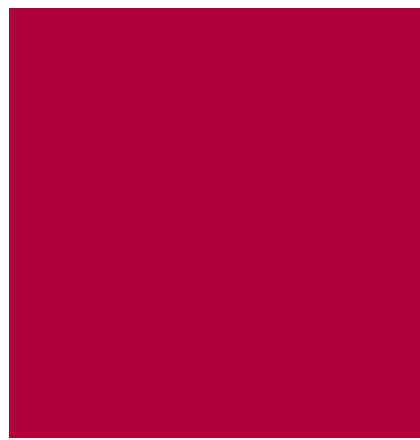


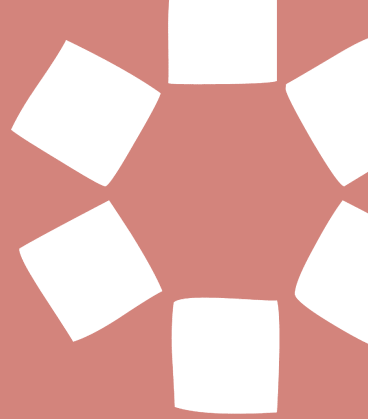
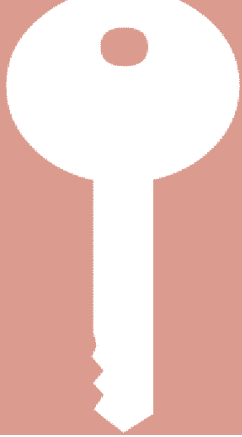
La formación como instrumento para la igualdad



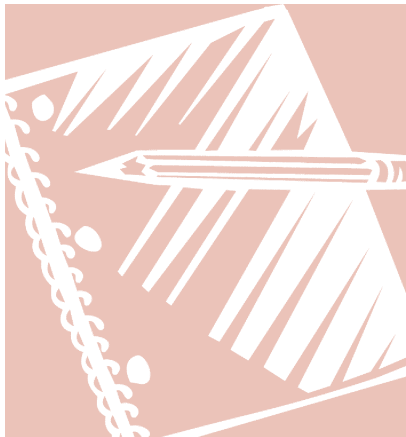
**secretaría confederal
de la mujer**

CC.00.





La formación como instrumento para la igualdad



PRESENTACIÓN.

Pág. 4

**SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO
DE TRABAJO.**

Pág. 6

LOS SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN.

Pág. 9

**BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS
PARA DESBLOQUEARLAS.**

Pág. 12

Presentación

La intervención sindical en relación a la formación ocupacional para personas desempleadas y a la formación continua para personas con empleo, es una constante en el quehacer cotidiano de Comisiones Obreras, con el objetivo de garantizar que llega a todos los sectores y colectivos y de forma preferente a los más necesitados. Una intervención orientada a mejorar las condiciones de empleo y la carrera profesional; a garantizar la calidad de los contenidos profesionales; a procurar la formación necesaria ante cambios en la organización del trabajo y procesos de movilidad funcional; y a promover el reconocimiento de la experiencia laboral.

Todo ello, además, desde una visión no discriminatoria; cuidando no reproducir los estereotipos al uso en la valoración de las tareas que hombres y mujeres desarrollan; adecuando la oferta formativa de forma que facilite la participación de las mujeres, teniendo en cuenta que trabajan en sectores más desregulados y llevan mayoritariamente el peso de las tareas de cuidado familiar. Adaptando, por tanto, los tiempos, los lugares y las modalidades de impartición de las acciones formativas.

La participación sindical en la gestión de la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras, así como en la realización directa de acciones formativas, ha posibilitado un acceso más equilibrado de quienes querían mejorar su cualificación, y en especial, la participación cada vez mayor de las mujeres, fundamentalmente tras impulsar su consideración de colectivo preferente y lograr que, como tal, sean destinatarias de un cupo mínimo, pero muy significativo, de las plazas formativas ofertadas.

De esta forma, la participación de mujeres en las acciones formativas ha ido creciendo año a año, pero aún es necesario lanzar nuevas iniciativas para asegurar que la oferta formativa esté bien dirigida, es decir, que sirva también para corregir la segregación profesional existente en el ámbito laboral entre hombres y mujeres y que tiene tan negativas consecuencias para éstas.

La pervivencia de esta segregación ocupacional que tiene su reflejo en la enseñanza reglada y en el mercado de trabajo, mantiene a las mujeres en sectores y ocupaciones con bajos salarios y gran precariedad laboral, y favorece actuaciones discriminatorias basadas en el sexo de las personas. Por ello, romper con la segregación profesional, impulsar el acceso de las mujeres a todo tipo de sectores y ocupaciones, es un objetivo sindical también en el campo de la formación para el empleo.

Una de las nuevas iniciativas adoptada desde la Fundación tripartita para la Formación

en el Empleo, ha sido la de incluir en la convocatoria anual de planes de formación, uno destinado exclusivamente a colectivos con mayores dificultades en el empleo. Por esta vía, en la convocatoria de 2001-2002, se inició la puesta en marcha de planes de formación destinados a mujeres trabajadoras, lo que le permitió a Comisiones Obreras solicitar un primer plan de acciones formativas dirigidas a la cualificación profesional de este colectivo.

Los objetivos concretos del plan de formación continua para mujeres de Comisiones Obreras son promover la diversificación profesional, a través de su acceso a profesiones en las que están poco representadas, y la promoción profesional, ampliando la cualificación de las trabajadoras en las ocupaciones feminizadas.

Tanto esta iniciativa, que tendrá continuidad y mayor extensión en futuras convocatorias de la Fundación tripartita, y en nuevos planes de formación de Comisiones Obreras, como el mejor desarrollo del conjunto de las ofertas formativas que se dirigen a la población trabajadora, requieren de un esfuerzo suplementario en la difusión de la información, para hacerla llegar a todos los centros de trabajo y a todas las personas que puedan estar interesadas; así como en la ampliación de la participación de la representación sindical en las empresas y en la regulación a través de la negociación colectiva.

La combinación de estos tres mecanismos: información, participación, y negociación co-

lectiva, nos permitirá asegurar un uso extensivo de la formación permanente con garantías de igualdad de oportunidades y útil para la mejora de las condiciones de empleo y trabajo.

Informar e impulsar a través de la negociación colectiva y de la acción sindical, medidas e iniciativas que ayuden a cambiar la situación actual, rompiendo las barreras y obstáculos que mantienen la discriminación de género en el trabajo, es también el objetivo de este documento, elaborado por las Secretarías confederales de Formación y de la Mujer.

Un documento que informa sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, que describe los subsistemas de formación existentes en nuestro país, que aborda las barreras actitudinales, sociales y familiares y su reproducción en las empresas, y que propone toda una serie de medidas para afrontarlas.

Un documento para el desarrollo de la acción positiva aplicada a obtener **la igualdad de género en el trabajo, a través de la formación para el empleo**. Un documento útil para la labor de las organizaciones de Comisiones Obreras y de la representación sindical en las empresas.

Secretaría confederal de Formación
Secretaría confederal de la Mujer



SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La posición de las mujeres en el mercado laboral es una muestra clara del déficit de igualdad de oportunidades que mantiene a una parte significativa de la población femenina en situación de fuerte dependencia económica y limita el pleno ejercicio de sus derechos y el libre desarrollo de su vida personal.

Es pues necesario partir de la existencia de ciertos elementos que caracterizan y determinan la situación específica de las mujeres en el mercado de trabajo para comprender las causas de la desigualdad:

1 En España, al igual que en el resto de Europa, la población activa femenina se ha incrementado de forma continuada en los últimos veinticinco años, de modo que la **tasa de actividad femenina** ha pasado del 29% en 1976, hasta casi el 40 % en 2001. Sin embargo, a pesar del gran avance de las mujeres españolas en el ámbito de la actividad remunerada, los niveles alcanzados están aún 24 puntos por debajo de la tasa de actividad de los hombres, y aproximadamente 10 por debajo de la tasa de actividad media de las mujeres en la Unión Europea.

Este espectacular aumento ha venido acompañado en buena medida del incremento del nivel educativo de las mujeres en los últimos años. La tasa de actividad femenina guarda una relación directa muy

clara con el nivel de formación, partiendo de la tasa de actividad más baja, 5,1%, de las mujeres analfabetas, hasta la más elevada, 83,6%, correspondiente a las mujeres con estudios universitarios superiores, la tasa de actividad aumenta para cada uno de los niveles formativos.

Otro importante cambio se ha operado en relación a la voluntad cada vez más acentuada por parte de las mujeres, de mantenerse en el mercado de trabajo. Mientras que en los años sesenta la mayoría dejaba de trabajar entre los 25 y 40 años, coincidiendo con la nupcialidad y/o la maternidad, en la actualidad la mayoría de las mujeres desea seguir trabajando tengan o no tengan hijos. De hecho, es precisamente en estos segmentos de edad donde se sitúan en nuestros días las tasas de actividad femenina más elevadas.

2 Paralelamente, sin embargo, al aumento de la tasa de actividad de las mujeres, **el paro femenino también ha crecido con rapidez**, convirtiendo a España en uno de los países de la Unión Europea con la tasa de paro femenino más elevada y, también, donde la diferencia en la tasa de desempleo entre sexos es más acusada: el nivel de paro registrado llega al 18,6 % entre las trabajadoras, más del doble que el de los hombres (8,9%).

En cuanto a la relación con la edad, se observa, por una parte, que las diferencias entre hombres y mujeres en la actividad laboral se agravan con la edad (las diferencias en la tasa de actividad entre los jóvenes y las jóvenes menores de 30 años, están por debajo de los once puntos porcentuales, mientras que entre los ma-



SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

yores de 39 años están por encima de los treinta puntos); sin embargo, las diferencias en la tasa de paro entre sexos disminuyen según aumenta la edad (las diferencias entre los menores de treinta años están por encima de los diez puntos, mientras que para los mayores de 39 están por debajo de los diez puntos). La explicación de este comportamiento parece estar en que las mujeres sufren una mayor discriminación cuando no tienen experiencia laboral acumulada o cuando pretenden acceder a trabajos que no requieren una cualificación especial.

Sin embargo, estas diferencias entre las tasas de actividad y paro, también indican la subsistencia de un importante grado de discriminación de género: Que la tasa de actividad de las mujeres disminuya con la edad es un patrón, en parte, explicable por las pautas de comportamiento social explícita o implícitamente impuestas hasta la llegada de la democracia. Ahora bien, las diferencias entre la tasa de paro de los más jóvenes es fruto del comportamiento sexista que existe todavía en la política de contratación de muchas empresas.

3 Otra de las transformaciones más relevantes del mercado de trabajo desde finales de los ochenta y principios de los noventa ha sido el crecimiento del **empleo temporal**. Gran parte de la creación neta de empleo ha tenido lugar sobre la base del empleo temporal, y a pesar de que el fenómeno parece afectar a todos los grupos de población, esta eventualidad se deja sentir con más fuerza entre las mujeres: la tasa de temporalidad femenina se sitúa por encima del 34 % frente al 30 % de los hombres.

4 También afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres la **contratación a tiempo parcial**.

Parte del importante incremento de mujeres ocupadas producido en los últimos diez años, se ha debido al aumento del empleo a tiempo parcial: Si a principios de los noventa el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial sobre el total del empleo femenino era del 10 %, a principios del 2001 representaban el 16%. En este punto es de destacar, por un lado, que no se trata de una opción profesional libremente elegida por la mayoría de las afectadas; las responsabilidades familiares u otras razones de interés personal, representan una proporción muy pequeña de las causas aducidas por las mujeres asalariadas a tiempo parcial para estar en esta situación, frente a otras tales como no haber encontrado trabajo a tiempo completo, o la dificultad para suplir la falta de servicios e infraestructuras públicas de atención a las personas dependientes. Y, por otro lado, que casi ningún empleo cualificado o puesto de trabajo con responsabilidad, es atribuido a una persona asalariada a tiempo parcial; en este sentido, las condiciones de contratación y las características del empleo contribuyen a definir la cualificación y las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

5 Otro factor diferenciador es la elevada segregación ocupacional entre hombres y mujeres, la **fuerte concentración de los empleos femeninos**: El sector servicios es el que ocupa más trabajadores y trabajadoras, reflejando el proceso de terciarización de la economía acaecido en los últimos años, pero, sobre



SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

todo, son las mujeres las que se han incorporado a los nuevos puestos de trabajo demandados por estas actividades. En este sector se concentra casi el 85% del total de mujeres asalariadas, consolidándose así como el sector más feminizado de la actividad productiva.

A un nivel más desagregado, se mantienen ramas de actividad para uno y otro sexo, sectores hegemónicamente masculinos o femeninos y cualificaciones específicamente femeninas o típicamente masculinas, el mundo del trabajo no mezcla los géneros. Las mujeres aparecen adscritas a un determinado tipo de actividades y oficios que se consideran más “propios” de su sexo, socialmente desvalorizados y peor pagados: empleadas de hogar, dependientas, secretarías, limpiadoras, modistas,... son oficios donde tradicionalmente se ubica a las mujeres.

Esta **segregación** no sólo es “**horizontal**”, concentración de los empleos femeninos en una serie de sectores de actividad y de profesiones, sino también “**vertical**”, los empleos femeninos se concentran en las categorías situadas en la parte baja de la jerarquía profesional, las posibilidades de acceso a puestos elevados en la escala profesional siguen

siendo muy limitadas para la mayoría de las mujeres.

6 La precariedad laboral que padecen las mujeres y la infravaloración del trabajo por ellas realizado se traduce finalmente en una injusta e injustificada **desigualdad retributiva** con los hombres. Según datos publicados por el INE, en 1992 las mujeres percibieron un salario medio que resultó ser un 72,7% del obtenido por los hombres, hasta 1998 estas diferencias se atenúan ligeramente, llegando el salario medio de las mujeres al 78,1 % del de los hombres. Sin embargo, en 1999 esta tendencia hacia la convergencia salarial se rompe al producirse un ligero aumento en las diferencias retributivas entre sexos provocada por un incremento proporcionalmente superior en los salarios de los hombres que en el de las mujeres, tendencia que se afianza en el 2000, último año del que tenemos datos disponibles, en el que el salario medio de las mujeres supone sólo el 76,9 % del de los hombres.

Una discriminación salarial que, en mayor o menor medida, se da en todos los sectores de actividad, en todas las categorías profesionales, en todas las modalidades contractuales, en todos los grupos de edad y en todos los niveles educativos.¹

¹ Para más información se pueden consultar los estudios publicados por la Confederación Sindical de CC.OO. y realizados por su Gabinete Técnico: “Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género” (2000) y “Los retos del empleo y el paro en España tras la cumbre de Barcelona (2002).”



LOS SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN

El trabajo remunerado sigue siendo en nuestra sociedad la única vía de ingresos y por tanto de integración social para la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras. Y la formación profesional, en este contexto, se constituye en un derecho fundamental que permite acceder, mantener y mejorar la cualificación y el empleo.

La reivindicación de este derecho forma parte de la acción del movimiento sindical desde sus orígenes, y se ha orientado a exigir el acceso universal tanto a la educación básica como a la formación profesional. En la última década se viene dando una importancia creciente a la educación y la formación profesional, por distintas razones, entre las que nos interesa destacar el papel que juegan en una situación en la que parecen haberse acelerado los cambios sociales y económicos, lo que provoca una sensación de incertidumbre.

Estos cambios han sido especialmente intensos en el ámbito del trabajo, por la innovación tecnológica, pero también por los cambios normativos que han modificado las condiciones de empleo, diversificando las posibilidades de contratación de las empresas y abaratando sus costes, y en consecuencia debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores y trabajadoras.

En estas circunstancias puede parecer secundario hablar de la necesidad de mejorar la cualificación, sin embargo, una buena cualificación no sólo aumenta las posibilidades de inserción y desarrollo profesional, sino que aporta una cierta seguridad personal frente a la incertidumbre.

Uno de los términos que ha venido afianzándose en los últimos años es el de la “formación permanente” o “formación a lo largo de la vida”, que viene a señalar la necesidad de estar abiertos al aprendizaje, para entender en lo posible nuestro entorno, pero también para cambiar de ocupación. Esto exige de los sistemas de formación una adaptación a las distintas situaciones de las personas para facilitar su acceso a la formación profesional. Es este un tema de discusión recuperado por la Comisión Europea en el año 2001 (‘Memorándum sobre el aprendizaje permanente’) que va a exigir de los Estados miembros de la Unión adoptar compromisos en el corto plazo.

En nuestro país se han ido desarrollando, a partir de los años 90, tres ámbitos de formación profesional:

- La formación reglada o inicial dirigida principalmente a jóvenes y estudiantes, que es competencia del Ministerio de Educación y de las respectivas Consejerías de las CCAA.
- La formación ocupacional, que forma parte de las políticas activas de empleo, y se ofrece a las personas desempleadas, en la que la responsabilidad sobre la definición de criterios, prioridades, etc. la tiene el Ministerio de Trabajo, pero cuya gestión está transferida a las CCAA.
- La formación continua, dirigida a los trabajadores y trabajadoras ocupados, y que se ha desarrollado al amparo de los Acuerdos de Formación Continua, firmados entre las organizaciones sindicales (CCOO, UGT, CIG) y empresariales (CEOE, CEPYME), y entre estos y el Gobierno.



LOS SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN

La intervención del sindicato en el terreno de la formación profesional se efectúa por distintas vías:

- En los organismos de participación tripartitos, junto con las administraciones y la patronal, y que son los que definen las políticas generales (Consejo General de Formación Profesional, Consejos Escolares, del INEM, etc.).
- Como gestor y/o ejecutor directo de acciones de formación.
- En la negociación colectiva, que es precisamente el nivel en que deben hacerse efectivos muchos de los derechos definidos en las políticas más generales.

Dado que entre los subsistemas de formación descritos no existe relación alguna, el II Programa Nacional de Formación Profesional (IIPNFP) señalaba una serie de objetivos con el fin de integrar los contenidos de la formación, ordenar los recursos y garantizar, en definitiva, la posibilidad de pasar de un sistema a otro, en función de las expectativas y necesidades: adquirir y ampliar conocimientos y capacidades, ya sea para acceder a un empleo, para adaptarse a los cambios en la propia ocupación, o para posibilitar la promoción profesional.

Pero también, y sobre todo, para que se reconozca el esfuerzo que realizan los trabajadores y trabajadoras puesto que, a pesar del desarrollo de la formación ocupacional y continua en los últimos años, todavía no existe una certificación formal en estos subsistemas formativos, y si hablamos de formación permanente o a lo largo de la vida, parece urgente establecer la relación existente entre los contenidos y los recursos de las distintas vías de formación con que contamos en nuestro país.

En este sentido, uno de los objetivos básicos del IIPNFP es la creación de un Siste-

ma Nacional de Cualificaciones (SNC), que puede ser definido como el instrumento que permite observar y ordenar los conocimientos y capacidades que se aplican en las actividades productivas, agrupándolos en 'cualificaciones'. Estas cualificaciones, deben ser la referencia para la formación profesional que se ofrece en los distintos sistemas (reglada, ocupacional y continua). Pero además un SNC debe permitir el reconocimiento y la acreditación de los conocimientos y capacidades profesionales, independientemente de la forma en que se hayan adquirido, es decir, ya sea a través de la formación, por la experiencia profesional o por cualquier otra vía.

El SNC es un instrumento básico para mejorar la FP, tanto en sus contenidos como en sus formas de acceso. Pero es más que eso, ya que debe establecer el sistema de reconocimiento del aprendizaje profesional obtenido por la experiencia laboral o de otro tipo. En un contexto laboral precario y con alto grado de incertidumbre, una acreditación de lo que se 'sabe hacer', debería facilitar la movilidad laboral voluntaria, el acceso a la formación profesional, y también las condiciones de empleo.



LOS SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN

El II Programa señalaba asimismo la necesidad de contar con una norma básica para el desarrollo de este Sistema de Cualificaciones, que ayudara a las distintas administraciones y agentes sociales a ir modificando sus propias normativas con el objetivo de 'integrar' los tres subsistemas formativos.

En el año 2001 el Gobierno presentó al Consejo General de la Formación Profesional un proyecto de Ley de la Formación Profesional y las Cualificaciones. El contenido del proyecto es muy poco ambicioso tomando en cuenta la complejidad y problemas de nuestra formación profesional, pero recoge uno de los objetivos principales del II Programa, como es el establecimiento del SNC, y reconoce el papel que le corresponde al Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)², órgano creado en el año 99, con una actividad limitada hasta la fecha por la inexistencia de una norma que diera cobertura a sus funciones.

Esta Ley se encuentra actualmente en su trámite parlamentario, y es probable que sea aprobada antes del verano del 2002. Sin embargo, partiendo de su nivel de esquematismo ya señalado, quedará una larga tarea pendiente de cara a la discusión de los reglamentos que deberán desarrollarla.

Por otra parte, tanto el Plan de Formación e Inserción Profesional en que se enmar-

ca la formación para desempleados, como los III Acuerdos de Formación Continua, señalan a las mujeres entre los colectivos prioritarios a los que dirigir la formación que promueven. El tratamiento que se da a este colectivo se refleja en las tasas de participación femenina en la formación: en el año 2000 el 61% del total de personas desempleadas que accedieron a la formación ocupacional fueron mujeres, y en la formación continua ese porcentaje fue del 40% .

Es evidente que hay que adoptar muchas otras medidas para que la inserción laboral y la promoción profesional se corresponda con ese interés por la formación (reducción de la jornada de trabajo, reparto de responsabilidades, servicios de atención a niños y mayores, mayor valoración de determinados trabajos, etc.). Pero la conciencia de que debemos incidir en todas las dimensiones no niega que la formación es una herramienta fundamental para esa inserción y para nuestra propia autoestima.

Ampliar las posibilidades de acceso a la formación y a su reconocimiento beneficia fundamentalmente a quienes tienen menor cualificación y mayores dificultades de acceder al empleo. Saber que tenemos una formación sólida, y más aún si contamos con su reconocimiento formal, nos dará también mayor capacidad para defender nuestros derechos laborales.

² El INCUAL cuenta con un página web (cuya dirección es: www.mtas.es/incual), que permite acceder a información sobre el desarrollo de la formación profesional en nuestro país, así como enlazar con otras páginas web tanto de las Comunidades Autónomas como de la Comisión Europea.



BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS³

BARRERAS ACTITUDINALES

- ▶ Son las barreras producidas por la predisposición de cada persona a actuar de una manera concreta ante determinados hechos, situaciones o personas. Estas barreras se manifiestan con frecuencia cuando el hecho, la situación o la persona en cuestión, están planteando cambios que pueden entrar en contradicción con valores sociales fuertemente arraigados.
- ▶ Resistencia a los cambios producidos por el miedo, la inseguridad o incomodidad al replantearse los propios valores culturales, nuevas y distintas maneras de hacer las cosas o incorporar nuevos conocimientos, roles y maneras de relacionarse.
- ▶ Miedo a abandonar las rutinas con las que vivimos y que dotan de una seguridad cuya pérdida puede crear conflictos.
- ▶ Dificultad para entender la necesidad actual de evolucionar constantemente.
- ▶ Dificultad para entender que con la igualdad entre mujeres y hombres toda la sociedad se beneficia.

MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

- ▶ Realizar campañas periódicas de información y sensibilización claras y accesibles para las trabajadoras y los trabajadores.
- ▶ Difundir conocimientos sobre el nuevo mercado laboral.
- ▶ Diversificar y mejorar los canales de difusión de la información tanto pasivos (tablón de anuncios) como activos (la representación sindical de los trabajadores puede presentar ejemplos positivos de experiencias individuales o colectivas que puedan ser seguidas en la empresa).
- ▶ Romper estereotipos tradicionales a través de la presentación de modelos masculinos y femeninos diferentes.

³ Para ampliar la información de este Capítulo puede consultarse el CD-ROM “Ganar espacios” elaborado por la Secretaría de la Dona de la CONC (2001).



BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

BARRERAS SOCIALES Y FAMILIARES

- ◆ Existen estereotipos de género en relación con el reparto de tareas tanto en el ámbito doméstico como en el laboral. De modo que las cargas familiares de atención, ayuda y cuidado de la familia son consideradas responsabilidad única de las mujeres en detrimento de su vida profesional.
- ◆ Por el contrario, la esfera productiva sigue siendo eminentemente masculina, el hombre vuelca su actividad casi exclusivamente en el ámbito profesional y su máxima responsabilidad familiar es asegurar su bienestar económico, por lo que su salario es considerado básico en la unidad familiar; mientras que el sueldo de la mujer es una “simple” ayuda, y ni su vida laboral ni su promoción profesional son valoradas del mismo modo que en el caso de los hombres.
- ◆ Socialmente, y como consecuencia de lo anterior, la mujer que trabaja muchas horas fuera de casa puede llegar a ser acusada de abandonar a la familia mientras que al hombre que trabaja muchas horas fuera de casa se le considera responsable.
- ◆ En algunos casos, las propias mujeres creen que si ellas no atienden la organización familiar, esta queda por hacer.
- ◆ Este reparto general de tareas entre géneros sigue reproduciéndose en el ámbito laboral, de modo que determinados trabajos son considerados masculinos o femeninos porque hasta ahora los han desempeñado casi exclusivamente hombres o mujeres.

MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

- ◆ Realizar campañas de sensibilización sobre la necesidad de lograr un cambio en el reparto del tiempo entre hombres y mujeres en lo que respecta a las responsabilidades familiares, incidiendo en el hecho de que la conciliación de la vida familiar y laboral afecta a mujeres y hombres en igual medida, y que únicamente cuando los hombres asuman y compartan las cargas familiares en la misma proporción que las mujeres, éstas se hallaran en una situación de igualdad para acceder al mercado de trabajo.
- ◆ Orientar a las mujeres en su itinerario formativo y proporcionarles ejemplos de diversificación profesional, presentando modelos femeninos en campos masculinizados y viceversa.
- ◆ Impulsar la creación de servicios públicos de atención a hijos, hijas y personas dependientes, y adoptando ayudas económicas para la utilización de los mismos.
- ◆ Generar espacios sociales de reflexión, opinión e intercambio que contribuyan a romper los estereotipos vigentes.



BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

BARRERAS EN LAS EMPRESAS

Políticas de recursos humanos

En muchos casos, las políticas de Recursos Humanos de las empresas hacen discriminaciones de género, aunque sea indirectamente:

- Denominando a determinados puestos de trabajo en masculino o femenino, predeterminando así que sean hombres o mujeres quienes les ocupen.
- Realizando valoraciones de puestos de trabajo en las que se obvia el principio de “igual salario para trabajos de igual valor”, y sin contemplar aptitudes y habilidades típicamente femeninas que luego son utilizadas en el puesto de trabajo, resultando finalmente que son mejor retribuidos los puestos tradicionalmente ocupados por los hombres.
- Manifestando interés por el cambio, la evolución y puesta al día, pero sin emprender medidas encaminadas a lograr esta nueva realidad, por ejemplo, realizando los cambios precisos en las instalaciones, incorporando a mujeres en equipos de trabajo tradicionalmente masculinos y viceversa, estableciendo itinerarios laborales que faciliten el desarrollo profesional de las trabajadoras, etc.
- Considerando a la hora de contratar o promocionar a una mujer, la posible existencia de personas a su cargo ya se trate de descendientes o de ascendientes, cuando a los hombres no se les valora esta circunstancia. Dificultando así enormemente el acceso de las mujeres a puestos directivos y de mando.
- Desregularizando cada vez más la jornada laboral, en ocasiones como consecuencia de la aplicación de nuevos sistemas de organización empresarial, como el denominado “sistema de trabajo por objetivos”, y en otras en aras de una mal entendida “flexibilidad horaria”, que en los últimos años han provocado un aumento del tiempo real de trabajo en algunos sectores productivos.
- Guardando la información como una fuente de poder, de modo que ni las trabajadoras ni los trabajadores cuenten con la necesaria para afrontar los cambios y adaptarse conjuntamente.

En ocasiones, son las propias trabajadoras las que rechazan trabajar en actividades y ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.



BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

Ante este tipo de actuaciones la representación legal de los trabajadores (RLT) en las empresas puede, mediante la negociación colectiva, emprender acciones que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres, tales como:

- Extender la utilización de un lenguaje no sexista, revisando y corrigiendo el texto del convenio colectivo, los anuncios publicitarios, las ofertas de trabajo o de cursos formativos, y cuidando, en general, toda la documentación pública de la empresa.
 - Sectores donde se detecta que la oferta de puestos de trabajo no es fácilmente cubierta.
 - Para acceder a sectores, puestos de trabajo o niveles profesionales en los que se encuentren subrepresentadas.
- Promover la realización de campañas de sensibilización para acercar a las mujeres a profesiones tradicionalmente masculinas, en especial a las que sean más demandadas en el mercado laboral.
- Revisar las clasificaciones profesionales con el objeto de que se reconozcan y valoren las cualificaciones y aptitudes de las trabajadoras que hasta ahora no hayan sido consideradas.
- Adoptar acuerdos con las empresas para realizar prácticas y contrataciones de mujeres que participen en programas de formación, especialmente para ocupaciones o funciones donde estén subrepresentadas.
- Establecer la relación entre “formación”, “promoción” y “clasificación profesional”, elaborando los itinerarios profesionales e incluyendo cursos abiertos a todas las categorías profesionales que rompan la barrera interpuesta a las mujeres en profesiones de mayor contenido y cualificación.
- Negociar medidas de acción positiva en la promoción profesional y en el acceso a la formación continua de las mujeres, al menos en dos ámbitos de actuación:
 - Negociar medios o recursos para la atención y el cuidado de personas dependientes (menores, ancianas, enfermas) durante los periodos de formación, a fin de facilitar el acceso a la formación continua de las trabajadoras.
 - Incluir en el convenio el derecho de información de la RLT a recibir la información sobre las plantillas desagregada por sexo, así como a recibir información precisa sobre las solicitudes de formación para evitar cualquier discriminación en el acceso a la misma por género, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, etc.
 - Ampliar el nivel de participación de la RLT en la definición de los requerimientos necesarios para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, y asegurar que estos responden a las necesidades y perfil del puesto, sin añadir requerimientos ajenos al mismo.
 - Incentivar la presencia y participación de mujeres en los comités y representaciones sindicales, así como en el departamento de recursos humanos.
 - Promover la presencia de las mujeres en asambleas y reuniones laborales para recoger su opinión sobre los problemas que les afectan de un modo concreto y defender sus intereses específicos.



BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

BARRERAS EN LAS EMPRESAS

Políticas de formación

A menudo la actitud de las personas responsables de la formación se convierte en un obstáculo a la igualdad de oportunidades:

- Planificando la formación en función del sexo de las personas, creyendo que existen diferencias de género ante el aprendizaje.
- Dirigiendo la formación continua a cubrir estrictamente las exigencias del puesto de trabajo, quedando sin cubrir las inquietudes de cambio y promoción de las trabajadoras.
- Partiendo de la creencia de que no todos los puestos de trabajo tienen necesidad de una formación continua durante toda la vida profesional.
- Decidiendo de antemano que las tecnologías en general son masculinas y no favoreciendo la formación de las mujeres en relación a las mismas.
- Planificando la formación sin asegurarse de que las mujeres podrán participar en la misma en condiciones de igualdad con respecto a los hombres.
- Aparentando un interés en formar y desarrollar las competencias de las trabajadoras sin que esto se traduzca en cambios visibles en el día a día.

Muchas trabajadoras, sobre todo las de más edad y con menor nivel formativo, infravaloran su propio potencial intelectual y profesional, por lo que evitan enfrentarse a nuevos estudios, cambios tecnológicos y retos profesionales, por temor a no estar capacitadas para afrontarlos.



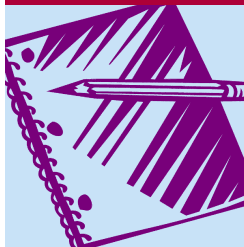
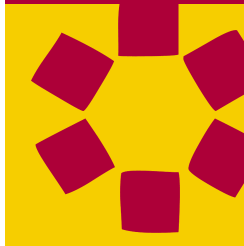
BARRERAS A LA IGUALDAD Y MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

MEDIDAS PARA DESBLOQUEARLAS

También frente a estas políticas de formación la representación legal de los trabajadores puede poner en marcha medidas por la igualdad:

- Recabar de la dirección y ofrecer a las mujeres toda la información relativa a la oferta de formación continua existente en la empresa para todos los oficios y trabajos. Difundiéndola con suficiente antelación para que las trabajadoras puedan planificarse.
 - Combinando la formación presencial y a distancia.
- Procurar que la formación responda a los intereses de las trabajadoras, de modo que puedan aplicar lo aprendido de cara a:
 - Procurando que los centros donde se imparta estén cerca del centro de trabajo o del domicilio del alumnado.
 - Utilizando metodologías adecuadas a los perfiles y experiencias de las participantes.
 - Incluyendo actividades de sensibilización que rompan estereotipos y acerquen a las mujeres a profesiones masculinizadas.
 - Garantizando la obtención de “certificados de profesionalidad” que faciliten la promoción profesional.
- Conservar el puesto de trabajo.
- Adaptarse a los cambios de la empresa.
- Optar a una promoción profesional.
- Negociar un número mínimo de cursos dirigidos específicamente a mujeres para acceder a puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, especialmente en materias técnicas y nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
 - Vigilar el cumplimiento de la normativa legal en relación al derecho a la asistencia a cursos de formación profesional de las trabajadoras y trabajadores durante los periodos de excedencias para la atención de personas dependientes.
- Negociar que la formación se realice en condiciones que favorezcan la asistencia de las mujeres:
 - Procurar la presencia de mujeres como orientadoras y planificadoras de formación.
 - Impartiendo los cursos, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral y/o del escolar.

- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.**
Fernández de la Hoz, 12 3º 28010 MADRID
91 702 80 95
mujeres@ccoo.es
- **COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA**
Trajano, 1 41002 SEVILLA
954 22 29 93/94/95
mujer.an@and.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE ARAGÓN**
Paseo de la Constitución, 12 50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
rlanzuela@aragon.ccoo.es
- **COMISIONES OBRERAS ASTURIAS**
Santa Teresa, 15 33005 OVIEDO
985 25 7199
hgonzalez@asturias.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS**
Primer de Mayo, 21, 4ª 35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
jpascual@canarias.ccoo.es
- **COMISIONES OBRERAS CANTABRIA**
Santa Clara, 9 39001 SANTANDER
942 22 77 04
spolsoc.cn@cantabria.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN**
Plaza Madrid, 4, 7º 47001 VALLADOLID
983 39 33 55/15 16
mujer.ur@cleon.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA LA MANCHA**
Plaza Horno de la Magdalena, 1 1º 45001 TOLEDO
925 25 51 00
sagroc.cm@cm.ccoo.es
- **CC.OO. NACIONAL DE CATALUNYA**
Vía Laietana, 16 08003 BARCELONA
93 481 29 13
dona@conc.es
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE EUSKADI**
Uribitarte, 4 48001 BILBAO
94 424 34 24
felip@euskadi.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA**
San Salvador, 1 06800 MERIDA
924 31 99 61
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es
- **SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA**
Xeneral Pardiñas, 26 15701 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
tperez@galicia.ccoo.es
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE LES ILLES**
Francisco de Borja i Moll, 3 07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60/61
dona@ccoo.illes.balears.net
- **UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN**
Lope de Vega, 38 28014 MADRID
91 536 51 98
pmorales@usmr.ccoo.es
- **UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO. CEUTA**
Alcalde Fructuoso Miaja, 1 2ª 51001 CEUTA
956 51 62 43
ccoo.ce@ceuta.ccoo.es
- **UNIÓN PROVINCIAL DE CC.OO. MELILLA**
Plaza 1º de Mayo, s/n 3º pl 29803 MELILLA
952 67 65 35
melillaccoo@interbook.net
- **UNIÓN REGIONAL DE MURCIA**
Corbalán, 4 30002 MURCIA
968 35 50 30
jcosta@murcia.ccoo.es
- **UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA**
Navarro Villoslada, 21 31003 NAVARRA
948 29 19 62
parriaga@navarra.ccoo.es
- **UNIÓN REGIONAL DE RIOJA**
Milicias, 1 26003 LOGROÑO
941 23 81 44/24 42 22
rioja@rioja.ccoo.es
- **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. PAÍS VALENCIÀ**
Plaza. Nápoles y Sicilia, 5 3ª 46003 VALENCIA
96 388 21 00
ovila@pv.ccoo.es
- **COMFIA-FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 93 17
lpinyol@comfia.net
- **FEDERACIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**
Cardenal Cisneros, 65 28010 MADRID
91 593 88 88
ibernabe@fsap.ccoo.es
- **FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 66
mujer-agro@agroalimentaria.ccoo.es
- **FEDERACIÓN DE COMERCIO HOSTELERÍA Y TURISMO**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 21
rpascual@fecoht.ccoo.es
- **FEDERACIÓN ENSEÑANZA**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 03
cheredero@fe.ccoo.es
- **FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL QUÍMICAS Y AFINES**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 40
fiteqa@fiteqa.ccoo.es
- **FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA**
Fernández de la Hoz, 12 28010 MADRID
91 319 19 44
jaguado@fm.ccoo.es
- **FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 02
pensionistas@fpj.ccoo.es
- **FEDERACIÓN SANIDAD**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 92 85
aalmagro@sanidad.ccoo.es
- **FEDERACIÓN TRANSPORTES Y COMUNICACIÓN**
Cristino Martos, 4 28015 MADRID
91 540 93 06
mamartinez.fct@fct.ccoo.es



Comisiones Obreras

**Defiende tus derechos.
Aporta iniciativas y propuestas.
Negocia soluciones.**

Afílate a CC.OO.

**Infórmate en nuestra
sede sindical más cercana.**



CC.OO.

**secretaría confederal de la mujer
secretaría confederal de formación**



**FUNDACIÓN TRIPARTITA
PARA LA FORMACIÓN
EN EL EMPLEO**



**FUNDACIÓN TRIPARTITA
PARA LA FORMACIÓN
EN EL EMPLEO**