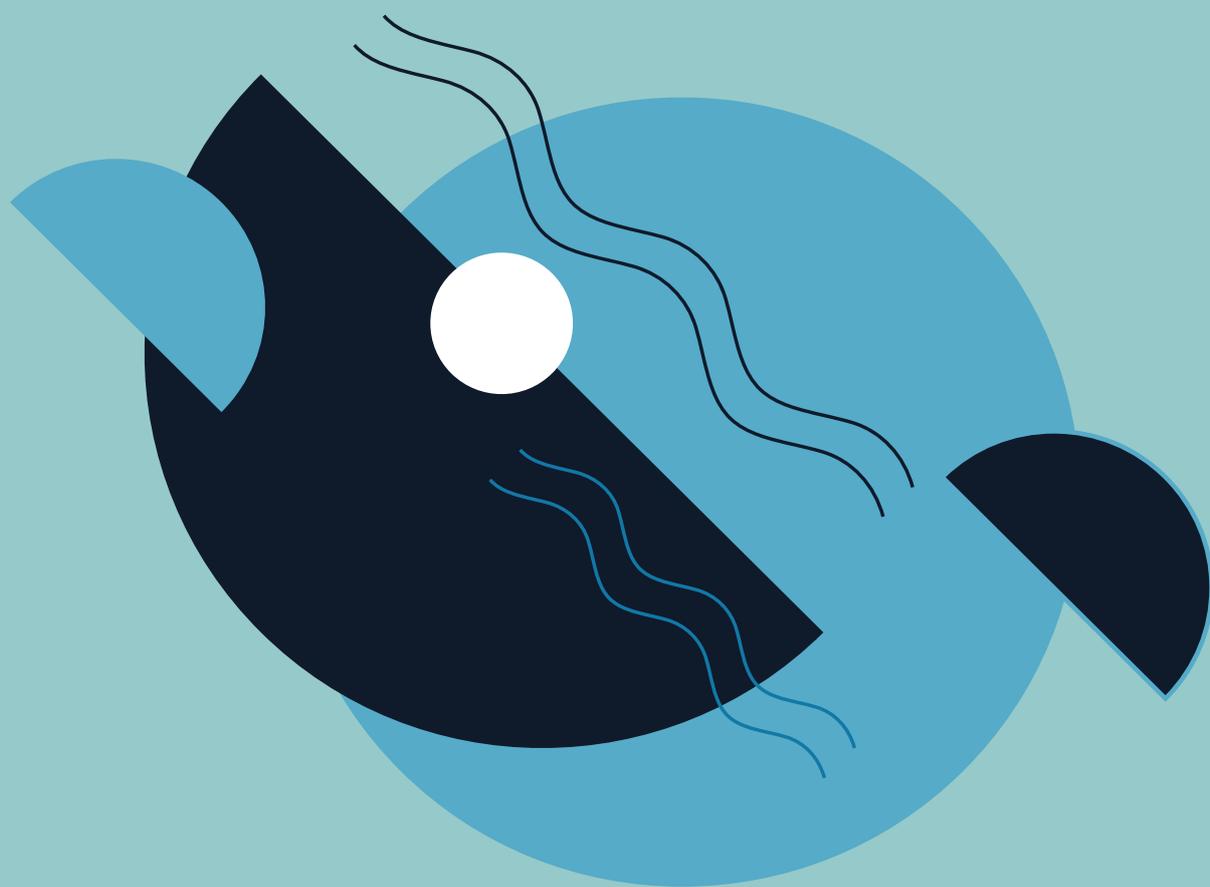


CONOCIENDO LA FORMACIÓN DUAL

Informe de conclusiones de las dos jornadas realizadas para conocer la incidencia que tiene en las personas jóvenes la práctica de la Formación Dual



#FormakuntzaDualaEzagutzen

Escrito y edición:

Euskadiko Gazteriaren Kontseilua (EGK)



Diseño y maquetación:

Unai Martin

Impresión:

Erreka Multimedia s.coop.

Traducción:

Tisa

Ayudantes:



Índice

1	<u>Introducción</u>	4
2	<u>¿En qué consiste la Formación Dual?</u>	5
3	<u>La Formación Dual: desde la perspectiva del alumnado, el profesorado y las personas responsables</u>	6
	<u>3.1 El Modelo Dual como formación</u>	
	3.1.1 ¿Cómo es el periodo formativo que se desarrolla en la empresa?	
	3.1.2 ¿Como incide en la juventud el modelo Dual de Formación?	
	3.1.3 ¿Qué incidencia tiene en el sistema educativo?	
	3.1.4 ¿Y en el ámbito de las Universidades?	
	<u>3.2 Bloque de análisis del Modelo Dual como alternativa para acceder al mundo laboral</u>	
	3.2.1 El diseño de la formación	
	3.2.2 La Accesibilidad de la Formación Dual	
	<u>3.3 Las oportunidades que ofrece la Formación Dual para el empleo del futuro</u>	
	3.3.1 ¿Promocionar en el puesto de trabajo?	
4	<u>La perspectiva de género en la Formación Dual</u>	10
5	<u>Conclusiones y retos</u>	11
6	<u>Cierre</u>	12
7	<u>Bibliografía</u>	13

1. Introducción

La Formación Dual es una actividad educativa que consiste en alternar los periodos formativos entre el centro educativo y una empresa o entidad. Es un modelo formativo referencial en Europa y desde hace tiempo se está enraizando en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV). Tanto el número de centros escolares como el alumnado está incrementando. Así lo reflejan los últimos datos del estudio Formación Profesional Dual en régimen de alternancia; en el curso 2012-2013, en la Formación Dual participaron 28 centros escolares y 124 personas alumnas, y en el curso 2017-2018 fueron 97 centros y 1913 personas alumnas. También se está extendiendo el ámbito de aplicación. Si bien al principio se estableció sobre todo en la Formación Profesional, en los últimos años se ha empezado a aplicar también a nivel universitario. La función del Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) es recoger las opiniones, propuestas, ideas y necesidades de la juventud, para después hacerlas llegar a las instituciones públicas de la CAV e incidir en los planes o proyectos relativos a ella. Puesto que la Formación Dual se está convirtiendo en un tema muy importante y de gran actualidad para la juventud vasca, EGK quiere analizar cómo está incidiendo en la construcción del proyecto de vida de la juventud. El objetivo final es hacer llegar a la administración las opiniones y las propuestas que las personas jóvenes tienen sobre la Formación Dual.

Por lo tanto, EGK ha organizado en 2018 dos jornadas de acercamiento a este tema: la primera dentro de las jornadas [#GasteizGazteaEraikitzen](#) en Vitoria-Gasteiz; y la segunda jornada [#FormakuntzaDualaEzagutzen](#) en Donostia/San Sebastián.

Un modelo de dinámica de debate Hiruburu

Para las dos jornadas se ha utilizado la dinámica Hiruburu. Se trata de una dinámica de debate que se basa en reunir a diferentes perfiles para tratar un mismo tema, en la que cada perfil ofrece su opinión sobre ese tema a partir de su experiencia y punto de vista. Esa diversidad de puntos de vista permite obtener una imagen integral de un tema, así como desarrollar una dialéctica directa entre perfiles. De esa forma, tomando como base sus experiencias, se han identificado los puntos débiles y los puntos fuertes del desarrollo de la Formación Dual.

Para gestionarlo, en cada sesión han estado dos personas técnicas de EGK, en labores de organización y moderación de la dinámica. Los espacios utilizados han sido lugares adecuados para el trabajo en pequeños grupos: el primero en el Palacio Europa de Vitoria-Gasteiz; y el segundo en la Facultad de Economía y Empresa de la UPV/EHU de Donostia/San Sebastián.

En el siguiente informe encontrarás los resúmenes de los contenidos recogidos en las jornadas Hiruburu. El objetivo de EGK es analizar qué desarrollo está teniendo la Formación Dual en las personas jóvenes de Euskadi, y para conseguirlo tomamos como punto de partida este informe que tienes en tus manos.



2. ¿En qué consiste la Formación Dual?

Los cambios que registra el mundo del empleo son constantes y numerosos, y también el sistema educativo debe adecuarse a ellos. En esa vía se encuentra el modelo de la Formación Dual, es decir, en un proceso renovado de enseñanza-aprendizaje del alumnado que busca mejorar su inserción laboral. Así lo define la [Universidad de Mondragón](#) desde su experiencia en este ámbito: La Formación Dual es una actividad educativa que alterna los periodos formativos en el centro educativo con los que se realizan en una empresa o entidad.

Objetivos

Atendiendo al objetivo de esta dinámica de alternancia, el objetivo principal es que el alumnado consiga un título ya sea de Formación Profesional o del ámbito universitario de formación educativa a través de un proceso de aprendizaje que se realiza entre el centro educativo y una empresa o entidad. Dicho de otra forma, consiste en unir las competencias logradas en el centro educativo con las competencias logradas en la empresa. De esa forma, las competencias logradas en ambos ámbitos se retroalimentarán y complementarán de cara a conseguir una formación integral del alumnado. Para ello, las empresas deberían participar activamente en el diseño del perfil competencial del alumnado que va a recibir la formación en alternancia.

Por otra parte, la Formación Dual busca el fomento de empleos de calidad que faciliten la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo. En lugar de dar preferencia al proceso productivo y a los productos, se da preferencia a la competencia y cualificación de la persona trabajadora (Departamento de Formación Profesional del Gobierno Vasco).



¿En qué ámbitos se ha establecido?

La Formación Dual ha cobrado fuerza en la Formación Profesional, pero también se está extendiendo en el ámbito de la Universidad.

¿Quiénes participan?

El sujeto principal de esta actividad es el alumnado. Este alumnado tendrá a su lado una persona tutora que le ayudará a lo largo del proceso. Por una parte, tendrá una persona tutora del ámbito académico (puede ser del profesorado); por otra parte, una persona tutora de la empresa o entidad. Entre ambas personas tutoras especificarán el plan de formación. Posteriormente, la persona tutora de la empresa o entidad asumirá la tarea de responsabilizarse del plan de formación. Por su parte, la persona tutora académica garantizará que se cumple el plan de formación. Esta estancia en las empresas puede ser mediante un contrato laboral o mediante una beca. Durante el proceso será imprescindible la comunicación y coordinación entre ambas partes. Para finalizar, cada persona tutora realizará por su parte la evaluación de la persona alumna.

3. La Formación Dual: desde la perspectiva del alumnado, el profesorado y las personas responsables

En el Hiruburu realizado en Donostia/San Sebastián se trataron tres temas principales. Estos temas se distribuyeron en tres mesas de trabajo y todas las personas participantes tuvieron ocasión de pasar por todas las mesas. Los temas tratados en las mesas de trabajo fueron los siguientes.

3.1 El Modelo Dual como formación

En la primera mesa de trabajo se analizó la utilidad que puede tener la actividad realizada en la empresa para la formación del alumnado. Este punto se desarrolló en cuatro subapartados: primero, el desarrollo del periodo formativo; segundo, la incidencia que tiene en la juventud el modelo de Formación Dual; tercero, la incidencia que tiene en el sistema educativo; y, finalmente, su aplicación en el ámbito universitario.

3.1.1. ¿Cómo es el periodo formativo que se desarrolla en la empresa?

Las personas participantes opinaron que desarrollar el periodo formativo en la empresa es adecuado para trabajar los siguientes ámbitos: por una parte, para conseguir llevar a la práctica el aspecto teórico y conseguir las competencias necesarias para un trabajo concreto. Por otra parte, para conseguir competencias transversales, es decir, también es válido para ser responsable, lograr el resto de requerimientos que trae consigo el puesto de trabajo o para ser una persona organizada. Finalmente, afirmaron que también es útil porque ofrece la oportunidad de aprender del resto de las personas trabajadoras. Así lo expresó una persona alumna:

“La Formación Dual es una buena oportunidad para ver cómo será tu mundo laboral en el futuro, te sumerges en el día a día de la empresa y en sus proyectos. También se viven momentos duros, pero eso viene bien para aprender”.

Como ha sido comentado, la Formación Dual es una oportunidad importante para adquirir competencias transversales, entre otras cosas porque llevar a situaciones reales lo que se ha aprendido de forma teórica en el centro escolar permite desarrollar determinadas competencias transversales. Entre los conceptos citados, los más repetidos fueron el cultivar las relaciones personales, la responsabilidad, convertirse en una persona responsable, trabajar las actitudes prácticas, etc. Además, reforzando esta última idea, una persona profesora de Formación Dual subrayó que estas competencias transversales tienen más importancia de lo que se piensa. Así lo expresó en la sesión:

“Al alumnado que viene de la Formación Dual se le valoran más la disciplina de trabajo y los hábitos adquiridos en la empresa que la especialización que ha conseguido en la misma: trabajar con diligencia, cumplir los objetivos, ser eficaz...”.



Por otra parte, diversos perfiles apuntaron cuáles son los puntos que hay que tomar en consideración al desarrollar el periodo formativo en la empresa. El primero es que hay que evitar el riesgo de utilizar a la persona joven que se está formando como mano de obra barata, pues existe el riesgo de que en vez de contratar a las personas trabajadoras la empresa se valga del flujo de alumnado que acude anualmente. Ante ello, reivindicaron que se garantice la evaluación, el seguimiento, el control y la coordinación directa entre el centro escolar y la empresa. Como segundo punto a tener en cuenta se mencionó la tarea que tienen las empresas de formar al alumnado. Tanto el alumnado como el profesorado apuntaron que en la empresa a menudo no existe voluntad de enseñar. Por lo tanto, afirmaron que es necesario revisar los roles de aquellos que participan en la actividad de la Formación Dual. Una persona alumna asistente lo expresó claramente: *“son muchas horas y la persona alumna es muy útil, pero el objetivo de las empresas es formar a personas trabajadoras para el futuro”.*



3.1.2. ¿Cómo incide en las personas jóvenes el modelo Dual de Formación?

Al analizar el modelo Dual de Formación, además de analizar cómo es esta formación, se puso sobre la mesa la incidencia que tiene en la vida de las personas jóvenes. Las personas alumnas asistentes dejaron claro que es muy sacrificado y duro y que las personas jóvenes tienen dificultades para desarrollar un proyecto de vida. He aquí lo que dijeron algunas personas alumnas: *“Mi horario requiere un gran sacrificio. Trabajo de 8:00h a 12:00h y estudio de 14:30h a 20:00h. Tengo poca vida social”*. *“No me deja centrarme en la vida global. Trabajar y estudiar a la vez requiere un gran esfuerzo”*.

3.1.3 ¿Qué incidencia tiene en el sistema educativo?

Por otra parte, la Formación Dual supone cambios en la estructura educativa. Por consiguiente, hay que realizar cambios, adecuaciones y adaptaciones en el rol y en las estructuras del profesorado.

Un problema importante con el que se encuentra esta actividad de aprendizaje en alternancia es la dificultad de compatibilizar y organizar las clases teóricas y el tiempo de trabajo. Los centros escolares y las empresas deben coordinarse para que el alumnado pueda conseguir una formación completa. En efecto, el alumnado debe adquirir competencias en dos ámbitos, pero con frecuencia estos no coinciden.

En ese sentido, el profesorado y el alumnado identificaron como reto la necesidad de adecuar la planificación educativa. En esa misma línea, tal y como comentaron las personas profesoras participantes, es frecuente que los centros educativos no puedan garantizar lo que el alumnado va a



aprender en la empresa. Porque el recorrido del alumnado puede depender del proyecto que la empresa tenga entre manos en ese momento. Por eso, es necesario adaptar el sistema educativo para que el alumnado obtenga una formación completa. Esta adaptación deberá adecuarse siempre a la situación de las personas alumnas, es decir, por ejemplo, habrá que tener en cuenta la carga que le supone trabajar y estudiar, y el sistema educativo también deberá adecuarse a esa situación compleja.

Resumiendo, subrayaron que para todo esto es imprescindible la coordinación y comunicación entre la empresa y el centro escolar, además de generar instrumentos adecuados para el seguimiento y la evaluación. Al hilo de estas afirmaciones se plantearon algunas ideas muy interesantes sobre esta cuestión; he aquí lo que expresaba una persona profesora:

“Necesitamos más recursos a la hora de diseñar materias, tanto para el profesorado como para el alumnado. Tenemos que crear curriculum. Se necesita conciencia general y también el profesorado necesita ayuda. Ello no quiere decir que haya que exigirle menos, sino que se les debe exigir de otra manera y con otros recursos”.

3.1.4 ¿Y en el ámbito de las Universidades?

Finalmente se analizó la extensión registrada en el ámbito universitario. Como se ha dicho, la Formación Dual no sólo se ha enraizado en los centros de Formación Profesional, sino que también se está extendiendo al ámbito de la Universidad. Un indicador de esto es que en las Universidades cada vez es mayor el número de grados y másteres que tienen el modelo de Formación Dual. En la [Universidad de Mondragón](#), en el curso 2017-2018 se han ofrecido diez títulos de grado y seis másteres universitarios con Formación Dual. También en la [UPV/EHU](#), para el curso 2018-2019 se han anunciado ocho títulos con Formación Dual, y en Deusto también están ampliando su oferta. En este camino, las personas responsables se han encontrado con nuevas dificultades y problemas.



3.2 El Modelo Dual como alternativa para la inserción en el mundo laboral

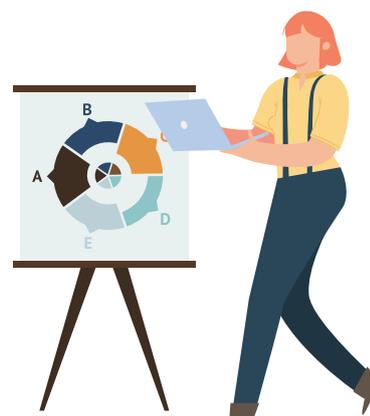
En la segunda mesa de trabajo se analizó la Formación Dual como alternativa para incorporarse al mundo del trabajo, distinguiendo dos líneas diferentes: el diseño de la formación y la accesibilidad del Modelo Dual.

3.2.1 El diseño de la formación

Al realizar el diseño de la formación que se va a desarrollar en la empresa es importante tener en mente una idea clara: la prioridad debe ser que la formación del alumnado sea completa y de calidad. Para ello, todos los sujetos que participan en la Formación Dual deben adecuar su acción, y para conseguirlo se necesitan recursos e instrumentos. Una vez más, se mencionó la necesidad de tener mecanismos de control y evaluación, algo que se puso encima de la mesa como reto para la Formación Dual. Todo ello con el objetivo de evitar que la empresa tenga la posibilidad de aprovecharse indebidamente y que el alumnado pueda conseguir una formación completa en condiciones óptimas.

Junto a ello, para que el alumnado pueda tener una progresión en su formación, se subrayó que al preparar el diseño es necesario hacer coincidir los perfiles del alumnado y de la empresa. Entre otras razones, para que el alumnado pueda realizar adecuadamente su tarea y para evitar las consecuencias que podrían tener los desajustes horas extras, por ejemplo. Así lo remarcó una profesora presente en el acto:

“es muy importante que el perfil del alumnado coincida con el perfil requerido por la empresa. En efecto, la empresa puede aprovecharse de otros perfiles por ejemplo de los estudios previos del alumnado, y ese no es el objetivo de la Formación Dual”.



Además, tal como se ha dicho, el diseño de la formación debe realizarse con el objetivo principal de ofrecer una formación de calidad del alumnado. En efecto, tal como lo expuso un profesor, *“si el diseño de formación está bien especificado el alumnado se adaptará mejor: sabrá hacer mejor lo que se le pide, no se agobiará, no tendrá que meter más horas, etc. Debe tenerse en cuenta que está dentro de la fase de formación”*.

3.2.2 La accesibilidad de la Formación Dual

El segundo punto que se trató fue la accesibilidad de la Formación Dual. Esta accesibilidad se trató en dos sentidos: por una parte, en lo referente a la oferta que se realiza al alumnado; y, por otra parte, analizando en qué sectores se realiza la Formación Dual.

En lo que respecta al primer punto, se ve que es una práctica que está adquiriendo cada vez más fuerza; no obstante, a pesar de ser una opción que cada vez más personas alumnas quieren elegir, la oportunidad de realizar la Formación Dual no es universal. Tal como afirmaron diferentes personas alumnas y profesoras, la oferta no se dirige a todo el alumnado, sino que está enraizada solamente en determinados sectores. Tal como afirmaba claramente una profesora: *“tenemos menos empresas que alumnado”*.

Por otra parte, analizando en qué sectores se llega a realizar esta actividad, los datos muestran que es un modelo que funciona especialmente bien en el sector industrial. Como se expone en el informe Formación Profesional Dual en

régimen de Alternancia, en el sector industrial el 74,3% del alumnado estudia con este modelo. No obstante, diversas personas alumnas, profesoras y responsables han mostrado sus dudas sobre el desarrollo de la Formación Dual fuera de este sector. Asimismo, diversos perfiles afirmaron que en los sectores vinculados a la función pública las dificultades son mayores, por una parte porque no tienen tanta necesidad de personal, y por otra porque para trabajar en estos sectores se contrata mediante listas de espera y oposiciones. Estas dificultades para la contratación son evidentes, por ejemplo en los ámbitos de la enseñanza y del sector servicios.

3.3 Las oportunidades que ofrece la Formación Dual sobre el empleo del futuro

Con frecuencia se escucha que la mayoría de las personas jóvenes que realizan la Formación Dual continúan trabajando. Los datos confirman que el 80% del alumnado consigue un contrato ([Página web oficial de la Formación Profesional del Gobierno Vasco](#)). Así lo confirman personas profesoras y alumnas participantes en la Formación Dual:

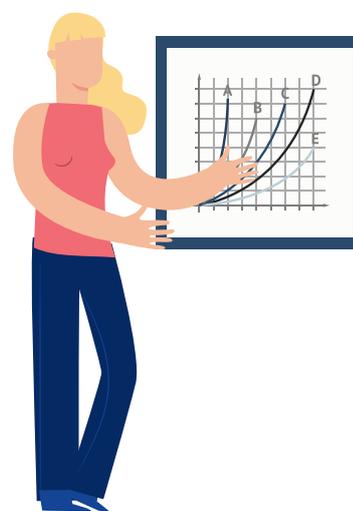
“En mi caso, siete de mi clase hemos cursado la Formación Dual y la mayoría seguimos trabajando. Si no es en la misma empresa, la experiencia adquirida nos ha servido para encontrar trabajo en otra empresa. Quienes han estado en prácticas no lo han conseguido”.

Por otra parte, las asociaciones empresariales han subrayado una y otra vez que los estudios son para incorporarse al mundo laboral. Que ese es su sentido. Decían que la Formación Dual contribuye a ello, porque se establece en los ámbitos en los que falta mano de obra.

3.3.1 ¿Promocionar en el puesto de trabajo?

Finalmente, se discutió qué tipo de oportunidades ofrece la Formación Dual para promocionar en el puesto de trabajo. En el Hiruburu desarrollado en Donostia/San Sebastián se puso sobre la mesa que formarse en un puesto de trabajo especializado supone especializarse en puestos de trabajo fijos; por lo tanto, la promoción no suele ser una oportunidad posible.

No obstante, ello dependerá siempre de la cultura y el tamaño de la empresa. Además, aunque para las personas jóvenes supone una facilidad en el proceso de encontrar el primer empleo, se afirmó que la formación ligada a una empresa concreta trae consigo el riesgo de limitar la formación a los conocimientos específicos de dicha empresa.



4. La perspectiva de género en la Formación Dual

Tal como se recoge en el informe [Recorridos Morados](#) realizado en 2016 por EGK para reflejar la situación de las mujeres jóvenes en el mundo laboral, las diferencias de género también prevalecen en el mundo laboral. En ese sentido, también el ámbito de la Formación Dual necesita un análisis desde la perspectiva de género.

¿Por qué necesita la Formación Dual la perspectiva de género?

La Formación Dual se desarrolla fundamentalmente en el sector industrial, un sector muy masculinizado. Por lo tanto, al analizar la Formación Dual con perspectiva de género lo primero que hay que hacer es analizar el propio sector.

Tal como manifestaron diferentes perfiles en las jornadas Hiruburu, el sector industrial está muy masculinizado y las razones de ello son evidentes. El modelo laboral que se ha impuesto en este sector es el del trabajador masculino, y este modelo se ha enraizado como 'único modelo laboral (masculino)', marginando al resto de modelos.

Por consiguiente, dado que el desarrollo de la Formación Dual se sitúa en este sector (industrial), hasta ahora los hombres han sido mayoría en este modelo formativo, puesto que este modelo 'trabajador único' se adecúa a las dimensiones del sector. Así lo subrayaron las personas participantes del Hiruburu.

Por otra parte, igual que en la actualidad, la mayoría del alumnado de la Formación Dual seguirá siendo masculino, con lo cual el problema se convertirá en endémico. La presencia de mujeres y de otros colectivos que quedan fuera del 'modelo de trabajador' es muy escasa.

Modelo laboral único (masculino)

Las personas alumnas participantes en las jornadas afirmaron que la supremacía del modelo trabajador único trae consigo obstáculos para empezar a trabajar en el sector industrial. Al subrayar estas dificultades no se referían solamente a las dificultades que tienen las mujeres jóvenes. Es decir, el modelo trabajador que se impone en el sector industrial es marginador en su globalidad. Una alumna participante en el Hiruburu lo expresó claramente:

“Muchos trabajos no están adaptados, y ello limita la oportunidad al modelo único de trabajador. A las mujeres y a las personas con diversidad funcional... se les cierran las puertas”.

Resumiendo, este perfil laboral margina a los perfiles que se diferencian de él, es decir, a las mujeres, a las personas con diversidad funcional, etc.

¿Qué se puede hacer?

Por lo tanto, es importante tomar medidas destinadas a acercar a estos sectores a las mujeres y a otros colectivos discriminados. Asimismo, resulta imprescindible adecuar el propio sector a las características de la diferencia de género.

Para finalizar, tal como se expone en el informe Recorridos Morados, el modelo trabajador único trae consigo una segregación horizontal. Como consecuencia de ello, la feminización de determinados sectores tiene los siguientes efectos: por una parte, los puestos de trabajo que se consideran 'femeninos' tienen una menor valoración económica y social; por otra parte, en los sectores masculinizados las mujeres tienen mayores dificultades para la incorporación y la promoción.

Finalmente, este tipo de segregación es uno de los fenómenos del mundo laboral que generan desigualdad económica.



5. Conclusiones y retos

Las vivencias expuestas en las jornadas son de gran interés. Ofrecen información valiosa para realizar un diagnóstico del desarrollo de la Formación Dual y para identificar los retos para el futuro. Resumiendo, estas son las conclusiones y retos principales que se recogieron en las jornadas.

La Formación Dual es una herramienta adecuada para obtener diversas competencias, sobre todo competencias transversales, además de ofrecer facilidades para obtener un empleo en el futuro.

Asimismo, en esta práctica existen puntos débiles que hay que fortalecer. Es imprescindible poner sobre la mesa cómo incide la práctica de la Formación Dual en el proyecto de vida de las personas jóvenes. En efecto, tal como lo expresaron tanto las personas profesoras como las alumnas, ello exige un esfuerzo y un sacrificio importante para el alumnado. Por otra parte, las personas asistentes recalcaron la necesidad de adecuar la estructura educativa a esta dinámica basada en la alternancia de la formación. Es decir, hay que adecuar el sistema educativo y el rol del profesorado a una realidad dinámica. Para ello, resulta imprescindible adecuar esta adaptación del sistema educativo a los deseos y las necesidades de las personas jóvenes.

Para terminar, también se pusieron sobre la mesa las dificultades que hay en la actualidad para establecer el modelo de Formación Dual en el ámbito universitario. Como puede verse, el modelo está cada vez más extendido en el campo de la Universidad, pero también son evidentes las dificultades. Ello es así tanto por el tipo de contrato que se realiza con las empresas, como por la diferente situación del sector laboral.

¿Cuál es el camino para conseguirlo?

Para superar los retos se necesitan instrumentos. Por una parte, hay que generar instrumentos para suavizar el esfuerzo y la exigencia que este modelo supone para el alumnado, así como para adecuar los horarios y las condiciones. Por otra parte, también hay que generar instrumentos y oportunidades para adecuar la estructura educativa. Para ello, las personas participantes entendían que resulta imprescindible que exista una comunicación en red y bien coordinada entre el centro escolar y la empresa. Además, concluyeron que son imprescindibles los mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación. Con estas medidas se podrían resolver los siguientes problemas:

- La utilización del alumnado como mano de obra barata por parte de las empresas.
- Que las empresas no se responsabilicen de formar al alumnado de manera adecuada.
- Que el modelo no sea una base para la formación de calidad del alumnado.
- La falta de coincidencia entre el perfil del alumnado y lo que ofrece la empresa.

La necesidad de incorporar la perspectiva de género

Para terminar, se destacó que la perspectiva de género es un tema fundamental. Tal como se ha afirmado, en el sector donde se aplica mayoritariamente la Formación Dual, en el sector industrial, el modelo que se impone es el 'modelo de trabajador masculino'. La consecuencia de ello es que obstaculiza la presencia de mujeres y de otros colectivos que quedan fuera del 'modelo de trabajador masculino'.

Por lo tanto, hay que tomar medidas para conseguir un ámbito laboral basado en la igualdad de género. Por una parte, estas medidas son necesarias para acercar a estos colectivos que han sido marginados. Por otra parte, para acercar a estos sectores a las mujeres y a otros colectivos discriminados. Sin olvidar en ningún momento que es fundamental adecuar el propio sector a las características de igualdad de género.



6. Cierre

EGK ha dado el paso de acercarse a la realidad de la Formación Dual para actuar a favor de los derechos, los intereses y las necesidades de las personas jóvenes también en ese ámbito. Se ha querido analizar el desarrollo de esta actividad formativa y recoger los problemas que existen y las propuestas para su mejora, para hacerlas llegar a la administración pública.

Hay un nuevo camino por recorrer y aún queda mucho que aprender. Como parte de ese recorrido, la Formación Dual llega con fuerza y ahora que está en proceso de desarrollo y su extensión es cada vez mayor, es importante poner encima de la mesa la voz de las personas jóvenes de una manera directa. Ciertamente, las personas jóvenes tienen algo que decir en las políticas y medidas que les afectan.

Por esa razón, desde EGK seguiremos trabajando en el modelo de la Formación Dual, tomando como base la palabra del alumnado al elaborar el discurso, y seguiremos haciendo llegar a los poderes públicos sus demandas y deseos.

7. Bibliografía

-Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) (2016) informe Recorridos Morados. Enlace: <http://egk.eus/wp-content/uploads/2016/09/Recorridos-Morados-la-situación-de-las-mujeres-jóvenes-en-el-mundo-laboral.pdf>

-Informe de la Formación Profesional Dual en régimen de Alternancia. Nuevo Plan 2017-18. Autor: Euskadi Formación Profesional Dual, Gobierno Vasco (sin publicar).

-Página web de la Formación Profesional Dual del Gobierno Vasco, último acceso: 20-11-2018. Enlace: <https://www.fpeuskadidual.eus/alumnado/informacion-general/>