

# Medidas de acción positiva para las mujeres desde la formación en CC.OO.

## La formación integral para el empleo

**Julia Frias**

**Secretaria Confederal de Formación y Cultura de CC.OO.**

**La Formación es un elemento fundamental para el desarrollo humano. Permite no sólo una mejor cualificación y mejores posibilidades de incorporarse al mundo del trabajo sino también una mayor calidad de vida.**

El consejo de las Comunidades Europeas sobre F. P. (5 de Junio 1.989) señalaba entre otras, que la Formación debe cumplir las siguientes funciones:

- Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.
- Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.
- Y una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

Por todo esto es necesario que desde las instituciones se desarrollen programas con un planteamiento integral de la formación, basado en la realidad de los colectivos a los que se dirige a adquirir los instrumentos necesarios para mejorar Los niveles de cualificación fundamentalmente cuando son mujeres.

### **FORMACIÓN INTEGRAL**

Esta Formación integral a la que nos referimos debe comprender: Información, Orientación, Apoyo a la búsqueda de empleo y Formación.

Un buen proceso de información y orientación permite a las mujeres abandonar el interés por profesiones típicamente femeninas. Se canalizan así sus decisiones hacia otras ocupaciones en las que exista una mayor oferta de puestos de trabajo.

Debemos apostar por tanto, por un desarrollo integral de los procesos de formación que no se limiten a enseñar a desarrollar una tarea concreta, sino que incorporen todos los elementos que proporcionen un mayor desarrollo personal, y una mayor creatividad; donde el objetivo sea un desarrollo mucho más amplio del factor humano como elemento que favorece una transformación del concepto de profesionalidad y por consiguiente un cambio cualitativo del papel que debe desarrollar la formación.

## **¿DONDE SE IMPARTE?**

Hay diversas Instituciones que están trabajando ya en este sentido, con el desarrollo de programas, globales que les permitan mejorar la situación de desigualdad de la mujer. Desde nuestra participación en el Consejo General de la Formación Profesional, venimos insistiendo en reforzar los cursos de Formación Ocupacional con módulos de formación de base, sobre todo para el segmento de población con nivel más bajo de dominio de instrumentos que les permitiera un mejor aprovechamiento de los mismos, con medida de orientación, etc.

La responsabilidad desde la perspectiva sindical se concreta, no sólo en el trabajo hacia el interior del sindicato y de las empresas, a través de la acción sindical sino además, en diseñar unas políticas de formación en las que se tiene presente la presencia masiva de mujeres en todas las acciones formativas.

Desde los ámbitos de actuación en los que podemos influir a través de nuestras organizaciones o canales de participación, debemos desarrollar medidas de acción positiva hacia el interior de las empresas, hacia el interior de los sindicatos , en los ámbitos de la formación y de la enseñanza, en los foros de discusión y decisión sobre políticas de formación y de empleo.

Desde la Secretaría de Formación, a través de sus organismos específicos, como es la Escuela de Formación Sindical o la Fundación Formación y Empleo , se intentan elaborar estrategias de formación adaptadas a los colectivos concretos a las que van destinadas.

## **HACIA LA IGUALDAD**

La incidencia hacia la igualdad dentro de las políticas de formación debe llevar una doble vía:

- Proceso de reflexión y de concienciación de las mujeres hacia el papel representado en la casa y en la sociedad.
- Acciones positivas dentro del mundo del trabajo a través de la negociación colectiva y del estudio de las necesidades de formación de las mujeres para acceder a puestos con futuro.

En este sentido, desde la Secretaría de Formación, a través de la Fundación Formación y Empleo, venimos trabajando a lo largo de los últimos, años en programas de Formación específicos, para mujeres, donde se plantean conjuntamente objetivos como el desarrollo personal y el desarrollo profesional.

Es decir un enfoque integrador que potencie el cambio de actitudes a positivas y críticas, desarrolle capacidades y aporte instrumentos necesarios parejos a los roles que desempeñamos como mujeres trabajadoras y ciudadanas en la sociedad.

## **LA FORMACIÓN CONTINUA. UNA ACCIÓN POSITIVA PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS**

En la actualidad contamos con un instrumento que puede ser importante para mejorar la situación de desigualdad en el interior de las empresas. El Acuerdo Nacional de Formación Continua va a permitir, poner en marcha planes de formación para los trabajadores y trabajadoras.

La representación legal de los trabajadores, deberá propiciar desde el Sindicato medidas de acción positiva que permitan superar las situaciones de desigualdad en las que se encuentran muchos colectivos de trabajadoras en el interior de las empresas.

Estas acciones positivas se deberían concretar en:

Favorecer la incorporación de mujeres a planes de formación que incluyan:

- **Acciones de Promoción**, es decir acciones de Formación que buscan la adquisición de las nuevas competencias, necesarias para el ejercicio de empleos que suponen una promoción en las personas destinadas a ejercerlos.
- **Acciones de perfeccionamiento**, es decir, acciones de Formación que propicien la adquisición de nuevas competencias vinculadas a los factores de cambio (evolución de las características y exigencias de los cometidos profesionales).

Y no solamente favorecer la participación de las mujeres en acciones de mantenimiento, es decir aquellas acciones formativas cuyo objeto es mantener el nivel de competencia de las personas en su situación profesional o en acciones de reciclaje, que son los destinados a lograr una adaptación a nuevas situaciones o a nuevos, empleos que no suponen una promoción.

Dos ideas generales importantes nos pueden servir como resumen:

Desde el campo de la F.P. propiciar planes de Formación Integral y en el campo de la Formación Continua, incorporar medidas de acción positiva priorizando los planes que tengan en cuenta esa situación de desigualdad en el interior de los empleos.