

Balance de la relación formación/empleo en el colectivo de mujeres

MACARENA HERNÁNDEZ BEJARANO

Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN
 2. LA POLÍTICA COMUNITARIA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL. ESPECIAL REFERENCIA AL COLECTIVO DE MUJERES
 3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA—A) *Formación reglada*—B) *Formación ocupacional*—B.1) Escuelas Taller y Casas de Oficio—B.2) Talleres de Empleo—C) *Formación continua y permanente*
 4. REFLEXIONES SOBRE LA RELACIÓN FORMACIÓN/EMPLEO EN EL COLECTIVO DE MUJERES
-

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de sexos ha sido tratada por la doctrina desde múltiples perspectivas llegándose a superar la tradicional línea de investigación sectorial, fundamentalmente, a partir del nuevo diseño de las políticas comunitarias en esta materia con la aplicación del principio de la transversalidad de género (mainstreaming) en el conjunto de todas las políticas y acciones.

En la esfera de las relaciones laborales, el empleo, como instrumento de emancipación de las mujeres, sigue siendo, sin duda, uno de los aspectos esenciales para alcanzar la igualdad de oportunidades¹.

Existe una abundante literatura que trata las diferencias entre sexos en todos los aspectos relativos al empleo: salarios, acceso a las ocupaciones, condiciones de trabajo, promoción profesional, etcétera.

A pesar de lo anterior observamos un déficit analítico cuando se trata de extraer resultados sobre la relación causa/efecto que se deriva del incremento formativo de las mujeres y el acceso y/o mantenimiento de las mismas en el mercado laboral.

Por todos resulta conocido que la formación es uno de los pilares de las políticas activas de empleo para combatir las tasas de paro e inactividad, y que dicha formación debe desarrollarse teniendo en cuenta la empleabilidad (la adquisición por parte de los trabajadores de las competencias profesionales necesarias para acceder a más y mejores puestos de trabajo dentro de una economía más competitiva basada en el conocimiento) objetivo de la Estrategia Europea de Empleo².

Y también que en los últimos años se asiste a un incremento importante del nivel de estudios de la población española y, en especial, del colectivo de mujeres motivado por diversos factores: la reducción del porcentaje de abandono femenino en la enseñanza obligatoria, la mayor presencia de mujeres jóvenes en los estudios universitarios y el incremento de las mujeres en los cursos de educación de adultos³.

1. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO M.: «Igualdad de género y políticas comunitarias», Relaciones Laborales t. I, año 2000, pg. 69.

2. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO M.: «Empleabilidad y acceso a la formación», Relaciones Laborales t. I, año 2001, pg. 118.

3. En el 2001 España era uno de los países europeos con mayor tasa de alumnas universitarias jóvenes entre 25 y 34 años (830.435 mujeres frente a 724.537 hombres) equiparándose a Bélgica y Suecia y solamente superada por Irlanda, Finlandia y Dinamarca. Vid. «Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España», Colección Informes CES 3/2003, Madrid, pgs. 42, 43, 46, 50, 60 y 61; «Resumen panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España». Informe realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), por encargo del CEDEFOP, Madrid 2003, Cap. III, pg. 25.

El primer Programa de Educación Permanente de Adultos se inició en 1990 para el período 1990-1995 y tuvo como objetivo el facilitar el acceso a la formación básica a aquellas mujeres que no pudieron acceder a la misma. Dicha formación ha experimentado un crecimiento notable. Así pues durante el Curso 2000-2001 han recibido esta enseñanza un total de 64.439 mujeres frente a 17.324 hombres. Esta cifra representa un incremento del 46% de las mujeres formadas en relación con el Curso 1990-1991. Vid. MARTÍNEZ TEN C. y PÉREZ INFANTE J. L.: «Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer en España» Revista de Economía y Sociología del Trabajo núm. 13/14, monográfico «Mujer y Trabajo», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, septiembre-diciembre 1991, pgs. 160; «Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España», op. cit., pg. 43.

Sin embargo, este esfuerzo formativo realizado por las mujeres en los últimos años no se corresponde con el grado de inserción laboral de las mismas, así como tampoco con su estatus profesional dentro de los sistemas laborales⁴.

Teniendo en cuenta la desproporción existente entre las tasas de ocupación masculina y femenina los poderes públicos se enfrentan al reto de conseguir que el colectivo de mujeres se beneficie en igual proporción que los varones de las políticas activas de empleo⁵.

La persistencia de la desigualdad entre sexos en el acceso y/o mantenimiento de las mismas en el mercado de trabajo permite que centremos nuestro estudio en observar si la formación y, en especial, la formación profesional se configura, actualmente, como un instrumento útil, aunque no el único, que ponga freno a las barreras que dificultan la paridad de sexos en el mercado laboral⁶. Y ello se realizará partiendo del diseño tridimensional de la formación profesional española (formación profesional que se imparte dentro del sistema educativo de ámbito nacional y que se configura como el conjunto de enseñanzas cursadas que cualifican para el desempeño de diferentes profesiones; las actividades de inserción y reinserción laboral de los trabajadores que se desarrollan dentro de la formación profesional ocupacional y las actividades formativas de las empresas que se incluyen dentro de la formación continua)⁷ sin obviar la importancia que está adquiriendo la formación permanente (aprendizaje a lo largo de la vida del trabajador/a para mejorar y/o actualizar sus cualificaciones profesionales) y, haciendo especial referencia a la incidencia que la política comunitaria ha tenido en la evolución y desarrollo en este ámbito, no sólo como medida favorable a la inserción laboral (políticas activas) sino también como fuente de financiación utilizada por España para impulsar a una buena parte de sus acciones formativas a través de las ayudas recibidas de los Fondos Estructurales⁸ (de ahí que una parte importante de las políticas formativas en España se desarrollen a partir de la incorporación de nuestro país a la Unión Europea)⁹.

4. Vid. CASAS BAAEMONDE M. E.: «Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo», Relaciones Laborales, t. I, año 1998, pg. 96; «Envejecimiento y políticas de empleo en España», Colección Informes OCDE, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid 2004, pg. 57.

5. Vid. Disp. Transit. 3ª de la L. 56/2003, de 16 de diciembre (RCL 2003, 2935), de Empleo (BOE 17-12-2003).

6. Vid. «La formación profesional para las mujeres», Informe de la OIT incluido en la página web <http://www.cinterfor.org.uy>; En semejante sentido FERNÁNDEZ LÓPEZ M. F.: «Las políticas de formación profesional ocupacional» en la obra colectiva «La incidencia de la reforma del mercado laboral sobre la estructura, el empleo y las condiciones del mercado de trabajo en Andalucía», Edit. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla 1997, 4ª parte, pg. 233.

7. Art. 30 de la LO 1/1990, de 3 de octubre (RCL 1990, 2045), General del Sistema Educativo (BOE 4-10-1990).

8. Dichos fondos serán gestionados por las CC AA que tengan transferidas las competencias (Disp. Transit. 2ª en relación con los arts. 15, 16 y 19 L. 56/2003 [RCL 2003, 2935]).

Vid. también Reglamento 1260/1999/CE (LCEur 1999, 1556), General de los Fondos Estructurales donde se establece como objetivo prioritario la igualdad de oportunidades en las actividades cofinanciadas por los Fondos Estructurales; Reglamento 1784/1999/CE (LCEur 1999, 2094) del Fondo Social Europeo. Dicho Fondo apoya principalmente medidas específicas a favor de las mujeres.

La coordinación y análisis de la aplicación del principio de igualdad en las intervenciones de los Fondos Estructurales corresponde al Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades, presidido por el Ministerio de Hacienda y el Instituto de la Mujer.

9. Vid. DE LA TORRE PRADOS I.: «Nuevas profesiones y formación profesional», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 36, año 2002, pgs. 48-49 (BIB 2002, 1248); Vid. también ALAMEDA CASTILLO M. T.: «La formación profesional para el empleo: Marco de actuación. Formación profesional y objetivos de fomento de empleo» en la ponencia colectiva «Empleo y Formación Profesional: La instrumentación de la política de empleo a través de la formación profesional», XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Jaén 2004, pgs. 30 y 31.

2. LA POLÍTICA COMUNITARIA EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL. ESPECIAL REFERENCIA AL COLECTIVO DE MUJERES

La educación y la formación constituyen una responsabilidad de cada Estado miembro en cuanto a la organización y contenido de sus sistemas y programas educativos.

En esta materia la Unión Europea participa complementando y reforzando las actuaciones realizadas por los Estados miembros y, a la vez, fomentando la cooperación en dicho ámbito mediante la puesta en práctica de distintas actuaciones a nivel europeo, todo ello, en base a los criterios generales de ejecución y desarrollo marcados por los arts. 149 y 150 TCE (RCL 1999, 1205 ter y LCEur 1997, 3695)¹⁰.

La materialización práctica de las actuaciones de la UE en este ámbito se diversifica en un conjunto amplio de medidas dispuestas por el Derecho derivado, pudiendo reseñar al respecto, la Decisión 63/266/CEE del Consejo de 2-4-1963 (LCEur 1963, 7), por la que se establecieron los principios generales para la elaboración de una política comunitaria sobre formación profesional (DO L-63 de 20-4-1963); la Resolución del Consejo de 22-12-1986 (LCEur 1986, 5540), sobre el programa de acción para el incremento del empleo (DO C-340 de 31-12-1986) en donde se recogió el compromiso del Consejo para desarrollar la cooperación de los Estados miembros en la mejora de la formación para jóvenes y adultos apoyando las iniciativas empresariales en este sentido; la Directiva 89/48/CEE del Consejo, de 21-12-1988 (LCEur 1989, 52), relativa a un sistema general de reconocimiento de los títulos de enseñanza superior que sancionan formaciones profesionales de una duración mínima de tres años (DOCE 24-1-1989); la Directiva 92/51/CEE del Consejo, de 18-6-1992 (LCEur 1992, 2432), relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales y que viene a completar a la Directiva 89/48/CEE (DOCE 24-7-1992)¹¹;

10. En el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (LCEur 2004, 3573) (art. III-283) el acceso a la formación profesional junto con la educación se constituyen como derechos fundamentales de la Unión (art. II-74). Pero la importancia de esta materia no queda circunscrita al ámbito nacional y comunitario sino que existen Declaraciones Generales en donde la educación y la formación profesional aparecen en un lugar destacado como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (RCL 1980, 1436, 1821) (Estrasburgo, diciembre 1989) que reconoce la posibilidad de cualquier trabajador comunitario de poder acceder a la formación profesional durante toda su vida activa, o la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (LCEur 2000, 3480) (Niza, diciembre 2000) donde la educación y el acceso a la formación profesional permanente se configuran como uno de los derechos fundamentales a respetar por todos los Estados miembros. Vid. MORENO DE TORO C.: «Delimitación conceptual. Tipos de Formación Profesional» en la ponencia colectiva «Empleo y Formación Profesional: La instrumentación de la política de empleo a través de la formación profesional», XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Jaén 2004, pg. 19 y en especial nota a pie núm. 39.
11. Dicha Directiva ha sido transpuesta a nuestro ordenamiento interno por el RD 1396/1995, de 4 de agosto (RCL 1995, 2437), por el que se regula un segundo sistema general de reconocimiento de formaciones profesionales de los Estados miembros de la Unión Europea y de los demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (BOE 18-8-1991, rect. 22-8-1991) y se complementa con lo establecido en el RD 1665/1991, de 25 de octubre (RCL 1991, 2783) (BOE 21-11-1991) y que ha sido modificado por RD 1754/1998, de 31 de julio (RCL 1998, 2019, 2542) (BOE 7-8-1999) y por RD 2073/1995, de 22 de diciembre (RCL 1996, 337) (BOE 2-2-1996). De conformidad con el procedimiento de modificación de los Anexos C y D que contiene la Directiva 92/51/CE (LCEur 1992, 2432) se dictaron las Directivas 95/43/CE de 20 de julio de 1995 (LCEur 1995, 1665) y la 97/38/CE de 20 de junio de 1997 (LCEur 1997, 2005), ambas traspuestas al ordenamiento jurídico español por el RD 1396/1995. Finalmente la Directiva 2000/5/CE de 25 de febrero de 2000 (LCEur 2000, 397), ha modificado los citados anexos. Consecuencia de lo anterior es el RD 784/2001, de 6 de julio (RCL 2001, 1767), por el que se modifican los anexos del RD 1396/1995, de 4 de agosto, para incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva 2000/5/CE.

la Recomendación 30-6-1993 (LCEur 1993, 2378) sobre Formación Profesional Permanente (DOCE 23-7-1993); la Resolución 27-6-2002 (LCEur 2002, 1959) sobre educación permanente (DO C-163 de 9-7-2002); la Decisión 51/99/CE del Consejo, de 21-12-1998 (LCEur 1999, 130), relativa a la promoción de itinerarios europeos de formación en alternancia incluido el aprendizaje EUROPASS-FORMACIÓN (DO L-17 de 22-1-1999), actualmente denominado MOBILIPASS¹².

Pero no sólo a nivel de derecho derivado se observa la citada relevancia de la formación dentro del Derecho comunitario sino que ésta también se encuentra presente y resulta muy significativo el papel que la formación ocupa dentro de las políticas de acción y de cooperación entre los Estados miembros, destacando las actuaciones que, desde los años 70, se han venido desarrollando en esta materia como, por ejemplo, con la creación del CEDEFOP (Centro Europeo de Desarrollo de la Formación Profesional) en 1975, o de la EFT (Fundación Europea de Formación) en 1995, o el Comité Consultivo de Formación Profesional¹³; la puesta en práctica de diversos programas de formación profesional como fueron: Comett (1986-1989 y 1990-1994), Iris (1988-1993 y 1994-1998), Petra (1988-1991 y 1992-1994), Eurotechet (1990-1995) y Force (1991-1994) cuyos objetivos y actividades quedan actualmente integrados en el marco del Programa LEONARDO DA VINCI¹⁴; programas de educación superior o de enseñanzas no universitaria como SÓCRATES, ERASMUS MUNDUS, TEMPUS,

12. Europass Formación se trata de un documento comunitario que certifica el período/s de formación que ha realizado una persona en formación en régimen de alternancia en un Estado miembro diferente de aquel en el que sigue la formación. A partir del 1-1-2005 Europass-Formación ha pasado a denominarse MOBILIPASS, debido a una Decisión del Consejo aprobada por la Comisión el 17-12-2003. Este nuevo documento registrará todas las experiencias de movilidad transnacional que se produzcan en toda Europa y cuyos fines sean los del aprendizaje. Vid. información al respecto contenida en la página web <http://www.2.inem.es/sggfo/ciudadano/formacion/p.comunitarios>.
13. Vid. **Decisión 2004/223/CE** del Consejo de 26-2-2004 (LCEur 2004, 963), por la que se establece el estatuto del Comité Consultivo de Formación Profesional (DO L-68 de 6-3-2004 que modifica la **Decisión 63/688/CEE** del Consejo de 18-12-1963 (LCEur 1963, 26) por la que se adoptó el estatuto del Comité Consultivo de Formación Profesional (DO L-190 de 30-12-1963), a su vez modificada por la **Decisión 68/189/CE** del Consejo, de 9-4-1968 (LCEur 1968, 23) (DO L-91 de 12-4-1968).
14. Vid. **Decisión 86/365/CEE** del Consejo de 24-7-1986, por la que se aprueba el programa de cooperación entre la universidad y la empresa en materia de formación en el campo de las tecnologías COMETT (DO L-222 de 8-8-1986); **Decisión 87/569/CEE** del Consejo de 1-12-1987 (LCEur 1987, 4123), sobre un programa de acción para formación y preparación de jóvenes para la vida adulta y profesional PETRA (DO L-346 de 10-12-1987); **Decisión 91/387/CEE** del Consejo de 22-7-1991 (LCEur 1991, 967), por la que se modifica la **Decisión 87/569/CEE** que incluye el programa de intercambio de jóvenes trabajadores PETRA (DO L-214 de 2-8-1991); **Decisión 90/267/CEE** del Consejo, de 29-5-1990 (LCEur 1990, 602), por la que se crea un programa de acción para el desarrollo de la formación continua en la Comunidad Europea, FORCE (DO L 156 de 21-6-1990); **Decisión 89/657/CEE** del Consejo, de 18-12-1989 (LCEur 1989, 1889), por la que se establece un programa de acción destinado a fomentar la innovación en el sector de la formación profesional como resultado de los cambios tecnológicos en la Comunidad Europea, EUROTENET (DO L-393 de 30-12-1989); **Decisión 92/170/CEE (LCEur 1992, 785)** con el fin de crear un comité consultivo para la educación y la formación continua que reagrupa a FORCE y Eurotenet (DO L-75 de 21-3-1992). El Programa LEONARDO DA VINCI fue aprobado por Consejo de Ministros de la CEE el 6-12-1994 (LCEur 1994, 4459). Su finalidad es la consolidación de un espacio europeo de cooperación entre los Estados miembros en el área de la educación y de la formación profesional. Por **Decisión 99/382/CEE** del Consejo de 26-4-1999 (LCEur 1999, 1396) (DOCE L 146/33 de 11-6-1999) quedó aprobada su segunda fase para el período comprendido entre los años 2000 y 2006. Como objetivos de este segundo período se establece la necesidad de desarrollar una política comunitaria en materia de formación profesional impulsando la formación entre los Estados miembros a través de la financiación de proyectos en los que se favorezcan la movilidad transnacional, las estancias y los intercambios, viajes de estudios, la promoción de las competencias lingüísticas y culturales dentro de la formación profesional, etc. con el fin de mejorar la calidad y fomentar la innovación en los sistemas formativos.

E-LEARNING o JUVENTUD¹⁵; el proceso de convergencia hacia un espacio europeo de educación superior (Declaración de Bolonia 19-6-1999)¹⁶ o en las estrategias que se vienen trazando con el objetivo de conseguir una Europa más competitiva a nivel mundial.

La preocupación por la formación quedó patente también en el Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo sobre el Empleo (noviembre 1997), en donde se reconoció que la educación y la formación permanente¹⁷ al mejorar la capacidad de inserción profesional contribuían de una manera muy positiva en las políticas de empleo que desarrollaban los Estados miembros.

15. Vid. **Decisión 95/819/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 14-3-1995 (LCEur 1995, 569), por el que se establece el programa de acción comunitario en materia de educación SÓCRATES (DO L-87 de 20-4-1995), modificado por **Decisión 98/576/CE(LCEur 1998, 741)**. Actualmente en vigor su segunda fase aprobada por **Decisión 253/2000/CE** del Parlamento y del Consejo de 24-1-2000 (LCEur 2000, 194) (DO L-28/1 de 3-2-2000). En dicho período el programa pretende ofrecer apoyo a la cooperación europea en todos los niveles educativos, desde la educación primaria hasta la superior incluyendo el aprendizaje de las nuevas tecnologías y la educación de adultos. Dentro de este programa SÓCRATES y formando parte del mismo se encuentra el programa ERASMUS, un programa vigente desde 1987 destinado a la movilidad de los estudiantes europeos; **Decisión 2317/2003/CE**, del Parlamento Europeo y del Consejo de 5-12-2003 (LCEur 2003, 4463), por el que se establece un programa para la mejora de la calidad de la enseñanza superior y la promoción del entendimiento intercultural mediante la cooperación con terceros países, ERASMUS MUNDUS 2004-2008 (DO L-345/1 de 31-12-2003); **Decisión 99/311/CE** del Consejo, de 29-4-1999 (LCEur 1999, 1175), por la que se aprueba la tercera fase del programa de cooperación transeuropea en materia de enseñanza superior, TEMPUS III, 2000-2006 (DO L-120 de 8-5-1999), modificada por D. 2000/460/CE del Consejo, de 17-7-2000 (LCEur 2000, 1928) (DO L-183 de 22-7-2000) y por D. 2002/601/CE del Consejo, de 27-6-2002 (LCEur 2002, 2025) (DO L-195 de 24-7-2002) y que es continuación de los programas transeuropeos de cooperación en materia de enseñanza superior TEMPUS I (1990-1993), TEMPUS II (1994-1998) y TEMPUS II BIS (1998-2000); **Decisión 2318/2003/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5-12-2003 (LCEur 2003, 4464), por la que se adopta un programa plurianual (2004-2006) para la integración efectiva de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los sistemas de educación y formación en Europa, programa E-LEARNING (DO L-345/9 de 31-12-2003); **Decisión 1031/2000/CE**, del Parlamento y del Consejo de 13-4-2000 (LCEur 2000, 1136), por el que se establece un programa de acción comunitaria sobre educación no formal para la juventud, JUVENTUD (DO L-117/01, de 17-5-2000); Vid. también la Comunicación de la Comisión «La nueva generación de programas de educación y formación después de 2006» (Bruselas 9-3-2004) donde se establece la creación de un nuevo programa integrado de movilidad y cooperación en materia de aprendizaje permanente para los Estados miembros que abarcará la educación y la formación para el período 2007-2013 y que pretende sustituir a los programas formativos que finalizan en el 2006 (LEONARDO DA VINCI, SÓCRATES Y TEMPUS II). Este nuevo programa queda integrado por 4 programas sectoriales dirigidos a la enseñanza escolar (COMENIUS); a la enseñanza superior (ERASMUS); a la formación profesional (LEONARDO DA VINCI); y a la enseñanza de adultos (GRUNDTVIG). Para mayor información vid. las actividades formativas que se recogen en la página web de la Unión Europea <http://www.europa.eu.int>, o en la página web del inem.

16. Recientemente se ha publicado un balance sobre el Espacio Europeo de Educación Superior en la Conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior celebrada los días 19-20 de mayo de 2005 en Bergen «El Espacio Europeo de Educación Superior-Alcanzando Objetivos» (Declaración de Bergen 2005).

17. Respecto a la formación permanente en el Memorandum de la Comisión de 30-10-2000 sobre la educación y el aprendizaje permanente [(2000) 1832 final, no publicado en DO] se promovió un debate europeo sobre la consolidación de una estrategia común para el aprendizaje permanente en todos los ámbitos de la vida pública y privada. También en la Comunicación de la Comisión «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente» (noviembre 2001) se establecieron los seis componentes claves que debían incluirse en las estrategias de aprendizaje permanente de los Estados miembros para que resultasen coherentes y globales (trabajar en cooperación, percepción de la demanda de aprendizaje, asignación adecuada de recursos, facilitar el acceso a las oportunidades de aprendizaje, creación de una cultura del aprendizaje y búsqueda de la excelencia). Vid. al respecto la información sobre los programas comunitarios que se recogen en la página web <http://www2.inem.es/sggfo/ciudadano/formacion/p.comunitarios>.

En la Comunicación de la Comisión «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente» (noviembre 2001) se define como aprendizaje permanente «toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las

Asimismo en los Consejos Europeos de Lisboa (marzo 2000) y de Barcelona (marzo 2002) la formación y, de manera especial la formación profesional, se convierten en instrumentos esenciales y de referencia obligada para que la Unión Europea cumpla en el 2010 con los fines propuestos en la cumbre de Lisboa «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».

De ahí, la puesta en práctica del programa de trabajo marco «Educación y Formación 2010» orientado a la implementación de la Estrategia de Lisboa en las áreas de educación y formación, que exige el refuerzo de la cooperación política en los ámbitos de la educación y la formación.

De dicho programa derivó el Informe sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas de educación y formación (febrero 2001) en donde se definen globalmente y, a nivel comunitario, las políticas educativas de los Estados miembros en base a un triple objetivo: a) mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea b) facilitar el acceso de todos a la educación y la formación permanente c) abrir los sistemas de educación y de formación al mundo¹⁸.

Dentro de la actividad de la Unión europea orientada a consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y programas y, de una manera más específica, en lo que respecta a la formación profesional dirigida a mujeres hay que hacer mención a: la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9-2-1976 (LCEur 1976, 44), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, en donde se establece el principio de no discriminación por razón de sexo, entre otros aspectos, en el acceso a los diversos sistemas de orientación, formación, perfeccionamiento y reciclado profesionales; la Resolución del Consejo de 22-12-1986, sobre el programa de acción para el incremento del empleo (DO C-340 de 31-12-1986) que establece la necesidad de promover la formación en aquellas ocupaciones en las que las mujeres se encuentren poco representadas; la Recomendación de la Comisión de 87/567/CEE de 24-11-1987 (LCEur 1987, 4082) sobre la formación profesional de las mujeres (DO L-342 de 4-12-1987) en donde se insiste en el fomento de la participación de las mujeres (jóvenes y adultas) en programas formativos dirigidos a profesiones con futuro y a actividades con escaso índice de representación; la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20-12-2000 (LCEur 2001, 136), por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres 2001-2005 (DO L-17 de 19-1-2001) que se sustenta en la aplicación del principio de la transversalidad en todos los ámbitos: economía, sociedad, derechos sociales, en los roles y estereotipos en función del sexo etc.; la Resolución del Consejo de 15-7-2003 (LCEur 2003, 2233), sobre formación del capital humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres donde se resalta la necesidad de que los Estados miembros mantengan iniciativas en las que se favorezcan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso a la formación, y se establezcan programas de educación y formación a distancia para las mujeres y, en

aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo». Vid. al respecto la información sobre los programas comunitarios que se recogen en la página web <http://www2.inem.es/sggfo/ciudadano/formacion/p.comunitarios>.

18. Vid. <http://europa.eu.int/comm/education/policies/pol/policy—es.html>.

particular, para las de ámbito rural; los Programas de Acción Comunitarios que desde 1982 se vienen desarrollando a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente el Tercero (1991-1995) que establece entre sus objetivos el desarrollo de proyectos de ayuda a la mujer en la formación profesional y en el empleo para que posteriormente éstos queden integrados en las políticas y programas comunitarios¹⁹; la Iniciativa Comunitaria NOW en donde se destinan fondos para el fomento de la formación profesional de la mujer para facilitar su entrada en el mercado laboral; la Iniciativa Comunitaria EQUAL que, integrada en la estrategia europea contra la discriminación y la exclusión social, está orientada al establecimiento de nuevas acciones dentro de la política de empleo de los Estados miembros para luchar contra cualquier tipo de discriminación o de desigualdad en el mercado de trabajo²⁰.

En el ámbito específico de formación de la mujer la Estrategia marco europea sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) dispone el fomento del aprendizaje permanente de las mujeres como uno de los objetivos para promover la igualdad de sexos en la vida económica.

Asimismo en el Informe de 2004 sobre la igualdad entre hombres y mujeres la Comisión reconoce la importante evolución experimentada en este ámbito por los Estados miembros.

En este sentido, podemos constatar el incremento presencial de las mujeres en la enseñanza secundaria y terciaria, factor que se ve fuertemente ayudado por el efecto que tienen los fondos estructurales sobre las políticas de los Estados en materia de igualdad.

A modo de ejemplo son ilustrativos los datos correspondientes al programa de estudiantes SÓCRATES/ERASMUS durante el Curso 2003/04.

En dicho Curso se acogieron al Programa un total de 20.034 alumnos de los que 11.719, eran mujeres frente a 8.315 hombres (en porcentajes 58,50% mujeres y 41,50% hombres)²¹.

19. Vid. VASSO PAPANDREOU: «El tercer Programa de Acción 1991-1995», Revista de Economía y Sociología del Trabajo núm. 13/14, monográfico «Mujer y Trabajo», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, septiembre-diciembre 1991, pgs. 153-154.

20. Vid. la Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14-4-2000, por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo [C (2000) 853, DO C-127 de 5-5-2000]. A nivel nacional destacan los siguientes proyectos: AIMER5 dirigido al apoyo de iniciativas económicas de mujeres en el medio rural; MINERVA6 que establece un programa formativo dirigido tanto a mujeres universitarias como con estudios de formación profesional; XARXA MAC7 red integral de información que, utilizando las nuevas tecnologías, sirve de apoyo a todas las mujeres que buscan empleo o quieren mejorar el que tienen; ALBA cuyo objetivo es la coordinación de los subsistemas formativos básico, profesional y ocupacional así como de los agentes sociales para mejorar la empleabilidad de las mujeres adultas sin titulación en educación básica. Las acciones experimentales del Proyecto Alba se centraron en las profesiones de ayudante de cocina y camarero de restaurante/bar, por ser éstas las de mayor previsibilidad de demandas de empleo en las localidades en las que se desarrolló dicha experiencia (en este proyecto se encuentran coordinadas la Administración Española con otros socios de Italia y Portugal). Vid. información al respecto en la página web del Ministerio de Educación y Ciencia <http://www.mec.es>.

21. La movilidad de estudiantes españoles en el programa SÓCRATES/ERASMUS ha experimentado una evolución muy positiva desde que se inició en 1987/88 hasta la actualidad. Así pues, en dicho Curso Académico el número de estudiantes que se acogieron al citado programa fue de 240. En el Curso 2003/2004 el número ha sido de 20.034. Sin embargo, comparativamente respecto del volumen total de estudiantes la cifra sigue siendo aún pequeña, pues apenas sobrepasa un 1% respecto

Respecto del Programa de Formación Profesional LEONARDO DA VINCI los datos obtenidos respecto al número total de alumnos que se acogieron a las becas de movilidad de dicho programa europeo correspondientes al Curso 2001-02 (33.590 alumnos) nos indican que 2.146 alumnos, es decir un 59,77%, fueron mujeres²².

Si se analiza el porcentaje medio de la población de la Unión Europea (25 países) con edades comprendidas entre 25 y 64 años, que han participado en programas de formación permanente, según sexo (con independencia de que dichas enseñanzas fuesen necesarias para un empleo actual o futuro) y dichos datos se relacionan con la población desempleada, según sexo, podemos observar que el colectivo de mujeres ha desarrollado una mayor formación en relación con los varones y, sin embargo, el nivel de desempleo es superior.

Formación permanente-desempleados según sexo UE (25 países)

Año	% Form. Perm. Hombres	% Form. Perm. Mujeres	% Paro Hombres	% Paro Mujeres
2000	7,5	8,4	7,3	10,2
2001	7,4	8,4	7,3	9,8
2002	7,4	8,6	7,7	10,0
2003	8,6	10,0	8,0	10,1
2004	8,6	10,2	8,0	10,2

Fuente: Datos obtenidos de las estadísticas facilitadas por eurostat en la página web <http://epp.eurostat.cec.eu.int>. Elaboración propia

De todos los países analizados los de mayor índice de formación permanente femenina son: Suecia (40,3%), Dinamarca (31,9%), Finlandia (28,2%), Reino Unido (25,3%) y Eslovenia (19,8%), mientras que España (5,7%), Hungría (5,3%), Italia (5,2%), Eslovaquia (5,2%), Portugal (5,1%), Malta (4,4%), Grecia (3,8%) y Bulgaria (1,4%) son los de menor índice.

Si comparamos ahora la tasa de empleo/desempleo, según sexo, observamos que el país que ostenta un mayor índice de empleo femenino, superando en más de 15 puntos porcentuales a la tasa general media (55,8% UE 25) es Dinamarca (71,6%), seguido de otros con menor índice pero por encima de la media europea como son: Suecia (70,5%) Países Bajos (65,8%), Finlandia (65,8%) y Reino Unido (65,8%).

Entre los países que tienen un menor índice de inserción laboral femenino y que ni siquiera llegan a la media se encuentran: España (48,0%), Polonia (46,2%), Grecia (45,2%), Italia (45,2%) y Malta (32,8%)²³.

Por lo que respecta a la tasa de empleo de la población masculina, los países con mayor índice son Países Bajos (80,2%), Chipre (80,0%), Dinamarca (79,7%), Reino Unido (77,8%) y Austria (74,9%), mientras que Lituania (64,7%), Estonia (66,4%), Letonia (66,4%), Hungría (63,1%), Eslovaquia (63,2%) y Polonia (57,2%) son los de menor índice.

del total de estudiantes. Vid. información sobre el citado programa en la página web del Ministerio de Educación y Ciencia <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla>.

22. Datos obtenidos de la página web del Ministerio de Educación y Ciencia <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=342&area=estadisticas>.

23. Datos relativos al año 2004. Vid. <http://epp.eurostat.cec.eu.int/>

La tasa de empleo masculina de España (73,7%) es superior a la media UE 25 (70,9%) e incluso a la tasa de países como Alemania (71,0%), Francia (68,9%) o Bélgica (67,9%).

El mayor nivel de desempleo femenino se encuentra en Polonia (19,7%), Grecia (16,2%) y España (14,9%) mientras que Irlanda (3,9%), Reino Unido (4,2%) y Países Bajos (4,8%) son los países que tienen un índice de desempleo menor²⁴.

Los países con mayor nivel de desempleo masculino son Polonia (18%), Eslovaquia (17%), Estonia (10,3%) y Lituania (10,3%) y los de menor nivel Luxemburgo (3,4%), Austria (3,9%), Chipre (4,0%), y Países Bajos (4,3%).

Por consiguiente, y a pesar de que la evolución femenina dentro del mercado laboral a nivel europeo es favorable no sólo en cuanto a su participación sino también en lo que respecta al número de nuevos puestos de trabajos ocupados por mujeres y a la disminución de su tasa general de desempleo (del 10,8% en 1999 al 10,2% en el 2004) persisten las diferencias por razón de sexo y, en definitiva, el menor índice de inserción femenino²⁵.

Dichas diferencias amenazan con impedir la consecución de los objetivos fijados para el 2010 (el incremento del crecimiento económico y del pleno empleo alcanzando una tasa global del 70% de ciudadanos ocupados, una tasa de empleo femenino del 60%).

3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA Y SU INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA

En nuestro texto constitucional (RCL 1978, 2836) la formación profesional aparece recogida como la obligación del Estado de instrumentar políticas formativas que garanticen la formación y readaptación profesional de los trabajadores (art. 40).

Comprende, por tanto, un elenco de acciones de carácter formativo orientadas a proporcionar al individuo la capacidad necesaria para el ejercicio cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica²⁶.

Siguiendo el desarrollo normativo del precepto estructuraremos el análisis de la formación profesional en los siguientes bloques temáticos:

A) Formación reglada

En el marco de la formación profesional la Administración Pública, a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, es la encargada de dictar las normas básicas necesarias para dar cumplimiento al derecho a la educación (art. 27 en con-

24. Datos relativos al año 2004. Vid. <http://epp.eurostat.ceu.int/>

25. Vid. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones de 17-7-2002, relativa al Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo [COM(2002) 416 final no publicada en DO]; la Decisión núm. 578/2003/CE de 22-7-2003 (LCEur 2003, 2439), relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en la página web <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c11315.htm> y en la c11319.htm.

26. Vid. «Formación profesional y aprendizaje inicial (IVET)», Informe realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal-INEM por encargo del CEDEFOP, mayo 2004, pg. 3.

xión con el art. 40.2 de la Constitución), establecer los criterios mínimos que han de seguir los centros docentes y los contenidos mínimos que han de desarrollar los programas educativos y regular la validez de los títulos oficiales.

Por su parte, las CC AA son las responsables de ejecutar y administrar el sistema educativo nacional, desarrollar reglamentariamente las normas básicas y regular aquellos aspectos no básicos, todo ello en el marco de su propio espacio territorial²⁷.

El desarrollo legislativo del derecho a la educación en España se llevó a cabo de la mano de la LO 8/1985, de 3 de julio (RCL 1985, 1604, 2505) del Derecho a la Educación (LODE), BOE 4-7-1985²⁸, que estableció un sistema educativo concebido como «escuela para todos» reconociendo la dualidad financiera de los centros docentes (público o privado).

Más tarde la LO 1/1990, de 3 de octubre (RCL 1990, 2045), General del Sistema Educativo (LOGSE) BOE 4-10-1990, que derogó a la LO 14/1970, de 4 de agosto (RCL 1970, 1287 y RCL 1974, 997), General de Educación (LGE), BOE 6-8-1970, vino a establecer una nueva ordenación del sistema educativo español, que intentaba suplir las carencias del anterior sistema, entre otros aspectos y por lo que a nuestro estudio interesa, en materia de formación profesional, la cual quedaba configurada como una formación excesivamente académica y desvinculada de las exigencias del mercado laboral²⁹.

27. Vid. «Resumen panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España». Informe realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) por encargo del CEDEFOP, Madrid, 2003, Cap. III, pg. 10.

28. Derogada parcialmente por la LO 10/2002, de 23 de diciembre (RCL 2002, 3012), de Calidad de la Educación -LODE- (BOE 24-12-2002).

29. Como cohesión y complemento de la L. 8/1985, de 3 de julio (RCL 1985, 1604, 2505) y de la LO 1/1990, de 3 de octubre (RCL 1990, 2045), se dictó la LO 9/1995, de 20 de noviembre (RCL 1995, 3146), de la participación, la evaluación y el gobierno de los centros docentes (BOE 21-11-1995). Asimismo la LO 1/1990, de 3 de octubre ha sido desarrollada por el RD 676/1993, de 7 de mayo (RCL 1993, 1578) (BOE 22-5-1993), que estableció las directrices generales de los títulos y de las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional y la estructura común de la ordenación académica de las enseñanzas profesionales desde la perspectiva de la competencia profesional y por el RD 777/1998, de 30 de abril (RCL 1998, 1166) (BOE 8-5-1998) que desarrolló determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo. Sobre la exposición de la normativa de la formación profesional reglada y de su contenido vid. MORENO DE TORO C.: «Delimitación conceptual. Tipos de Formación Profesional» op. cit., pgs. 21 y siguientes; vid. también «Resumen panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España», Capítulo III, op. cit.

De todo el compendio normativo que abarca el sistema educativo español hay que hacer mención al significativo papel de los agentes sociales a través de dos organismos en materia de formación profesional que son: el Consejo General de Formación Profesional, órgano consultivo en el que participan representantes de la Administración y de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y que se encarga de realizar periódicamente los proyectos de planes de formación profesional que posteriormente deberán ser aprobados por Gobierno. También hay que hacer referencia al Instituto Nacional de Cualificaciones órgano vinculado al Consejo General de Formación Profesional que garantiza la observancia, la determinación y la evolución de las cualificaciones; la acreditación e integración de las cualificaciones asociadas a los subsistemas de formación profesional y la evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones. Vid. L. 1/1986, de 7 de enero (RCL 1986, 61), por la que se crea el Consejo General de Formación profesional (BOE 10-1-1986). Dicha Ley fue modificada por L. 19/1997, de 9 de junio (RCL 1997, 1445) (BOE 10-6-1997) y por L. 14/2000, de 29 de diciembre (RCL 2000, 3029 y RCL 2001, 1566) (BOE 30-12-2000); RD 375/1999, de 5 de marzo (RCL 1999, 709), por el que se crea el Instituto Nacional de Cualificaciones (BOE 16-3-1999), modificado por RD 1326/2002, de 13 de diciembre (RCL 2002, 2922) (BOE 14-12-2002).

Para ello la LOGSE construyó una nueva estructura de la formación profesional que se diversifica en una formación inicial o de base y una formación específica organizada en ciclos formativos modulares de grado medio y superior³⁰.

Durante este período de desarrollo de la LOGSE se observa un incremento del alumnado femenino en los estudios de FP; sin embargo, dicha opción educativa seguía resultando durante el Curso 2000-2001 poco atractiva para los alumnos, principalmente mujeres.

Lo anterior, unido a otros factores como el descenso de la población escolar desde 1991-1992, la implantación del segundo ciclo de la ESO y la reducción temporal de los nuevos períodos formativos de la FP fueron los que desencadenaron el declive en el número de alumnos que cursaron estudios de FP.

Comparativamente las cifras correspondientes a los Cursos 1991-1992 y 2000-2001 son muy ilustrativas al respecto.

Así pues, durante el Curso 1991-1992 existían 875.801 alumnos que cursaban FP frente a los 490.325 existentes en el curso 2000/2001³¹.

Asimismo se mantiene, aunque en leve descenso respecto a la etapa anterior a la LOGSE, la segregación por sexo en razón al tipo de estudios elegidos, de tal forma que las ramas profesionales que en mayor medida se concentran las mujeres son las ramas administrativa y comercial, hogar, sanidad, peluquería y estética.

Por su parte los varones se concentran en las ramas de eléctrica y electrónica, administrativa y comercial, automoción, metal, y sanitarias³².

Dicha segregación tiene dos consecuencias nefastas en el mercado de trabajo pues no sólo conlleva a la segregación ocupacional sino también al derroche del capital humano formado³³.

30. Vid. RD 363/2004, de 5 de marzo (RCL 2004, 766), por el que se establece la ordenación general de la formación profesional específica (BOE 26-3-2004). En dicho RD se establece que la formación profesional específica comprende el conjunto de acciones formativas dentro del sistema educativo que capacita para el desempeño de diversas profesiones. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las orientadas a la formación profesional continua; vid. también «Formación profesional y aprendizaje inicial (IVET)», op. cit., pgs. 3 y ss.

31. Vid. Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España, op. cit., pg. 55. Las cifras del número de alumnos matriculados en FP durante el curso 2000-2001 que proporciona este informe contrasta con las cifras que ofrece el Instituto de la Mujer. Así pues, este último recoge estadísticas en las que enumera en 376.507 los alumnos existentes en FP (191.456 de Grado Medio y 185.051 de Grado Superior) durante el citado curso 2000-2001 frente a la cifra de 490.325 a la que hace referencia el Informe del CES.

32. Vid. Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España, op. cit., pgs. 56-57; CASAS BAAMONDE M. E.: «Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo», op. cit., pgs. 96-97. Respecto a la diferencia educacional en función del sexo y la evolución de la mujer en este ámbito vid. Seminario «Balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del género», concretamente los estudios de Consuelo FLECHA GARCÍA y Concepción FERNÁNDEZ VILLANUEVA incluidos el Segundo Panel «Educación e igualdad», Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2003, pgs. 101 a 120.

33. Vid. Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España, op. cit., pgs. 55-56. Según el informe de la OIT «Mujeres en puestos directivos» la segregación por razón de sexo también se encuentra en el seno de la empresa debido a los estereotipos sexuales en relación con la capacidad y disposición de la mujer a desarrollar puestos de responsabilidad. Esto impide que, la gran mayoría de las mujeres puedan acceder a dichos trabajos. Es, según el informe de la OIT un «techo de cristal», es decir, una barrera invisible que dificulta el acceso de la mujer a dichos puestos. Vid. dicho informe en la página web <http://www.cinterfor.org.uy>.

La sesgada estructuración tripartita de la formación profesional (inicial o reglada, ocupacional y continua) con sus correspondientes regulaciones específicas pretende ser superada por la LO 5/2002, de 19 de junio (RCL 2002, 1550), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LOCFP), BOE 20-6-2002, texto normativo que, por vez primera en España, integra las distintas enseñanzas de formación profesional en su conjunto³⁴.

Entre sus objetivos la pretensión de esta nueva ley es la de orientar a la formación profesional para la consecución de empleo, es decir, supone la adaptación de las enseñanzas impartidas a las nuevas exigencias del sistema productivo incrementando a su vez, las vías de formación permanente durante toda la vida de las personas.

Para cumplir con sus objetivos dicha ley creó un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que aglutina las cualificaciones que exige el mercado laboral y en donde también se diseñan las ofertas educativas para aquellos colectivos con dificultades de inserción laboral (entre los que se encuentran las mujeres) y el Catálogo Modular de Formación Profesional (módulos formativos necesarios para alcanzar el grado de cualificación necesario que demande el mercado de trabajo)³⁵.

Del mismo año es la LO 10/2002, de 23 de diciembre (RCL 2002, 3012), de Calidad de la Educación –LOCE– (BOE 24-12-2002), que derogó parcialmente la LOGSE y la LODE.

Entre sus objetivos destaca la mejora del sistema educativo implantando y la creación de itinerarios que satisfagan las necesidades y expectativas de los alumnos y de programas de iniciación profesional.

Actualmente existen 142 Títulos Profesionales de los cuales 64 son de nivel Técnico y se corresponden con los Ciclos Formativos de Grado Medio y 78 son de nivel

34. El Programa Nacional de Formación Profesional, 1998-2002, estableció la necesidad de crear un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional con el fin de incrementar el nivel formativo de la población. Dicho Sistema fue creado con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (RCL 2002, 1550), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. A través de él se persigue la igualdad en el acceso a la formación profesional de todos los individuos a lo largo de su vida a través de los centros de formación profesional.

35. Vid. RD 1128/2003, de 5 de septiembre (RCL 2003, 2264), por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (BOE 17-9-2003) modificado por el RD 295/2004, de 20 de febrero (RCL 2004, 607) (BOE 9-3-2004) que incorpora determinadas cualificaciones profesionales al Catálogo Nacional. Vid. también RD 1506/2003, de 28 de noviembre (RCL 2003, 2951), por el que se establece las directrices de los certificados de las profesiones (BOE 18-12-2003) anteriormente reguladas en el RD 797/1995, de 19 de mayo (RCL 1995, 1733, 2185) (BOE 10-6-1995, rect. 24-7-1995) y que dicho RD viene a derogar y la Orden de 19-2-2004 (RCL 2004, 528) (BOE 27-2-2004) de desarrollo del RD 1506/2003. Vid. también RD 942/2003, de 18 de julio (RCL 2003, 1973), por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de técnico y técnico superior de formación profesional específica (BOE 31-7-2003). A nivel comunitario vid. Resolución del Consejo de 3-12-1992 (LCEur 1993, 268), sobre la transparencia de las cualificaciones profesionales (DOCE C-49 de 19-2-1993); Resolución del Consejo de 15-7-1996 (LCEur 1996, 2452), sobre la transparencia de los certificados de formación profesional (DOCE C- 1-8-1996); Resolución del Consejo de 18-12-1990 (LCEur 1991, 2387), sobre la correspondencia de las calificaciones de formación profesional (DOCE C-24-4-1991).

Técnico Superior y se corresponden con los Ciclos Formativos de Grado Superior. Esa formación profesional específica queda agrupada en entorno a 22 familias profesionales³⁶.

B) Formación ocupacional

Las actuaciones formativas para los trabajadores desempleados se llevan a cabo a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) aprobado por RD 631/1993, de 3 de mayo (RCL 1993, 1390) (BOE 4-5-1993, rect. 25-6-1993)³⁷, los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Centros de Iniciativa Empresarial regulados en la O. 14-11-2001 (RCL 2001, 2805, 2903) (BOE 21-11-2001, rect. 30-11-2003)³⁸.

En el desarrollo de las mismas intervienen el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como órgano de la Administración Pública responsable de la puesta en práctica de los citados Planes (organización, gestión y la expedición, acreditación o convalidación de certificados de profesionalidad, realización de estadísticas nacionales, cooperación internacional en formación ocupacional etc.) mientras que las CC AA con competencias en la materia (todas salvo País Vasco) se encargan de ejecutar (programar, organizar, gestionar, administrar, inspeccionar la provisión de formación, seleccionar los estudiantes según las prioridades establecidas en el Plan FIP, dirigir los centros de formación que pertenecían al INEM etc.) y controlar la formación profesional en sus propios territorios³⁹.

36. Datos obtenidos del Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) 2004 Directriz 4, pg. 29. Recientemente ha sido presentado por el Ministerio de Educación el Anteproyecto de Ley Orgánica de Educación (30-3-2005) que pretende la mejora de la calidad de la educación para ambos sexos garantizando la igualdad de oportunidades mediante los apoyos necesarios tanto a los alumnos como a los centros donde se encuentren escolarizados. Fruto de la necesidad de adaptar nuestro sistema educativo a los objetivos formativos previstos por la Unión Europea fortaleciendo, en especial, la formación permanente, otorgando una mayor flexibilidad en el sistema educativo que permita el tránsito de la formación al trabajo y viceversa, así como adaptar las nuevas condiciones que, en materia de educación, se producen en España con la finalización en el año 2000 del proceso de transferencias. En el ámbito de la formación profesional el citado Anteproyecto pretende otorgar una mayor flexibilidad en el acceso a la formación profesional y en las relaciones entre los distintos subsistemas, a su vez establecer conexiones entre la educación general y la formación profesional para así incrementar la flexibilidad del sistema educativo y favorecer la formación permanente.
37. Dicho RD ha sido modificado por el RD 1593/1994, de 15 de julio (RCL 1994, 2234) (BOE 30-7-1994) y el RD 1936/2004, de 27 de septiembre (RCL 2004, 2119) (BOE 2-10-2004). Vid. también O. 13-4-1994 (RCL 1994, 1202, 1413) (BOE 28-4-1994) que desarrolla al RD 631/1993, de 3 de mayo (RCL 1993, 1390), por el que se regula el Plan Nacional de Formación Profesional modificado por O. 14-10-1998 (RCL 1998, 2566) (BOE 26-10-1998); a su vez modificado O. 11-2-2002 (RCL 2002, 673) (BOE 6-3-2002) y O. 31-3-2003 (RCL 2003, 1514) (BOE 7-6-2003).
38. Vid. también el RD 282/1999, de 22 de febrero (RCL 1999, 495) por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo (BOE 23-2-1999) y O. 14-11-2001 (RCL 2001, 2805, 2903) (BOE 21-11-2003, rect. 30-11-2003) dictada en desarrollo del citado RD.
39. La gestión de las políticas activas de empleo corresponden al Servicio Público de Empleo Estatal mientras aquella no haya sido objeto de transferencia a las CC AA (disp. transit. 2ª L. 56/2003 [RCL 2003, 2935]), que actualmente son todas salvo el País Vasco. A pesar del relevante papel alcanzado por las CC AA en materia de formación profesional tras el citado proceso de trasposos de competencias hay que hacer mención también a las importantes acciones de coordinación entre los subsistemas de formación profesional que llevan a cabo los entes locales (art. 4 L. 56/2003), y en especial el desarrollo de los programas de formación y empleo impartidos en Escuelas Taller, Casas de Oficio o Talleres de Empleo, así como en la formación de colectivos con dificultades de inserción laboral. En este sentido vid. ALAMEDA CASTILLO M. T.: «La formación profesional para el empleo: Marco de actuación. Formación profesional y objetivos de fomento de empleo», op. cit. pgs. 34-35. Vid. también «Resumen panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España», op. cit., pgs. 10-11.

La creciente labor que en el ámbito de la formación profesional vienen desarrollando las CC AA, en cuanto a las políticas autonómicas en apoyo al empleo femenino y a la participación de la mujer en cursos de formación⁴⁰, desborda el objetivo de este trabajo por lo que no efectuaremos un análisis de las mismas sino, en líneas generales, del impacto de género del Plan FIP.

El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (1993) pretende una reordenación de las acciones de formación ocupacional para que los desempleados consigan el grado de cualificación necesaria que demanda el mercado laboral para así facilitar su inserción. Todo ello sin olvidar un especial énfasis en la reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro, cuya permanencia en el mismo constituye una dificultad adicional para su vuelta al trabajo.

Dicho Plan acoge medidas específicas para el colectivo de mujeres, siguiendo la tónica del anterior Plan FIP de 1985, a través del cual se desarrollaron tres programas específicos destinados a mujeres: el primero en 1988 destinado a incorporar a la mujer, a través de la formación, en aquellos sectores o actividades en los que se encontrase infrarrepresentada; el segundo en 1989 dirigido a mujeres con responsabilidades familiares que precisaban de una cualificación profesional previa a su inserción laboral; y el tercero en 1990 orientado a mujeres mayores de 25 años que se reincorporasen al mercado de trabajo tras una interrupción de más de cinco años de inactividad⁴¹.

En el art. 8.5 de actual Plan FIP⁴², se reconoce que la condición de mujer es una característica específica a tener en cuenta en la selección prioritaria del alumnado en concordancia con los grupos de personas que se disponen en el Plan Nacional de Acción para el Empleo⁴³ entre los que se encuentra el colectivo de mujeres.

En estos Planes Nacionales de Empleo se incorporan anualmente, entre otros, el dato estadístico de la participación de las mujeres en programas de carácter formativo, cuya financiación es considerada, asimismo, como prioritaria⁴⁴.

40. Vid. Informe de la Comisión de Expertos «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico», diciembre 2004, pg. 137. Vid. a título de ejemplo las medidas de formación profesional desarrolladas en Andalucía y sus resultados tratado por FERNÁNDEZ LÓPEZ M. F.: «Las políticas de formación profesional ocupacional» en la obra colectiva «La incidencia de la reforma del mercado laboral sobre la estructura, el empleo y las condiciones del mercado de trabajo en Andalucía», op. cit., pgs. 231 y ss.
41. Respecto a la gestión y dinámica de los cursos de formación integrados en este Plan vid. ALAMEDA CASTILLO M. T.: «La formación profesional para el empleo: Marco de actuación. Formación profesional y objetivos de fomento de empleo» op. cit., pgs. 36 y 37.
42. Vid. MARTÍNEZ TEN C. y PÉREZ INFANTE J. I.: «Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer en España», op. cit., pg. 161.
43. Este apartado 5º ha sido introducido por la O. 14-10-1998 (RCL 1998, 2566) (BOE 26-10-1998), que modifica la O. 13-4-1994 (RCL 1994, 1202, 1413), por la que se desarrolla en RD 631/1993, de 3 de mayo (RCL 1993, 1390), por el que se regula el Plan Nacional de Formación Profesional. Vid. también O. 11-2-2002 (RCL 2002, 673) (BOE 6-3-2002) y O. 31-3-2003 (RCL 2003, 1514) (BOE 7-6-2003).
44. Los Planes nacionales de acción para el empleo son realizados por el Gobierno en colaboración con las CC AA y con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y constituyen un instrumento de planificación de la política de empleo nacional en concordancia con la Estrategia Europea de Empleo. Asimismo las CC AA, dentro de su respectiva demarcación territorial podrán establecer planes de empleo en conexión con la Estrategia Europea de Empleo y con el Plan nacional de acción para el empleo (art. 3.3 L. 56/2003 [RCL 2003, 2935]).
44. En el ejercicio 2002 de las 538.666 acciones destinadas a formación ocupacional en el año 2002, 306.951 fueron realizadas a mujeres. Asimismo, de las 93.033 acciones previstas en programas de formación-empleo 42.621 fueron dirigidas a mujeres. En el ejercicio 2003 de las 480.033 acciones destinadas a formación ocupacional en el año 2003,

En ellos se observa que, dentro de los colectivos prioritarios en materia de formación, son las mujeres el colectivo que, en la actualidad, más se está beneficiando de este tipo de formación⁴⁵.

Si analizamos el número total de alumnos que cursan acciones formativas incluidas dentro del plan de formación e inserción profesional (Plan FIP), según sexo, podemos observar el incremento gradual de las mujeres, de tal forma que, en los últimos años dicho porcentaje ha sobrepasado el de los estudiantes varones.

ESTUDIANTES DE CURSOS DEL PLAN FIP SEGÚN SEXO

Año	Alumnos	Porcent.	Alumnas	Porcent.
1996	41.973	54,70%	34.737	45,30%
2000	153.689	40,00%	230.415	60,00%
2001	150.264	38,50%	240.309	61,50%
2002	115.144	37,7%	190.277	62,3%

Fuente: Vid. Cuadro estadístico «Formación Profesional de la población desempleada» en Resumen panorámico de los Sistemas de Formación Profesional en España, op. cit., pg. 29; Cuadro estadístico D10.1.Alumnado formado en cursos de formación ocupacional año 2002, en <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=342&area=estadistica>

Dicho incremento, tanto en la participación como en el número de alumnas también se observa respecto de los cursos de formación específicamente impartidos por INEM (Servicio Público de Empleo Estatal) y por las CC AA con gestión transferida.

PARTICIPACIÓN CURSOS DE FORMACIÓN INEM/CC AA SEGÚN SEXO

Mes/Año	Alumnos	Alumnas
Dic. 2000	66.629	89.782
Dic. 2001	63.940	94.017
Dic. 2002	55.397	83.064
Dic. 2003	46.768	66.286
Dic. 2004	56.204	77.541

Fuente: <http://www.inem.es/estadistica/formacion>.

Por tramos de edades, el mayor número de alumnos formados se da en las horquillas de edades comprendidas entre los 18 a 24 años y entre los 25 a 29 años, siendo este aspecto coincidente en ambos sexos.

Por familias profesionales las que presentan un mayor número de alumnos formados entre los años 2000 y 2004 según sexo son: para los alumnos: servicios a empre-

258.366 fueron realizadas a mujeres. Asimismo, de las 69.981 acciones previstas en programas de formación-empleo 33.543 fueron dirigidas a mujeres.

En total durante el año 2003 la participación del colectivo de mujeres fue de un 42,38%. Vid. Anexo Directriz 1 y 6 y pg. 9 del PNAE 2003 y Anexo Directriz 6 del PNAE 2004. Vid. también datos proporcionados por TORRES PORTILLO P.: «El desarrollo de las políticas activas en España: un análisis de los planes de acción para el empleo», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 36, año 2002, pgs. 33-35 (BIB 2002, 1248).

45. En semejante sentido vid. MORENO DE TORO C.: «Delimitación conceptual. Tipos de Formación Profesional» op. cit., pg. 25.

sas; edificación y obras públicas; industria pesada y construcciones metálicas; transportes y comunicaciones; administración y oficinas, comercio y montajes e instalaciones. Para las alumnas: administración y oficinas, servicios a empresas, comercio; docencia e investigación y formación complementaria⁴⁶.

Sin embargo, cuando se quiere analizar las especialidades profesionales con mayor grado de inserción este dato difiere según el tramo de edad que se estudie y también según el sexo.

A título de ejemplo indicamos a continuación las 5 especialidades profesionales que experimentaron un mayor porcentaje de inserción durante el 2003 según sexo y tramo de edad⁴⁷:

VARONES	
	– menos 18 años: soldador en diferentes modalidades (de estructuras metálicas ligeras; de máquina semiautomática mag-mig; de arco eléctrico electrodo), camarero de restaurante/bar y carpintero ⁴⁸ .
	– 18 a 24 años: soldador en diferentes modalidades (de tubería gran dimensión gasóleo; de tubería alta presión tig; y de acero inoxidable procedimiento mig-tig) y operador de grúa torre ⁴⁹ .
	– 25 a 29 años: calderero industrial, soldador tuberías alta presión, operador de grúa torre, vigilante de seguridad y soldador acero inoxidable ⁵⁰ .
	– 30 a 39 años: operador de grúa torre, vigilante de seguridad, soldador de acero inoxidable y de estructuras metálicas ligeras y conductor de vehículos articulados ⁵¹ .
	– 40 a 44 años: conductor de vehículos clase C1-c, conductor de camiones remolque clase e, soldador arco eléctrico electrodo, conductor de autobús y conductor de camión pesado ⁵² .
	– más 44 años: conductor de autobús, conductor de camión pesado y transporte de mercancías peligrosas por carretera ⁵³ .

46. Vid. datos estadísticos nacionales y autonómicos sobre el número de alumnos formados según familias profesionales que se recogen en la página web <http://www.inem.es/estadistica/formacion>.

47. Vid. «La inserción de la Formación Profesional Ocupacional en 2003» pgs. 7 y ss. Resumen anual de datos obtenido de la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales <http://inem.es/ciudadano/p-observatorio.html>

48. El número de alumnos formados en estas especialidades oscila entre 75 y 169 y el porcentaje de inserción entre el 80,95% y el 77,51%. Vid. «La inserción de la Formación Profesional Ocupacional en 2003» op. cit. pgs. 3 y 4.

49. El número de alumnos formados en estas especialidades oscila entre 73 y 213 y el porcentaje de inserción entre el 97,26% y el 93,26%.

50. El número de alumnas formadas en estas especialidades oscila entre 74 y 661 y el porcentaje de inserción entre el 93,33% y el 85,33%.

51. El número de alumnos formados en estas especialidades oscila entre 84 y 218 y el porcentaje de inserción entre el 93,18% y el 86,90%.

52. El número de alumnos formados en estas especialidades oscila entre 74 y 144 y el porcentaje de inserción entre el 81,63% y el 79,17%.

53. El número de alumnos formados en estas especialidades oscila entre 83 y 108 y el porcentaje de inserción entre el 80,72% y el 73,03%.

MUJERES

- **menores de 18 años:** es la especialidad formativa de esteticista la que resulta más significativa (85 alumnas y 67,06% inserción).
- **18 a 24 años:** cajera, peluquera, socorrista acuática, secretaria de dirección y gestora de formación⁵⁴.
- **25 a 29 años:** animadora turística, cajera, metodología del análisis traba, planificación diseño programa formación y dependienta de comercio⁵⁵.
- **30 y 39 años:** vigilante de seguridad, experta limpieza de inmuebles, cajera, camarera de restaurante/bar y conductora de autobús⁵⁶.
- **entre 40 y 44 años:** no hay especialidad que resulte significativa para este grupo de edad.
- **mayores de 44 años:** no hay especialidad que resulte significativa para este grupo de edad.

Elaboración propia.

No obstante lo anterior si atendemos a los datos que se recogen en el informe sobre el mercado laboral de las mujeres durante los ejercicios 1994, 2001, 2002 y 2003 en relación con el índice de inserción laboral, según sexo, observamos que la mayor formación ocupacional femenina no se corresponde con un mayor índice de inserción laboral sino que, a pesar de las políticas ocupacionales dispuestas en favor de las mujeres, el mercado laboral sigue priorizando las contrataciones de varones respecto de mujeres. Y así nos lo demuestra la siguiente estadística:

RELACIÓN DE ALUMNOS FORMADOS SEGÚN SEXO Y PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL

Año	Alumnos	% Insc. Alumnos	Alumnas	% Insc. Alumnas
1994	51.546	43,75	55.018	34,1
2001	114.256	71,71	184.933	64,7
2002	104.326	70,22	176.064	63,64
2003	121.977	70,35	199.632	63,86

Fuente: Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, op. cit., Cuadro 3.16 pg. 71; informe del año 2002 «El mercado laboral de las mujeres»; Informe «La inserción de la formación profesional ocupacional en 2003» ambos incluidos en la página web <http://www.inem.es/ciudadano/p—observatorio.html>...Elaboración propia.

B.1) Escuelas Taller y Casas de Oficio

Las Escuelas Taller y Casas de Oficio constituyen un Programa de Formación

54. El número de alumnas formadas en estas especialidades oscila entre 10 y 805 y el porcentaje de inserción entre el 93,04% y el 85,45%.
55. El número de alumnos formados en estas especialidades oscila entre 75 y 150 y el porcentaje de inserción entre el 96% y el 94,67%.
56. El número de alumnas formadas en estas especialidades oscila entre 71 y 236 y el porcentaje de inserción entre el 90,27% y 75,51%.

ocupacional que se viene desarrollando en España desde 1985. Reguladas mediante O. 14-11-2001 (RCL 2001, 2804, 2903) (BOE 21-11-2001) tienen como objetivo la mejora de la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de 25 años.

Para facilitar la inserción laboral de este colectivo dichos Programas desarrollan un tipo de formación en alternancia que se estructura en dos etapas una primera de aprendizaje y una segunda de formación y, a la vez, de práctica profesional en actividades de utilidad pública⁵⁷.

Los Programas de las Escuelas taller desarrollan actividades relacionadas con: la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; recuperación o creación de infraestructuras públicas etc., y tienen una duración que oscila entre un mínimo de un año y un máximo de dos, dividido en períodos de seis meses.

Los Programas de las Casas de Oficio desarrollan actividades de: mantenimiento y cuidado de entornos rurales, urbanos o del medio ambiente; prestación de servicios sociales y comunitarios etc. y tienen una duración máxima de un año.

Si atendemos al número de estudiantes que se incluyen en estos programas según sexo nos llama la atención que en estos Programas, a diferencia de lo que sucede con el resto de acciones formativas, el porcentaje de mujeres formadas es notablemente inferior al de los varones.

ALUMNOS FORMADOS E ÍNDICE DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN SEXO

Año	Total Alumnos	% Hombres	% Mujeres	% Insc. Hombres	% Insc. Mujeres	Total Insc.
1999	60.324	62,98	37,02	78,63	56,43	69,38
2000	55.946	62,84	37,16	83,04	66,50	76,96
2001	49.134	63,55	36,45	82,49	67,90	77,19
2002	45.555	63,11	36,89	81,75	67,16	76,61
2003	38.212	63,24	36,76	-	-	-
2004	32.318	64,86	35,14	-	-	-

Fuente: Página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Servicio Público de Empleo Estatal) <http://www.inem.es>. En dicha página aún no se incluyen los índices de inserción de los años 2003 y 2004. Elaboración propia.

La razón puede obedecer a la duración de estos cursos (en el caso de las Escuelas Taller pueden llegar a dos años de duración) y también a la edad de las participantes en relación con los contenidos de los cursos; es decir las jóvenes menores de 25 años prefieren otro tipo de formación, por ejemplo, la universitaria⁵⁸.

B.2) Talleres de Empleo

Los talleres de empleo constituyen un programa de formación en alternancia

57. Vid. a nivel comunitario Resolución del Consejo de 18-12-1979 (LCEur 1980, 1), sobre formación en alternancia de jóvenes (DOCE C-1 de 3-1-1980); Resolución del Consejo de 23-1-1984 (LCEur 1984, 50), relativa a la promoción del empleo juvenil (DOCE C-4-2-1984).
58. Vid. la evolución del nivel educativo de las mujeres en relación con los varones entre los años 1991 a 2001 en «Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española» op. cit., Cuadros 3.1, 3.2 y 3.3, pgs. 44 a 47.

creado en 1999 por RD 282/1999, de 22 de febrero (RCL 1999, 495) (BOE 23-2-1999) con el objetivo de generar más y mejor empleo e incrementar las posibilidades de inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos.

De ahí que vaya orientado a los desempleados mayores de 25 años pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción laboral, entre los que se encuentran las mujeres.

Dicho programa mantiene la misma filosofía de alternancia de los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio combinando acciones de formación-empleo en obras y servicios de utilidad pública o interés social.

Su duración oscila entre un mínimo de seis meses y un máximo de un año.

A diferencia de lo que sucede con los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio la presencia femenina en estos cursos es mayor.

ALUMNOS FORMADOS E ÍNDICE DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN SEXO

Año	Total alumnos	% Hombres	% Mujeres	% Inserc. Hombres	% Inserc. Mujeres	Total Inserc.
1999	3.563	43,73	56,27	65,15	48,46	55,84
2000	11.395	40,32	59,68	61,20	49,99	54,19
2001	17.468	36,50	63,50	67,91	59,06	62,22
2002	22.131	34,44	65,56	-	-	-
2003	21.976	33,50	66,50	-	-	-
2004	20.784	31,67	68,33	-	-	-

Fuente: Página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Servicio Público de Empleo Estatal) <http://www.inem.es>. En dicha página aún no se incluyen los índices de inserción de los años 2003 y 2004. Elaboración propia.

C) Formación continua y permanente

Se entiende por formación continua el conjunto de acciones formativas que son planificadas, organizadas y gestionadas por las empresas para sus propios trabajadores durante toda su vida laboral y cada vez que a éstos les sea necesaria para conseguir, bien el grado de capacitación profesional requerido en cada momento, o bien la promoción individual del trabajador en la empresa.

En estas acciones se incluyen los planes de formación, la formación complementaria y también los permisos formativos individuales cuando los trabajadores, para mejorar su capacidad profesional, cursen estudios de titulación oficial⁵⁹.

Los mecanismos de mejora en las cualificaciones y de reciclaje profesional para los trabajadores ocupados han sido uno de los grandes aspectos descuidados por la política de formación profesional española, tanto a nivel central como autonómico, quizás motivado por el escaso conocimiento de las partes implicadas sobre el papel

59. Vid. art. 7 en conexión con el art.2, ambos, del RD 1046/2003, de 1 de agosto (RCL 2003, 2247, 2822), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (BOE 12-9-2003); y también el art. 1 del III Acuerdo Nacional para la Formación Continua 2000-2004 (RCL 2001, 495).

a ejercer en la aplicación práctica del un derecho de alcance constitucional como es la formación y readaptación profesional, o quizás también por el desinterés que la propia sociedad ha demostrado sobre el tema⁶⁰.

En su defecto las políticas formativas fueron dirigidas, en su mayor parte, hacia los trabajadores desempleados como colectivo destinatario de los programas formativos obviando la necesaria formación continua de los trabajadores ocupados⁶¹. En consecuencia, esta tarea quedaba en manos del empresario.

Y la tónica generalizada, desde el punto de vista empresarial, no destaca por sus actuaciones formativas sobre el capital humano de las empresas⁶²; todo lo contrario, los mecanismos utilizados para adaptar las empresas a los nuevos cambios se basaron en la reorganización y en la tecnificación de sus estructuras manteniendo la mano de obra sin formación alguna⁶³.

De ahí que el grado de cualificación obtenido por muchos trabajadores se haya obtenido a través de la experiencia adquirida en el puesto de trabajo⁶⁴.

La incorporación de nuevas tecnologías en las empresas, la oferta de nuevos productos y servicios, y la evolución en las tendencias del mercado exigen, para mantener la competitividad empresarial, la cualificación constante de la mano de obra.

Ello provoca la necesaria dinamización de la formación profesional entendida como algo más que un instrumento de acceso de trabajo o de reinserción laboral.

De la necesidad de desarrollar un mayor vínculo entre la formación profesional y el mercado laboral resultó la creación, en 1993, de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)⁶⁵ como institución gestora de la misma.

60. Vid. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ J.: «Algunas consideraciones sobre la formación profesional ocupacional», comunicación presentada a la ponencia «Contrato de trabajo y formación profesional» en las V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla, diciembre 1986 y publicada en la obra colectiva «Contrato de trabajo y formación profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la comunidad Europea», Edición preparada por RODRÍGUEZ SANUDO y MARTÍN VALVERDE y publicada por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1987, pg. 197. Vid. también del autor citado «La tutela de la profesionalidad del trabajador, la formación y readaptación profesionales y el Estatuto de los Trabajadores», Revista de Política Social núm. 121, año 1979, pgs. 131-132.

61. Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ M. E.: «La formación profesional y su evolución en Andalucía» op. cit., pg. 267.

62. Vid. opinión de Miguel Angel Olaya (Confederación de Empresarios) en la mesa redonda «La formación en la empresa» celebrada el 23-1-1990 y publicada en Temas Laborales núm. 18, Sevilla 1990.

63. Para RODRÍGUEZ SANUDO la carencia de regulación en este ámbito constituye una laguna legal que impide la correcta correlación entre el ejercicio del derecho (a la formación y readaptación profesional) con los medios dispuestos para su efectiva aplicación. Vid. en «Sobre el contenido del deber de formación profesional del empresario» comunicación presentada a la ponencia «Contrato de trabajo y formación profesional», op. cit., pg. 245.

64. Vid. HOMS FERRET O.: «La situación de la mujer ante los cambios de cualificación de las empresas españolas», Ponencia presentada al Seminario «La formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres», Madrid enero 1988, y publicado por el Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, pg. 27.

65. Actualmente las funciones de FORCEM junto con las de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo creada en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (RCL 2001, 413, 635) (2000-2004) han sido asumidas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Vid. Disp. Adic. 1ª RD 1046/2003, de 1 de agosto (BOE 12-9-2003).

Con posterioridad se firmó el I Acuerdo Nacional de Formación Continua (1993-1996) que deposita en los agentes sociales y en la Administración Pública (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) la responsabilidad en el diseño, implantación y gestión del sistema de formación profesional⁶⁶.

Actualmente las líneas de actuación de este sistema se encuentran contenidas en: el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (2000-2004)⁶⁷; el Acuerdo tripartito en materia de Formación Continua de Trabajadores Ocupados⁶⁸; y el RD 1046/2003, de 1 de agosto (RCL 2003, 2247, 2822), por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (BOE 12-9-2003 rect. 3-2-2003)⁶⁹.

A través de los citados Acuerdos se ha permitido, como ya hemos indicado, el desarrollo y la gestión de un sistema de formación continua basado en la concertación social con participación creciente de la Administración del Estado.

En dichos Acuerdos las mujeres, por ser trabajadores con dificultades de acceso a la formación, constituyen uno de los colectivos prioritarios en recepción de cursos y actividades formativas.

Si atendemos a los datos derivados del Acuerdo Nacional de Formación Continua 2001-04, se puede observar el mayor índice de formación de mujeres frente al resto de colectivos prioritarios durante el año 2001.

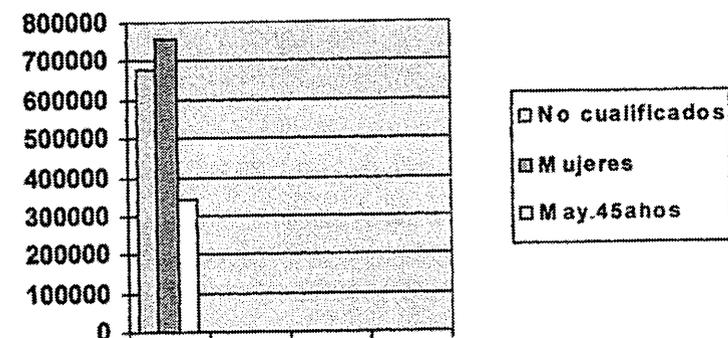
66. Con anterioridad a 1993 la formación continua aparecía incluida en el Plan FIP junto con la formación de desempleados. Vid. «Resumen panorámico de los sistemas de Formación Profesional en España», op. cit., pg. 26.

67. Los anteriores Acuerdos Nacionales de Formación Continua fueron suscritos el Primero el 16-12-1992, que se ratificó junto al Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de Trabajadores Ocupados el 22-12-1992. Inició su vigencia el 1-1-1993 hasta el 31-12-1996 (BOE 10-3-1993) (RCL 1993, 840). El II Acuerdo fue suscrito junto con el tripartito el 19-12-1996 publicándose mediante Resolución de 14-1-1997 (BOE 1-2-1997) (RCL 1997, 236, 865, 1431) y Resolución de 28-4-1997 (BOE 16-5-1997) (RCL 1997, 1210), respectivamente. Respecto al papel de la negociación colectiva en la formación profesional vid. entre otros VALDÉS DAL-RÉ F.: «La formación profesional continua, entre el diálogo social y la negociación colectiva», Relaciones Laborales, t. I, año 2001, pgs. 107 y ss.; CASAS BAAMONDE M. E.: «Concurrencia de acuerdos interprofesionales, estructura de la negociación colectiva y formación profesional continua», Relaciones Laborales núm. 14, 1995; MIRÓN HERNÁNDEZ M. M.: «Formación profesional y negociación colectiva», Revista de Derecho Social núm. 6, 1999, pgs. 209 y ss.

68. El III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua fue suscrito el 19-12-2000 por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC OO), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Gallega (CIG); las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y publicado mediante Resolución de 1-2-2001 (RCL 2001, 413, 635), de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el BOE 15-2-2001. Su inscripción en el Registro de la Dirección General de Trabajo y publicación del mismo se dispuso en la Resolución de 2-2-2001 (RCL 2001, 495) (BOE 23-2-2001).

69. Este RD ha sido desarrollado por la O. de 13-2-2004, por la que se desarrollan las acciones de formación continua en las empresas (BOE 1-3-2004). A nivel comunitario vid. Resolución del Consejo de 5-6-1989 (LCEur 1989, 2815), sobre la formación profesional permanente (DOCE C-148 de 15-6-1989).

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN COLECTIVOS PRIORITARIOS AÑO 2001



Fuente: <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id=342&area=estadisticas>

Sin embargo, a nivel de empresa, existen dos tipos de problemas con los que se enfrenta la mujer para acceder a la formación continua. Uno es de carácter normativo y se trata de la ausencia en los convenios colectivos de un tratamiento específico en materia formativa para la mujer (dejando a salvo las referencias concretas sobre los contratos formativos)⁷⁰. El otro es de carácter social en el que entran en juego factores externos como la maternidad o las responsabilidades familiares que impiden acceder a los programas de formación, bien por los horarios de los mismos, bien por el abandono de la propia mujer del mercado laboral para atender dichas responsabilidades etcétera⁷¹.

Y aunque en los últimos años la participación de la mujer ha ido en continuo ascenso, aún sigue siendo inferior a la de los hombres⁷².

Las estadísticas que nos proporciona el Ministerio de Educación y Ciencia al respecto correspondientes al año 2002 son bastante significativas.

70. Vid. SERRANO ARGÜELLO N. «Negociación colectiva, trato discriminatorio e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: una asignatura pendiente», Estudios y Colaboraciones, Edit. Lex Nova núm. 29, año 2002, pg. LN-60. Según la autora, a pesar de que las mujeres resulta ser uno de los colectivos prioritarios para acceder a programas formativos, según los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, no hay convenios colectivos que recojan acciones formativas específicas para las mujeres. Vid. pg. LN-60.

71. Vid. PIERRET M.: «Igualdad de oportunidades y formación profesional: formación en la empresa y para la empresa», Ponencia presentada al Seminario «La formación ocupacional desde la perspectiva de las mujeres», op. cit., pg. 37.

72. Vid. Informe de la Comisión de Expertos «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico», diciembre 2004, pg. 136.

ÍNDICE DE FORMACIÓN, SEGÚN SEXO, ATENDIENDO AL TIPO DE CENTRO Y AL OBJETIVO DE LA FORMACIÓN

Tipo de centro	Total	Hombres	Mujeres
Formativo/educativo	73,2	71,0	75,5
Formativo/educativo a distancia	7,9	8,6	7,2
Empresa	2,6	2,7	2,5
Mixto (centro y empresa)	3,3	3,5	3,2
Otra forma	13,0	14,2	11,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Objetivo de los estudios	Total	Hombres	Mujeres
Preparac. profes. inicial	27,4	27,5	27,2
Actualizac. conocimientos	13,6	15,0	12,3
Preparac. para ascenso	3,6	4,0	3,2
Preparac. cambio actividad u ocupación	6,3	5,1	7,4
Otros objetivos	49,1	48,3	49,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?id0342&area=estadisticas>

En ellas se observa la menor incidencia de las mujeres en programas formativos desarrollados en exclusiva por la empresa, o en combinación con centros formativos o educativos.

En cambio, su participación es mayor a la de los varones cuando dicha formación es ajena a la planificada y organizada en el seno empresarial.

Asimismo la representación de mujeres también resulta inferior a la de los varones cuando el objetivo de los estudios resulta ser bien la preparación para un ascenso o la actualización de conocimientos.

En el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, se reconoce la importancia de la formación en la adaptación, reciclaje y el mantenimiento de la capacitación profesional de los trabajadores ante la evolución de los procesos productivos.

Entre sus destinatarios las mujeres se definen específicamente como uno de los colectivos destinatarios, siguiendo así la tónica continuista de los anteriores Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

De cara a la consecución de los objetivos previstos en la Cumbre de Lisboa la formación continua adquiere un relevante protagonismo al ser reconocida como factor esencial que garantiza la formación de nuevos conocimientos y el reciclaje permanente que los trabajadores precisen en cada momento, consiguiéndose con ello una mayor competitividad empresarial.

También juega un papel esencial la formación permanente, esto es, «toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica,

social o relacionada con el empleo»⁷³, pues las nuevas exigencias del mercado la convierten en un instrumento necesario para «asegurar en todo momento una fuerza de trabajo competente, cualificada, adaptable y mercados de trabajo en grado de responder a los cambios económicos»⁷⁴.

Sin embargo, el porcentaje de individuos que acceden a la formación permanente aún sigue siendo muy bajo.

De ahí que, en la Estrategia de la OCDE para el empleo (1994) se ofreciera tres recomendaciones para incentivar tanto a las empresas como a los trabajadores a invertir en el aprendizaje permanente: permitir a los trabajadores la alternancia entre períodos de trabajo con períodos prolongados de formación fuera del trabajo durante toda su vida laboral; ofrecer estímulos a las empresas a través de medidas fiscales o subvenciones para que ofrezcan o faciliten la formación a sus trabajadores; hacer de la cualificación profesional de cada trabajador un factor de producción transparente para que pueda ser tratado como activo a largo plazo⁷⁵.

Si efectuamos una comparación por sexos se puede observar cómo las mujeres acceden a este tipo de formación en mayor proporción que los hombres, y sin embargo, sus efectos sobre el nivel de desempleo resultan poco significativos.

RELACIÓN FORMACIÓN PERMANENTE-DESEMPLEADOS SEGÚN SEXO

Año	% Form. Perm. Hombres	% Form. Perm. Mujeres	% Paro Hombres	% Paro Mujeres
2000	4,6	5,6	7,9	16,7
2001	4,3	5,5	7,5	15,4
2002	4,5	5,4	8,0	16,4
2003	5,3	6,3	8,2	15,9
2004	4,7	5,7	7,9	14,9

Fuente: Datos obtenidos de las estadísticas facilitadas por eurostat en la página web <http://epp.eurostat.cec.eu.int>. Elaboración propia

En cuanto al porcentaje de ocupados que cursan estudios según la rama de la actividad económica en la que prestasen sus servicios, atendiendo a los datos facilitados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes durante el año 2002, observamos que, en casi todas las actividades económicas, hay un mayor porcentaje de muje-

73. Definición recogida de la Comunicación de la Comisión «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente» (noviembre 2001).

74. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO M.: «Empleabilidad y acceso a la formación», op. cit., pg. 120. Según RODRÍGUEZ-PIÑERO la formación deja de ser una característica exclusiva de los contratos formativos para constituirse en elemento del contrato de trabajo, lo que implica una revisión del tradicional concepto de cualificación profesional y también una redefinición del objeto de la prestación laboral. Vid. pg. 123. Vid. también el Informe sobre el empleo en Europa 2004, concretamente el capítulo 3º «Ayuda educativa y de formación: medios de escape del empleo poco remunerado y precario».

75. Vid. «Perspectivas del Empleo 2004», Informe OCDE, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid 2004, pgs. 364-365.

res que reciben estudios frente a los hombres, salvo en las ramas de hostelería, actividades inmobiliarias y servicios de empresa y pesca, actividades en donde el porcentaje de varones ocupados que cursan estudios superan a las mujeres⁷⁶.

Si finalmente efectuamos un estudio comparativo de la población ocupada y parada, según sexo, atendiendo a los diferentes niveles educativos podemos nuevamente comprobar el inferior grado de ocupación de las mujeres respecto de los hombres, diferencias que se agravan conforme el nivel de estudios es inferior y que, disminuyen a niveles educativos superiores⁷⁷.

OCUPADOS POR NIVEL DE ESTUDIOS, SEGÚN SEXO (IV TRIM. 2000-2003). EN MILES

MUJERES

HOMBRES

Nivel estudios	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Analfabetos	24,4	27,2	24,2	26,2	41,7	44,3	36,2	35,1
Educ. Primaria	1.140,5	1.153,8	1.080,3	1.031,3	2.602,2	2.567,3	2.418,8	2.269,4
Educ. Secund. 1 ^a ⁷⁸	1.409,7	1.439,1	1.518,2	1.649,4	2.980,4	3.036,3	3.166,2	3.271
Educ. Secund. 2 ^a	749,6	786,5	832,8	897,4	1.099,2	1.175,2	1.237,9	1.279,6
Enseñ. Técnico Prof. Grad. Medio ⁷⁹	472,5	499,5	511,3	548,7	695	733	714,3	745,3
Enseñ. Técnico Prof. Grad. Super. ⁸⁰	499,1	530,3	560,5	565,1	867,6	874,3	878,3	927,6
Educ. Super.	1.470,7	1.575,4	1.684,9	1.820,8	1.572,1	1.678,9	1.717,3	1.795,1

Fuente: «La política de empleo en España». Informe de base sobre instituciones, procedimientos y medios de política de empleo, MTAS, Madrid 2003, Anexos, Cuadro estadístico núm. 10: Población ocupada por nivel de estudios y sexos, publicado en la página web del MTAS <http://www.mtas.es/empleo/misep/misep03htm/default>. Elaboración propia

POBLACIÓN PARADA POR NIVEL DE ESTUDIOS, SEGÚN SEXO (IV TRIM. 2000-2003). EN MILES

MUJERES

HOMBRES

Nivel estudios	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Analfabetos	35,62	26,29	24,84	24,93	21,02	20,18	20,96	24,19
Educ. Primaria	20,65	15,75	17,77	17,42	10,74	8,45	9,31	9,45
Educ. Secund. 1 ^a ⁸¹	23,99	18,58	20,86	19,53	9,63	8,42	9,22	9,04
Educ. Secund. 2 ^a	17,28	12,53	14,72	13,42	8,82	7,29	7,45	7,42

76. Vid. Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias correspondientes al año 2002 en la página web del Ministerio de Educación y Ciencia <http://www.mec.es/mecd/jsp/plantilla.jsp?342&area=estadisticas>

77. Vid. «Sistema estatal de indicadores de la educación 2002. Síntesis», Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría General de Educación y Formación Profesional, INCE, Madrid 2003, pgs. 124-127.

78. Incluye formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de Secundaria.

79. Incluye formación e inserción laboral que precisa título de Secundaria (primera o segunda etapa).

80. Incluye formación e inserción laboral de formación profesional superior.

81. Incluye formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de Secundaria.

Nivel estudios	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Enseñ. Técnico Prof. Grad. Medio ⁸²	23,97	18,36	18,44	17,96	8,51	6,40	7,37	8,74
Enseñ. Técnico Prof. Grad. Super. ⁸³	19,32	16,07	13,81	15,67	6,95	5,59	7,75	5,88
Educ. Super.	14,02	10,96	11,11	10,52	7,57	5,40	5,90	6,13

Fuente: «La política de empleo en España». Informe de base sobre instituciones, procedimientos y medios de política de empleo, MTAS, Madrid 2003, Anexos, Cuadro estadístico núm. 10: Población ocupada por nivel de estudios y sexos, publicado en la página web del MTAS <http://www.mtas.es/empleo/misep/>. Elaboración propia.

4. REFLEXIONES SOBRE LA RELACIÓN FORMACIÓN/EMPLEO EN EL COLECTIVO DE MUJERES

Del análisis en cifras efectuado en las páginas que anteceden sobre el número de mujeres que acceden a las diferentes enseñanzas que integran el sistema formativo español hemos podido constatar la evolución creciente en materia formativa experimentada por las mujeres, crecimiento que, como sucede con la formación universitaria, hace que España se sitúe a la cabeza de los Estados con mayor índice de mujeres universitarias⁸⁴.

Sin embargo, esta mayor formación no se corresponde con una mayor inserción en el mercado laboral puesto que, a pesar de lo anterior, se continúa priorizando la contratación de varones siendo éstos los que poseen un mayor porcentaje de inserción laboral.

Actualmente asistimos a un proceso vertiginoso de cambio marcado por las directrices trazadas en la Estrategia Europea de Empleo en donde se quiere alzar a Europa a la cúspide de la economía mundial.

Ello implica un cúmulo de reformas en diferentes ámbitos interconectadas entre sí que afectan al empleo y también a la formación de los ciudadanos.

Por lo que respecta al empleo el objetivo es la consecución de una tasa general de empleo del 67% en el 2005 y del 70% en el 2010; una tasa de empleo femenino del 57% en el 2005 y del 60% en el 2010, y una tasa de empleo de trabajadores de más edad (55 a 64 años) del 50% en el 2010.

Dicho crecimiento en el empleo supone la realización de un notable esfuerzo en cuanto a la mayor presencia femenina en el mercado laboral, en donde se estimule y favorezca la permanencia en el mercado tanto de las mujeres de mayor edad, como de las mujeres con hijos.

Si repasamos la tasa de empleo de la población femenina de los últimos años en España observamos una lenta pero continua evolución ascendente que se encuentra, aún, muy lejos de conseguir los objetivos marcados por la Estrategia de Lisboa.

82. Incluye formación e inserción laboral que precisa título de Secundaria (primera o segunda etapa).

83. Incluye formación e inserción laboral de formación profesional superior.

84. Vid. nota a pie núm. 3 de este trabajo.

TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN FEMENINA ESPAÑOLA EN RELACIÓN CON LA MEDIA UE

	2000	2001	2002	2003	2004
UE (25)	53,7	54,3	54,7	55,1	55,8
UE (15)	54,1	55,0	55,6	56,1	57,0
España	41,2	43,0	44,1	46,0	48,0

Fuente: <http://epp.eurostat.cec.int>. Elaboración propia

Ni alcanza la tasa media de empleo de la UE y además se encuentra a la cola entre los países con menor índice empleo femenino superando sólo a Croacia (47,8%), Polonia (46,25), Grecia (45,2%), Italia (45,2%) y Malta (32,8%).

En cambio la tasa de empleo masculina en España es superior a la media europea e incluso a la tasa de países como Alemania (71,0%), Francia (68,9%) o Bélgica (67,9%)⁸⁵.

TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN MASCULINA ESPAÑOLA EN RELACIÓN CON LA MEDIA UE

	2000	2001	2002	2003	2004
UE (25)	71,3	71,4	71,1	70,9	70,9
UE (15)	72,8	73,2	72,9	72,8	72,7
España	71,1	72,4	72,6	73,2	73,7

Fuente: <http://epp.eurostat.cec.int>. Elaboración propia

Si efectuamos ahora un repaso de la tasa de desempleo según sexo observamos que el desempleo femenino supera a la media de la UE (25) en 4,7 % situándose junto con Grecia y Polonia entre los países como mayor índice de desempleo femenino.

TASA DE DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN FEMENINA ESPAÑOLA EN RELACIÓN CON LA MEDIA UE

	2000	2001	2002	2003	2004
UE (25)	10,2	9,8	10,0	10,1	10,2
UE (15)	9,3	8,7	8,9	9,2	9,2
España	16,7	15,4	16,4	15,9	14,9

Fuente: <http://epp.eurostat.cec.int>. Elaboración propia

En cuanto a la tasa de desempleo masculino España se encuentra una décima por debajo de la media de la UE (25) superando a países con un índice superior como Francia (8,8%) o Alemania (8,7%) y siendo superado, entre otros, por Italia (6,4%), Portugal (5,9%) o Reino Unido (5,1%) que poseen un índice de desempleo inferior.

85. Tasa de empleo correspondiente al 2004. Vid. <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

TASA DE DESEMPLEO DE LA POBLACIÓN MASCULINA ESPAÑOLA EN RELACIÓN CON LA MEDIA UE

	2000	2001	2002	2003	2004
UE (25)	7,3	7,3	7,7	8,0	8,0
UE (15)	6,4	6,1	6,6	7,0	7,1
España	7,9	7,5	8,0	8,2	7,9

Fuente: <http://epp.eurostat.cec.int>. Elaboración propia

En consecuencia, la política de empleo española, al no conseguir eliminar la falla estructural que contiene el mercado de trabajo en materia de desigualdad por razón de sexo y que continua afectando a múltiples ámbitos como son el empleo, el desempleo, la segregación por género en sectores y en profesiones, la remuneración, la promoción profesional, etc. incumple el objetivo del art. 2 de la L. 56/2003, de 16 de diciembre (RCL 2003, 2935), de Empleo (BOE 17-12-2003), de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación tanto en el acceso al empleo como en las acciones orientadas a su consecución disponiendo de acciones adecuadas dirigidas a la integración laboral de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, entre los que se encuentran las mujeres.

En este sentido la Decisión núm. 578/2003/CE del consejo de 22-7-2003 (LCEur 2003, 2439), relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros requiere a los Estados para que integren la dimensión hombre-mujer en todas las acciones que se lleven a cabo en el marco de las reformas estructurales para conseguir más y mejor empleo, constituyendo una de sus prioridades fundamentales la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres reduciendo las divergencias existentes en las tasas de empleo, desempleo y remuneración y mejorando la compaginación de la vida profesional con la familiar⁸⁶.

Recientemente los resultados de la EEE han sido analizados en el Informe Kok⁸⁷ en donde se concluye con la necesidad de incrementar la productividad y el empleo a través de un conjunto de reformas políticas así como del establecimiento de un marco macroeconómico que impulse el crecimiento, la demanda y el empleo.

Sorprende de él que siendo la educación y la formación elementos esenciales para el futuro de la Unión Europea de cara a la consecución de los objetivos de Lisboa (hacer que Europa se convierta en la sociedad del conocimiento) no se analicen sus resultados en dicho informe.

Tan sólo se insiste en el aprendizaje permanente y en la necesidad de desarrollar estrategias de formación continuada, pero no se reflexiona sobre cómo están evolucionando y adaptándose los sistemas educativos de cada Estado para ayudar a la consecución de los objetivos comunes propuestos en materia de educación y forma-

86. Una síntesis de la Decisión así como las prioridades fundamentales de las reformas estructurales («los 10 mandamientos») puede consultarse en la web <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c11319.htm>. Vid. también un esquema de las medidas propuestas para reducir la desigualdad entre sexos en DE LA VILLA SERNA S. «Informe 2004 sobre la igualdad entre hombres y mujeres» Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, núm. 52, año 2004, pgs. 223-226.

87. «Hacer frente al desafío. La Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo», Informe del Grupo de Alto Nivel presidido por Win Kok, noviembre 2004. El texto de dicho Informe puede encontrarse en la dirección <http://www.europa.eu.int/growthandjobs/pdf/kok-report-es.pdf>.

ción (mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea, facilitar el acceso de todos a los sistemas de educación y formación y abrir los sistemas de educación y formación a un mundo más amplio)⁸⁸, ni tampoco sobre cuál es la incidencia que tiene el nivel de formación de los ciudadanos de cada Estado, según sexo, en el mercado laboral de cada uno de ellos⁸⁹.

Centrándonos en España creemos que existe una desconexión entre el ideal de Lisboa en materia formativa con los resultados que se producen en el mercado laboral español en relación con las mujeres entre las distintas Administraciones implicadas.

Cada vez existe en España más y mejores mujeres formadas y ese cambio en la formación de este colectivo no provoca, aún, la necesaria reforma en el mercado de trabajo (relación causa/efecto) que rompa definitivamente su trayectoria desequilibrada en perjuicio de la mujer⁹⁰.

Por ello creemos que, actualmente, no puede sostenerse que entre las causas que obedecen a que en España se mantengan a niveles muy bajos los índices de ocupación una de ellas sea la deficiente o falta de formación de este colectivo, pues los datos analizados arrojan una proporción mayor y en constante crecimiento de mujeres formadas que de hombres.

Son otros los factores los que se perpetúan en el tiempo y explican esta falla en el mercado de trabajo: el rol social de la mujer, sus funciones familiares y domésticas, la masculinización de profesiones claves en la industria, el mantenimiento de estereotipos sexuales en puestos directivos o de responsabilidad, la falta de políticas sociales eficaces dirigidas a permitir el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, la falta de información y orientación profesional, etc., los que favorecen esta discriminación laboral.

Y ello se observa con más claridad en los sectores industriales y técnicos de mayor peso en la economía del país⁹¹.

Asimismo escasean los estudios en donde se analice el impacto que el mayor volumen de mujeres formadas provoca sobre el mercado laboral y sus consecuencias, lo cual se traduce en una importante descoordinación entre las medidas formativas dispuestas por la Administración con los resultados que se derivan de las mismas.

Si las medidas y los contenidos formativos dispuestos por las políticas de empleo

para conseguir el incremento de la ocupación femenina no consiguen eliminar la situación de desigualdad existente en el mercado de trabajo y no se traduce en una mayor ocupación y/o permanencia en el mercado de trabajo, dichas medidas y/o los contenidos citados resultarán ineficaces para el objetivo propuesto. Para que ello no ocurra la Administración habrá de analizar, periódicamente, la eficacia, no sólo de las medidas de empleo propuestas sino también del cumplimiento de los objetivos trazados por la normativa que configura el sistema educativo español y, en especial, de las recientes LO 5/2002, de 19 de junio (RCL 2002, 1550), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y LO 10/2002, de 23 de diciembre (RCL 2002, 3012), de Calidad de la Educación y, en consecuencia, canalizar el contenido de sus políticas formativas en función de las necesidades y los resultados que marque en cada momento el mercado laboral⁹².

Ello implica una reformulación de las propuestas formativas que orienten hacia nuevos estudios o a estudios rechazados para y por las mujeres (fundamentalmente los técnicos y científicos), el fomento hacia la diversidad en los estudios de formación profesional evitando la concentración formativa sobre un número limitado de ramas formativas y haciendo de ellos una buena alternativa que atraiga a una parte importante del grueso de alumnos, en especial mujeres, que, en su mayoría se inclinan por la formación universitaria⁹³.

Lo contrario supondría el ejercicio de políticas formativas sobre un capital humano desaprovechado porque el mercado lo rechaza o no lo necesita.

Asimismo será necesario que la Administración pública, a través de sus órganos competentes y a la hora de diseñar sus políticas de empleo, ponga en práctica medidas de concienciación social de que las mujeres, por el grado de formación adquirido, se encuentran dotadas de unas características productivas que les permite adaptarse a las ofertas laborales que proporciona el mercado en igualdad de condiciones sin el temor de que ello pueda provocar un efecto «desplazamiento» sobre la mano de obra masculina.

En consecuencia, la formación no es la fórmula magistral que venga a resolver el desequilibrio del mercado entre los sexos pero sí un instrumento necesario a tener en cuenta en las políticas de empleo, sociales y económicas para construir el modelo europeo al que se aspira.

88. Vid. Informe del Consejo «Educación» dirigido al Consejo Europeo sobre los futuros objetivos precisos de los Sistemas de Educación y Formación, Estocolmo 23-24 de marzo de 2001.

89. Esta carencia de resultados en materia formativa que se desprende del informe Kok fue criticada por la Comisaria de Educación y Cultura Vivianne Reding en la reunión mantenida el 18-11-2004 en Bruselas por los ministros europeos de Educación.

90. Vid. cuadros comparativos sobre la población ocupada y desempleada por nivel de estudios según sexos que se recogen en la página 30 de este trabajo. Vid. también el índice de mujeres formadas desde el año 2000 hasta el primer trimestre del 2005 en la web del Instituto de la Mujer <http://www.mtas/mujer/mujeres/cifras/tablas/W19bis.XLS>

91. Vid. HOMS FERRET O. «La situación de la mujer ante los cambios de cualificación de las empresas españolas», op. cit., pgs. 31-32. Sobre la segregación por razones de género que afecta al mercado de trabajo resulta interesante el estudio realizado por el Observatorio Ocupacional en relación con las 50 ocupaciones ofertadas con mayor volumen de contratación y el perfil de la oferta y de los demandantes de empleo «Ocupaciones significativas por su contratación» disponible en la web <http://www.inem.es/ciudadano/p—observatorio.html>

92. En semejante sentido vid. Informe de la Comisión de Expertos «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico», op. cit., pg. 137.

93. Vid. en semejante sentido TORRE PRADOS I.: «Nuevas profesiones y formación profesional», op. cit., pg. 55; Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social de 31-1-2005: «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivos», op. cit., pg. 137; «Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española», Colección informes CES núm. 3/2003, pg. 127.