuaren bilakaerak hobekuntza nabarmena izan duela, abandonu-tasa orokorra %44,6tik %10,9ra jaitsiz. Horrenbestez, datozen urteetako erronka nagusia ez da soilik emakume gehiago erakartzea, baizik eta bereziki sektore teknikoetan haien sarbidea eta parte-hartzea indartzea, dagoeneko lortutako iraunkortasun-maila onak mantenduz.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Ekimen hau zentroaren kalitatearen, inklusioaren eta aukera-berdintasunaren aldeko estrategiaren barruan kokatzen da, hain zuzen; lanerako prestakuntza aktibitatearen barruan.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

Praktika eraginkorra da berdintasunaren inguruko prestakuntza modu sistematikoan txertatzen duelako prestakuntza teknikoetan. Praktika hau eraginkorra da, lanerako prestakuntzan parte hartzen duten pertsona guztiengana iristen delako, bereziki sektore tekniko eta industrialetako ikasleengana. Horrela, berdintasunaren inguruko prestakuntza eta sentsibilizazioa modu sistematikoan eskaintzen dira, ikastaro bakoitzean parte hartzen duten emakume eta gizonen artean.

2018-19tik 2025-26ra bitarteko datuek aukera ematen dute emakumeen presentzia, abandonua eta sentsibilizazioaren irismena urtez urte aztertzeko. Datu horien jarraipenak praktikaren bilakaera eta haren emaitzak denboran zehar baloratzeko aukera ematen du, baita hobetu beharreko alderdiak identifikatzeko ere.

Era berean, efizientea da, “aukera berdintasunean sentsibilizazioa” prestakuntza-espezialitate ofiziala dagoeneko programatutako ikastaroetan txertatzen delako. Horrek aukera ematen du baliabide ekonomiko eta material gehigarririk gabe berdintasunaren arloko prestakuntza eskaintzeko eta pertsona kopuru handi batengana iristeko.

Prestakuntza-saioetan erabiltzen diren metodologia parte-hartzaileek (kasu praktikoak, talde-dinamikak, eztabaidak eta egoera errealean azterketak) ikasleen inplikazioa eta ikaskuntza errazten dituzte, landutako edukien barneratzea sustatuz.

Gainera, prestakuntza honek enplegarritasunarekin lotutako zeharkako gaitasunak garatzen laguntzen du, hala nola errespetua, lankidetzak, komunikazio egokia eta aukera-berdintasunarekiko konpromisoa; gaur egungo lan-merkatuan gero eta balio handiagoa duten konpetentziak, hain zuzen ere.

Horrenbestez, praktika honek baliabideen erabilera egokia eta inpaktu sozial positiboa uztartzen ditu, berdintasunaren kultura sustatuz eta lan-ingurune inklusiboagoak eraikitzen lagunduz. Aldi berean, urtez urteko datuen jarraipenak aukera ematen du praktikaren irismena eta emaitzak ebaluatzeko eta, beharrezkoa denean, emakumeen parte-hartzea handitzera eta bereziki prestakuntza teknikoetan duten presentzia indartzera bideratutako hobekuntzak planteatzeko.

Ikasturtea	Ikasle teknikoak	Sentsibilizazioa jaso dutenak	%
2018-19	112	29	%25.9
2019-20	109	24	%22
2020-21	95	30	%31.6
2021-22	96	29	%30.2
2022-23	81	43	%53.1
2023-24	78	13	%16.7
2024-25	57	28	%49.1
2025-26	46	15	%32.6

Taularen interpretazioa:

Datuen arabera, ez dago urtez urteko goranzko joera egonkorrik. Aitzitik, estaldurak gorabehera handiak ditu: %16,7ko gutxienekotik %53,1eko gehienekora. Horrek adierazten du praktikak potentzial handia duela, baina haren aplikazioaren intentsitatea edo ikasleengana iristeko gaitasuna ez dela berdina izan ikasturte guztietan.

Bestalde, ikasle teknikoaren kopurua 112tik 46ra jaitsi da aldi osoan; beraz, praktika ebaluatzean ez da nahikoa ehunekoa bakarrik aztertzea. Adibidez, 2018-19an 29 pertsonak jaso zuten sentsibilizazioa, eta 2025-26an 15ek. Hortaz, estaldura proportzionala %25,9tik %32,6ra hobetu den arren, sentsibilizatutako pertsonen kopuru absolutua txikiagoa da.

Oro har, datuek berresten dute praktikak eraginkorra eta baliagarria izan daitekeela berdintasunaren prestakuntza teknikoan txertatzeko, baina emaitzek erakusten dute hobekuntza-arlo nagusia estalduraren egonkortasuna dela. Bereziki interesgarria litzateke 2022-23an eta 2024-25ean estaldura handia lortu zuten baldintzak aztertzea, eta 2023-24ko beherakadaren arrazoiak identifikatzea.

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Hemen, 2025-2026 ikasturtean, praktika hau lanerako prestakuntzako hamaika ikastaro teknikatik bitan garatu da: Soldadura eta Iturgintza ikastaroetan. Praktika hau prestakuntza teknikoan berdintasunaren ikuspegia txertatzeko estrategiaren barruan kokatzen bada ere, haren aplikazio zehatza urteroko programazioaren eta garatzen diren prestakuntza-espezialitateen arabera aldatzen da.

Guztira, 32 ikaslek parte hartu dute 2025-2026 ikasturtean sentsibilizazioko prestakuntzan:

- 32 gizon (%100)
- 0 emakume (%0)

Datu horiek agerian uzten dute oraindik ere desoreka handia dagoela zenbait lanbide tekniko eta industrialetan emakumeen eta gizonen parte-hartzeari dagokionez. Emakumeen presentzia oso txikia da urte gehienetan, eta horrek berdintasunaren inguruko prestakuntza eta sentsibilizazioa indartzeko beharra berresten du. Horregatik, aukera-berdintasunaren inguruko prestakuntza txertatzea bereziki garrantzitsua da, ikasleek genero-estereotipoek lanbide-aukeretan duten eraginari buruz hausnartzeko eta etorkizuneko lan-inguruneetan berdintasuna sustatzeko tresnak eskuratzeko.

Bestalde, abandono-tasaren beherakada nabarmena ere azpimarratzekoa da: 2018-2019 ikasturtean %44,6koa izatetik, 2025-2026 ikasturtean %10,9koa izatera igaro da. Bilakaera horrek prestakuntzan ikasleen jarraipena eta iraunkortasuna hobetzeko joera erakusten du. Hala ere, sentsibilizazio-estaldurak gorabeherak izan ditu ikasturte batetik bestera, eta 2022-2023an %53,1era iritsi zen. Datu horiek agerian uzten dute berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren inguruko sentsibilizazio-jarduerak modu sistematikoan eta jarraituan lantzen jarraitzearen garrantzia.

Praktikaren irismena ez da ikastaroan parte hartu duten pertsonetara mugatzen; izan ere, prestakuntzaren bidez sustatutako balioek, jarrerak eta hausnarketarako tresnek etorkizuneko lan-inguruneetan ere eragina izan dezakete, bereziki emakumeen presentzia txikia duten sektore tekniko eta industrialetan. Horrela, prestakuntza-espazioak aukera ematen du genero-estereotipoak identifikatzeko, berdintasunezko lan-harremanak sustatzeko eta sektore horietan emakumeen parte-hartzea bultzatzeko.

Aipatzekoa da, halaber, aurten praktika hau ez dela Mekanizazio ikastaroan eman. Hala ere, aurreko ikasturtean, ikastaro horretan 14 ikasletik 9 emakumeak izan ziren, hau da, emakumeek %64,3ko presentzia izan zuten. Datu horrek erakusten du emakumeen parte-hartzea nabarmen handiagoa izan daitekeela arlo teknikoetan baldintza egokiak, aukerak eta parte-hartzea sustatzeko neurriak eskaintzen direnean.

Mekanizazioaren kasuak erakusten du lanbide teknikoetan emakumeen presentzia txikia ez dela ezinbesteko ezaugarritzat hartu behar. 2024-25 ikasturtean, parte hartu zuten 14 pertsonetatik 9 emakumeak izan ziren (%64,3); horrek agerian uzten du ikasleen osaera nabarmen alda daitekeela zenbait egoeratan. Eraitza horrek aukera ematen du aztertzeke zer eragin izan zezaketen ikasleak erakartzeko, komunikatzeko, orientatzeko edo programatzeko erabilitako faktoreek emakumeen parte-hartzean, beste espezialitate tekniko batzuetara transferi daitezkeen neurriak identifikatzeko helburuarekin.

Beraz, datuek berresten dute beharrezkoa dela berdintasunaren inguruko prestakuntza eta sentsibilizazioa lantzen jarraitzea, bai emakumeen presentzia oso txikia duten espezialitateetan genero-desorekak ikusarazi eta gainditzeko, bai lanbide tekniko eta industrialetan emakumeen parte-hartzea eta aukera-berdintasuna sustatzeko.

DOKUMENTATUA:

- Berdintasunean espezializatutako irakasleak.
- FCOO02 “Aukera Berdintasunean Sentsibilizazioa” espezialitatearen material didaktikoa.
- Ikasgela eta baliabide digitalak.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Zentroaren konpromisoa berdintasunaren sustapenarekin.
- Berdintasun-edukiak modu sistematikoan txertatzea prestakuntza-programetan.
- Metodologia praktiko eta parte-hartzailea erabiltzea.
- Ikasleen eguneroko eta etorkizuneko lan-esperientziekin lotutako adibide errealak erabiltzea.
- Irakasleen inplikazioa eta sentsibilizazioa.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Praktika hau erraz transferi daiteke lanbide-heziketako zentroetara, enplegurako prestakuntza-zentroetara eta prestakuntza teknikoak eskaintzen duten beste erakundeetara.

Bereziki interesgarria da emakumeen presentzia txikia duten sektoreetan, aukera ematen baitu berdintasunaren ikuspegia prestakuntza teknikoaren barruan modu naturalean eta eraginkorrean txertatzeko.

IKASKUNTZAK:

Jarduera honen bidez, ikasleek aukera izan dute genero-berdintasunaren inguruko kontzientzia garatzeko eta lanbide teknikoetan dauden desoreka estrukturalak identifikatzeko. Bereziki, emakumeen presentzia urria duten sektoreetan —hala nola soldadura eta iturgintza— genero-estereotipoek lan-aukeren hautaketan duten eragina azpimarratu da.

“FCOO02 Aukera Berdintasunean Sentsibilizazioa” moduluaren bidez, ikasleek honako gaitasunak landu dituzte: emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren oinarrizko kontzeptuak ulertzea, lan-merkatuan dauden desberdintasun egoerak identifikatzea, diskriminazio-egoerak antzematea eta komunikazio ez-sexista erabiltzea. Halaber, emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioari buruzko sentsibilizazioa ere landu da.

Ikaskuntza-prozesuak, gainera, ikasleen jarrera kritikoa sustatu du, eta lan-ingurunean berdintasunaren aldeko ekintzak txertatzearen garrantzia azpimarratu da. Horrek etorkizuneko profesional gisa duten erantzukizun soziala indartzen lagundu du, bereziki tradizionalki maskulinizatuta dauden sektoreetan.

Azkenik, azpimarratu da mekanizazio arloan emakumeen parte-hartze handiagoa izan zela aurreko ikasturtean, eta horrek erakusten du esku-hartze pedagogiko egokiak eta sentsibilizazio lanak eragin positiboa izan dezaketela lanbide-aukeretan eta parte-hartze orekan.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Praktikan azaldutako informazioa eta egindako analisia egiaztatzeko, honako material eta eranskin hauek aurkezten dira:

- Parte-hartzaileen matrikulazio datuak, sexuaren arabera bereizita (2025-2026 ikasturtea).
- Aurreko ikasturteetako konparazio-datuak, generoaren arabera bilakaera aztertzeko.
- “Aukera Berdintasunean Sentsibilizazioa” (FCOO02) moduluaren edukien laburpena eta programazio didaktikoa. https://web.lanbide.eus/apps/FR_Descarga_Archivo?IDRG=2542
- Lea Artibai Ikastetxeko Berdintasun Plana
- Lea Artibai Ikastetxeko Berdintasun Taldea

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

Incorporación de la formación en sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en los itinerarios formativos técnicos e industriales

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Sensibilizar al alumnado sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollar la capacidad para identificar las desigualdades de género y las situaciones de discriminación que se producen en el mundo laboral.
- Fomentar la presencia y participación de las mujeres en la industria y en las profesiones técnicas.
- Contribuir a construir entornos laborales más respetuosos e inclusivos.
- Trabajar la igualdad como competencia transversal para el empleo y el desarrollo profesional.

ENTIDAD RESPONSABLE:

Lea Artibai Ikastetxea Koop.

Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla: 44 Trabajadores mujeres / 61,11%	Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla: 28 Trabajadores hombres / 38,89%
---	---

WEB:

www.leartik.eus

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA:

Lanbide - Servicio Vasco de Empleo

FECHA DE COMIENZO: 01/09/2018	PERSONA DE CONTACTO: Kattalin Mendibe Gandiaga
TELÉFONO DE CONTACTO: 946169002	EMAIL DE CONTACTO: kmendibe@leartik.eus

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más relación tiene la práctica.

☐ Estrategia	☐ Personas	☐ Alianzas
☐ Proveeduría	☐ Responsabilidad Social Corporativa	☐ Modelo de Gestión
☐ Transversal	☐ Cualitativo y cuantitativo	☐ Gestión sistemática, metodología o proceso
☐ Diagnóstico	☐ Plan para la igualdad	☐ Estudios y análisis de género
☐ Integración en la estrategia	☐ Feminicidio	☐ Violencia de género
☐ Prevención de riesgos	☐ Comunicación eficaz / comunicación no violenta	☐ Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	☒ Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☐ Promoción libre de sesgos sexistas	☒ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☐ Conciliación corresponsable
☐ Organización del tiempo y del espacio	☐ Cuidados y sostenibilidad de la vida	☐ Seguridad, salud y bienestar
☐ Atención a la clientela/personas usuarias	☐ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	☐ Condiciones laborales
☐ Política retributiva	☐ Clasificación profesional	☐ Techo de cristal
☒ Paridad	☐ Liderazgo para la igualdad / liderazgo feminista	☐ Interseccionalidad, diversidad
☐ Visibilización de mujeres referentes	☐ Autodefensa feminista	☐ Empoderamiento
☐ Políticas LGTBIQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

☒ Educación	☐ Industria	☐ Servicios
☐ Salud	☐ Servicios sociales	☐ Otros

DESCRIPCIÓN:

Lea Artibai Ikastetxea incorpora en las acciones formativas que ofrece en el ámbito de la formación para el empleo la especialidad formativa de 20 horas “Sensibilización en igualdad de oportunidades”. Esta formación se ofrece en diferentes familias profesionales y especialidades técnicas, especialmente en cursos relacionados con sectores en los que la presencia de mujeres es menor.

Entre otras, se incorpora en las siguientes acciones formativas:

- Operaciones de fontanería doméstica y de calefacción y climatización.
- Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas.
- Soldadura con electrodo revestido y TIG.
- Mecanizado por arranque de viruta.
- Montaje y mantenimiento mecánico de equipos industriales.

El objetivo de esta formación es sensibilizar al alumnado sobre la igualdad de oportunidades y promover la reflexión sobre las desigualdades de género que todavía existen en el mundo laboral. Para ello, se trabajan conceptos básicos de igualdad entre mujeres y hombres, se analiza la influencia de los estereotipos de género en las oportunidades formativas y laborales, se identifican situaciones de discriminación y se ofrecen herramientas para construir entornos laborales más igualitarios.

También se abordan el lenguaje y la comunicación no sexista, la importancia de los planes de igualdad, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la prevención de la violencia contra las mujeres.

Se utiliza una metodología participativa y práctica que fomenta la implicación y la reflexión del alumnado, mediante casos prácticos, debates grupales, análisis de situaciones reales y ejemplos vinculados a cada sector profesional, para que el alumnado pueda relacionar los contenidos con su futuro profesional.

A través de esta formación, el centro pretende promover una cultura de igualdad y contribuir especialmente a normalizar la presencia y participación de las mujeres en los sectores técnicos e industriales, ayudando a construir las opciones profesionales más allá de los estereotipos de género.

ASPECTOS INNOVADORES:

- La igualdad se integra dentro de las formaciones técnicas e industriales, desarrollando junto a las competencias técnicas también competencias sociales y profesionales.
- Se trabaja la perspectiva de género en sectores tradicionalmente masculinizados.
- Los contenidos se adaptan a la realidad de cada profesión, acercándolos a los intereses y necesidades del alumnado.
- La igualdad se entiende como una competencia transversal para el empleo.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- Se ha ampliado el acceso del alumnado de las formaciones técnicas a contenidos de sensibilización en igualdad, aunque la cobertura no ha sido todavía universal y presenta variaciones entre cursos.
- El alumnado adquiere un mayor conocimiento sobre las desigualdades de género y las situaciones de discriminación.
- Aumenta la concienciación sobre los prejuicios y estereotipos vinculados al sector industrial.
- Se desarrollan actitudes orientadas a promover entornos laborales más igualitarios.
- “La formación pretende reforzar la motivación y visibilidad de las mujeres hacia las profesiones técnicas y favorecer una percepción más igualitaria de estos sectores.”

El seguimiento de la buena práctica se ha realizado analizando los datos de matriculación y abandono desagregados por sexo desde el curso 2018-2019 hasta el 2025-2026.

Resultados: Matriculaciones y abandonos, según sexo							
Curso	Matrículas	♀	♀%	♀ abandonos	♂ abandonos	Σ abandonos	% abandonos
2018-19	148	14	9.5%	10	56	66	44.6%
2019-20	142	15	10.6%	7	43	50	35.2%
2020-21	126	11	8.7%	1	28	29	23%
2021-22	108	10	9.3%	2	34	36	33.3%
2022-23	93	7	7.5%	5	23	28	30.1%
2023-24	95	1	1.1%	1	15	16	16.8%
2024-25	57	4	7%	1	9	10	17.5%
2025-26	46	2	4.3%	1	4	5	10.9%

La evolución de los datos muestra que la presencia de mujeres no ha seguido una tendencia ascendente lineal y sostenida. No puede afirmarse que la intervención haya incrementado directamente y de forma permanente la matriculación de mujeres. No obstante, la oferta formativa y el perfil de las personas destinatarias también han cambiado: actualmente la oferta se distribuye aproximadamente al 50% entre sectores técnicos y sociales.

El principal resultado positivo se observa en el abandono: la tasa global ha descendido del 44,6% en 2018-19 al 10,9% en 2025-26. Aunque la participación femenina sigue siendo un reto, especialmente en la formación técnica, las mujeres que participan presentan una evolución positiva en la continuidad y finalización de la formación.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Esta iniciativa se enmarca dentro de la estrategia del centro a favor de la calidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, concretamente dentro de la actividad de formación para el empleo.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La práctica es efectiva porque incorpora de manera sistemática la formación en igualdad dentro de las formaciones técnicas y llega a todas las personas participantes en la formación para el empleo, especialmente al alumnado de sectores técnicos e industriales.

Los datos de 2018-19 a 2025-26 permiten analizar anualmente la presencia de mujeres, el abandono y el alcance de la sensibilización, facilitando la valoración de la evolución de la práctica y la identificación de áreas de mejora.

Es eficiente porque la especialidad formativa oficial “Sensibilización en igualdad de oportunidades” se integra en cursos ya programados, permitiendo ofrecer formación en igualdad sin recursos económicos y materiales adicionales y llegar a un número amplio de personas.

La metodología participativa —casos prácticos, dinámicas grupales, debates y análisis de situaciones reales— facilita la implicación y el aprendizaje. Además, desarrolla competencias transversales relacionadas con la empleabilidad, como el respeto, la colaboración, la comunicación adecuada y el compromiso con la igualdad.

Curso	Alumnos en cursos técnicos	Alumnos que han recibido formación en sensibilización	%
2018-19	112	29	25.9%
2019-20	109	24	22%
2020-21	95	30	31.6%
2021-22	96	29	30.2%
2022-23	81	43	53.1%
2023-24	78	13	16.7%
2024-25	57	28	49.1%
2025-26	46	15	32.6%

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

En 2025-2026, esta práctica se ha desarrollado en dos de los once cursos técnicos de formación para el empleo: Soldadura e Instalaciones de Fontanería. Aunque la práctica forma parte de la estrategia de incorporación de la perspectiva de igualdad en la formación técnica, su aplicación concreta varía en función de la programación anual y de las especialidades formativas desarrolladas.

En total, 32 alumnos/as han participado en la formación en sensibilización durante el curso 2025-2026:

- 32 hombres (100%).
- 0 mujeres (0%).

Estos datos evidencian que sigue existiendo un desequilibrio importante en la participación de mujeres y hombres en determinadas profesiones técnicas e industriales. La presencia de mujeres continúa siendo muy reducida en muchos cursos, lo que refuerza la necesidad de mantener y fortalecer la formación y sensibilización en igualdad.

El alcance de la práctica no se limita a las personas que participan directamente en el curso, ya que los valores, actitudes y herramientas de reflexión promovidos pueden influir en futuros entornos laborales, especialmente en sectores técnicos e industriales con baja presencia femenina.

Cabe destacar que este año la práctica no se ha impartido en el curso de Mecanizado. Sin embargo, el curso anterior participaron 14 alumnos/as, de los cuales 9 eran mujeres, alcanzando una presencia femenina del 64,3%. Este dato muestra que la participación de mujeres en ámbitos técnicos puede ser significativamente mayor cuando existen condiciones y medidas adecuadas que favorecen su participación.

El caso de Mecanizado demuestra que la baja presencia femenina en las profesiones técnicas no debe considerarse una característica inevitable. En el curso 2024-25, 9 de las 14 personas participantes fueron mujeres (64,3 %), lo que evidencia que la composición del alumnado puede cambiar significativamente en determinadas circunstancias. Este resultado invita a analizar qué factores de captación, comunicación, orientación o programación pudieron favorecer esta participación, con el objetivo de identificar medidas transferibles a otras especialidades técnicas.

El abandono global también ha mejorado notablemente, pasando del 44,6% en 2018-19 al 10,9% en 2025-26. La evolución positiva del abandono coincide temporalmente con el periodo de aplicación de la práctica, aunque los datos disponibles no permiten establecer una relación causal directa entre ambas variables, al intervenir otros factores relacionados con las características de la oferta y del alumnado.

DOCUMENTADA:

- Profesorado especializado en igualdad.
- Material didáctico de la especialidad FCOO02 “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”.
- Aula y recursos digitales.

FACTORES DE ÉXITO:

- Compromiso del centro con la promoción de la igualdad.
- Incorporación sistemática de contenidos de igualdad en los programas formativos.
- Uso de una metodología práctica y participativa.
- Utilización de ejemplos reales relacionados con las experiencias laborales presentes y futuras del alumnado.
- Implicación y sensibilización del profesorado.

TRANSFERIBILIDAD:

La práctica puede transferirse fácilmente a centros de Formación Profesional, centros de formación para el empleo y otras entidades que ofrecen formación técnica.

Es especialmente interesante en sectores con baja presencia de mujeres, ya que permite integrar la perspectiva de igualdad dentro de la formación técnica de manera natural y eficaz.

APRENDIZAJES:

A través de esta actividad, el alumnado ha podido desarrollar una mayor conciencia sobre la igualdad de género e identificar desequilibrios estructurales presentes en las profesiones técnicas. Se ha destacado especialmente la influencia de los estereotipos de género en la elección de oportunidades laborales en sectores con baja presencia femenina, como Soldadura y Fontanería.

Mediante el módulo FCOO02 “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades”, se han trabajado conceptos básicos de igualdad entre mujeres y hombres, identificación de situaciones de desigualdad en el mercado laboral, detección de situaciones de discriminación y uso de una comunicación no sexista. También se ha trabajado la sensibilización sobre la prevención de la violencia contra las mujeres.

El proceso de aprendizaje ha fomentado una actitud crítica y ha puesto de relieve la importancia de incorporar acciones a favor de la igualdad en el entorno laboral, reforzando la responsabilidad social del alumnado como futuros/as profesionales, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.

Asimismo, la mayor participación de mujeres registrada el curso anterior en el área de Mecanizado muestra que las intervenciones pedagógicas adecuadas y el trabajo de sensibilización pueden contribuir positivamente a las opciones profesionales y al equilibrio en la participación.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Para acreditar la información y el análisis descritos en la práctica se presentan los siguientes materiales y anexos:

- Datos de matriculación de las personas participantes, desagregados por sexo (curso 2025-2026).
- Datos comparativos de cursos anteriores para analizar la evolución por género.
- Resumen de los contenidos y programación didáctica del módulo “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades” (FCOO02).
- Plan de Igualdad de Lea Artibai Ikastetxea.
- Grupo de Igualdad de Lea Artibai Ikastetxea.