

LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MARÍA ARETA MARTÍNEZ

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Universidad de Murcia*

Extracto:

Uno de los objetivos de la Política de empleo es garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo [art. 2 a) Ley 56/2003], así como asegurar medidas adecuadas de integración dirigidas a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, entre los que se sitúa el de mujeres [art. 2 d) Ley 56/2003]. La adopción de una política de empleo que integre la perspectiva de género debe combinarse con medidas específicas encaminadas a la participación duradera de las mujeres en el mercado laboral.

Desde esta perspectiva, el presente estudio analiza el derecho al empleo en igualdad de oportunidades tomando la formación profesional para el empleo como instrumento que facilita la empleabilidad de las mujeres y su estabilidad en el trabajo. El análisis parte de la Estrategia de Lisboa del año 2000, cuyo objetivo es que la Unión Europea se convierta en el año 2010 en la *economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenido con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social*. Para mantener este compromiso el aprendizaje permanente es un pilar central en orden a la eliminación de las barreras que impiden el acceso al mercado laboral o el mantenimiento en el mismo.

Palabras clave: formación profesional, inserción laboral y mujer.

Sumario

- I. La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
 1. La igualdad de oportunidades en el marco de la Unión Europea.
 2. La igualdad de oportunidades en el marco de los programas nacionales y autonómicos en España.

- II. El aprendizaje permanente al servicio del empleo.

- III. La formación profesional para el empleo y el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
 1. La formación profesional para el empleo como política activa de empleo.
 2. La formación profesional para el empleo al servicio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
 3. Algunas acciones formativas desarrolladas fuera del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

I. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

1. La igualdad de oportunidades en el marco de la Unión Europea.

El *Informe conjunto sobre protección social e inclusión social* [COM (2006) 62 final] refleja que una de las actuaciones prioritarias de la Unión Europea en la lucha contra la exclusión social se ha centrado en aumentar la participación en el mercado de trabajo de los colectivos en situación o riesgo de exclusión social. Esta prioridad precisa la expansión de las políticas activas de empleo y la intensificación de la relación entre protección social, aprendizaje permanente y reformas de los mercados de trabajo, para que se refuercen entre sí. Junto a los colectivos en situación de exclusión social, existen otros con riesgo de padecerla, en parte, por las dificultades que encuentran para su plena incorporación y estabilidad en el mercado laboral, como es el caso de las mujeres.

La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental de Derecho comunitario ¹ y la experiencia adquirida a lo largo de los años pone de manifiesto que su puesta en práctica pasa por la necesaria combinación de diversas políticas, acciones y medidas concebidas para reforzarse mutuamente. En la década de los setenta la Unión Europea asumió el compromiso de trabajar en favor de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Para ello, el Consejo ha ido desarrollando a lo largo de los años sucesivas acciones orientadas en la lucha contra la discriminación por motivos de sexo ², y su tarea se complementa con la de otros organismos, como el Instituto de la Igualdad de Género ³, y el protagonismo cada vez mayor de los Estados miembros, los interlocutores sociales, la sociedad civil y las organizaciones que la componen.

¹ El artículo 2 del TCE señala que la Comunidad tendrá por misión promover la igualdad entre el hombre y la mujer y su artículo 3.2 afirma que en todas las políticas y acciones comunes, incluida la política de empleo, la Comunidad *se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad*. Así mismo, en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíben toda discriminación por razón de sexo y consagran el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluida la materia de empleo, trabajo y retribución.

² El artículo 13.1 del TCE faculta al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo. El protagonismo del Consejo para la puesta en práctica de medidas que garanticen la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación se refleja en el artículo 141.3 del TCE.

³ Reglamento (CE) núm. 1922/2006, de 20 de diciembre de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DO Unión Europea Serie L, núm. 403, de 30 de diciembre de 2006).

Los Programas de Acción Comunitarios son uno de los instrumentos que contribuyen a que el principio en cuestión sea real y efectivo. El objetivo prioritario del Primer Programa de Acción Comunitario (1982-1985) era reforzar los derechos individuales de las mujeres y llevar a la práctica el principio de igualdad ante la Ley. El Segundo Programa de Acción Comunitario (1986-1990) se orientó hacia la promoción del empleo femenino en condiciones de igualdad, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con las nuevas tecnologías. El Tercer Programa de Acción Comunitario (1991-1995) se estructuró en torno a tres ejes de actuación: la aplicación y el desarrollo del marco legal en cuanto a la igualdad de oportunidades, la promoción de la inserción profesional de las mujeres mediante la iniciativa NOW (*New Opportunities for Women*) y la mejora del estatus social. Los objetivos del Cuarto Programa de Acción Comunitario (1996-2000) se centraron en la integración de la perspectiva de género en el diseño de las actuaciones políticas y en el diálogo social, favorecer los cambios en la cultura empresarial y organizativa, eliminar la segregación ocupacional y la discriminación que persisten en el campo del empleo, así como conciliar la vida familiar y laboral. Como continuación de estos Programas de Acción y para la puesta en práctica de la Estrategia Comunitaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Comisión adoptó el V Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades (2001-2006)⁴, cuyos objetivos pasan por la promoción y difusión de los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres, la mejora de la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, y la potenciación de la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres.

Actualmente, el *Plan de Trabajo para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010*⁵ establece seis áreas prioritarias: *la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo*. Asimismo, destaca el Pacto Europeo para la Igualdad de Género, que muestra la voluntad de los Estados miembros de comprometerse decididamente en el fomento del empleo de las mujeres en todas las franjas de edad y reducir diferencias por razón de género en el empleo, entre otras cosas combatiendo todas las formas de discriminación. Además, uno de los ejes principales de la Agenda Social para el período 2006-2010⁶ es la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Otro instrumento al servicio de la igualdad entre hombres y mujeres, en general, y en el campo del empleo, en particular, es la Estrategia Europea de Empleo (EEE), que fue adoptada en el Con-

⁴ *Vid.*, Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un Programa de Acción Comunitaria sobre la Estrategia Comunitaria en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2006) (DO Serie L núm. 17, de 19 de enero de 2001).

⁵ La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de marzo de 2006, sobre el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres (2006-2010) [COM (2006) 92 final], señala que *los objetivos de empleo de Lisboa fijan en un 60 por 100 la tasa de empleo femenino para 2010. Actualmente es del 55,7 por 100, y mucho menor (31,7%) para las mujeres de mayor edad (de 55 a 64 años). Las mujeres también sufren de un índice de desempleo superior al de los hombres (un 9,7% frente a un 7,8%). Debe reforzarse la dimensión de género de la estrategia de Lisboa para el empleo y el crecimiento. Cumplir la legislación sobre la igualdad de trato y utilizar de forma eficaz los nuevos Fondos Estructurales (como la formación y el fomento del espíritu empresarial) puede ayudar a aumentar el empleo femenino. Individualizar los derechos relativos a los regímenes fiscales y de prestaciones también puede hacer que el trabajo resulte rentable, tanto para las mujeres como para los hombres*.

⁶ Comunicación de la Comisión, de 9 de febrero de 2005, sobre la Agenda Social [COM (2005) 33 final].

sejo Extraordinario sobre Empleo de Luxemburgo (20 y 21 de noviembre de 1997) para coordinar las políticas de empleo de los Estados miembros. El Consejo Europeo de Lisboa (23 y 24 de marzo de 2000) sentó las bases para lograr un crecimiento económico sostenible, aumentar la cantidad y la calidad del empleo y reforzar la cohesión social, fijando objetivos en materia de empleo a largo plazo. A partir de la Estrategia de Lisboa del año 2000 la promoción del empleo y la inclusión social aparecen como parte integrante de la estrategia global de la Unión para lograr su objetivo de convertirse en el año 2010 en la economía más competitiva y dinámica del mundo, basada en el conocimiento, capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social ⁷.

En la actualidad, la EEE es el principal instrumento para la puesta en práctica de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo, y se articula a través de las Directrices para las Políticas de Empleo, que los Estados miembros toman en consideración a la hora de incluir distintas medidas en sus Planes Nacionales de Empleo. El relanzamiento de la Estrategia de Lisboa en el año 2005 ⁸ se centró en el crecimiento y el empleo sostenibles, dando lugar a la adopción de las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008 ⁹, incorporadas en España a través del Programa Nacional de Reformas de 13 de octubre de 2005. Las Directrices Integradas señalan que la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances en materia de empleo, y que la perspectiva de género ha de incluirse en todas las acciones ¹⁰.

Junto a los programas de acción y la EEE, el acervo comunitario también ha contribuido notablemente al desarrollo del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de empleo. La acción normativa de la Comunidad se ha visto mejorada con la adopción de la Directiva

⁷ Los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa fijan para el año 2010, en promedio, una tasa general de empleo del 70 por 100, una tasa de empleo femenino no inferior al 60 por 100 y una tasa de empleo del 50 por 100 para los trabajadores de más edad (55 a 64 años), así como reducir el desempleo y la inactividad. La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de marzo de 2006, que adopta el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres para el período 2006-2010, señala que actualmente la tasa de empleo femenino es del 55,7 por 100 y del 31,7 por 100 para las mujeres con edades comprendidas entre 55 y 64 años. Por su parte, el último Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 7 de febrero de 2007, sobre la igualdad entre hombres y mujeres-2007, señala que *la diferencia en cuanto a la tasa de empleo entre los hombres y las mujeres ha bajado a 1,50 puntos en 2005, lo cual representa una disminución de 2,6 puntos en cinco años, y añade que la evolución positiva del empleo de las mujeres se refleja igualmente en la disminución proporcionalmente más rápida de su tasa de desempleo, cuya diferencia con los hombres pasó de 2,8 en 2000 a 2,0 en 2005*. No obstante, la Comisión concluye que todavía sigue habiendo diferencias entre los hombres y las mujeres en el mercado laboral, *sobre todo en lo que concierne a las modalidades de trabajo (a tiempo parcial, contratos temporales) o a los sectores en los que trabajan y las profesiones que ejercen* (Administración pública, educación, sanidad y servicios sociales), que muestran cómo los índices de segregación ocupacional y sectorial por sexo no muestran signo de baja significativa.

⁸ Cinco años después de la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa del año 2000, la Comisión Europea hizo un balance y revisó sus objetivos estableciendo sus prioridades en la Comunicación al Consejo Europeo de 2005 *Trabajando juntos para el crecimiento y el empleo, relanzamiento de la Estrategia de Lisboa*.

⁹ *Vid.*, Decisión del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las Políticas de Empleo de los Estados miembros (DO Unión Europea Serie L, núm. 21, de 6 de agosto de 2005).

¹⁰ Las Directrices de Empleo inciden en la necesidad de incrementar la tasa de empleo femenino. En este sentido, *vid.*, la Directriz 18, que tiene como objetivo *promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida*, objetivo que se alcanzará, en parte, mediante *una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración*.

2006/54/CE, que simplifica y moderniza la legislación comunitaria vigente hasta ese momento ¹¹. Los Estados miembros deberán garantizar la transposición de la Directiva al Ordenamiento Jurídico interno a más tardar en agosto de 2008. La acción de la Comunidad a favor de la igualdad de oportunidades en general, y en materia de empleo en particular, se refuerza con otros tantos actos ¹². Así mismo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha realizado una labor notable en este ámbito, destacando sus criterios interpretativos a propósito de la aplicación de las distintas Directivas comunitarias sobre igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en materia laboral.

El Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social 2007-2013 (PROGRESS) ¹³, así como la Política de Cohesión y los Fondos comunitarios (FSE, FEDER y Fondo de Cohesión) ¹⁴, son instrumentos financieros fundamentales para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, incluido el empleo.

¹¹ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO Serie L núm. 204, de 26 de julio de 2006).

¹² En este sentido, *vid.*

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 2 de julio de 2008, sobre *Agenda Social Renovada: oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del Siglo XXI* [COM (2008) 412 final].
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 2 de julio de 2008, sobre *no discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado* [COM (2008) 420 final].

¹³ *Vid.*, Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un Programa Comunitario para el Empleo y la Solidaridad Social 2007-2013 (PROGRESS) (DO Serie L núm. 315, de 15 de noviembre de 2006).

¹⁴ La política Regional de Cohesión de la Unión Europea actúa sobre tres objetivos prioritarios (*convergencia, competitividad regional y empleo, y cooperación territorial europea*) y se financia por los fondos comunitarios (FEDER, FSE y Fondo de Cohesión) en la siguiente proporción:

Reparto financiero de los fondos comunitarios y objetivos en el período 2007-2013		
Objetivo	Fondo que financia	Reparto financiero (347 millones de euros)
Convergencia	FSE	283 millones de euros: 81,54%
	FEDER	
	Fondo de Cohesión	
Competitividad regional y empleo	FSE	54,95 millones de euros: 15,95%
	FEDER	
Cooperación Territorial Europea	FEDER	8,72 millones de euros: 2,52%

El objetivo de *convergencia* persigue acelerar la convergencia de los Estados miembros y regiones menos desarrollados, creando condiciones más favorables para el crecimiento y el empleo mediante el aumento de la inversión en capital físico y humano, y la mejora de su calidad, el desarrollo de la innovación y de la sociedad del conocimiento, la adaptabilidad a los cambios económicos y sociales, la protección y mejora del medio ambiente y la eficiencia administrativa [art. 3.2 a) Reglamento núm. 1083/2006/CE].

El objetivo de *competitividad regional y empleo* persigue, fuera de las regiones incluidas en el objetivo de *convergencia*, incrementar la competitividad y el atractivo de las regiones, así como su nivel de empleo, mediante la previsión de los cambios económicos y sociales, incluidos los ocasionados por la liberalización del comercio, aumentando y mejorando la calidad de la inversión en capital humano, la innovación, la difusión de la sociedad del conocimiento, el fomento del espíritu empresarial, la protección y mejora del medio ambiente, la accesibilidad, la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, y el desarrollo de mercados laborales no excluyentes [art. 3.2 b) Reglamento núm. 1083/2006/CE].

El Programa PROGRESS presta apoyo financiero a la realización de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en el ámbito del empleo y asuntos sociales para el período 2007-2013. Una de sus áreas de acción es la igualdad entre hombres y mujeres, a la que se destina un 12 por 100 del presupuesto total que asciende para dicho período a 743 millones de euros.

Las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión Económica, Social y Territorial ¹⁵ guían a los Estados miembros en la elaboración de los Marcos nacionales Estratégicos de Referencia y les orientan en la confección y ejecución de los distintos Programas Operativos financiados por los Fondos comunitarios para el período 2007-2013. De acuerdo con el Reglamento general de los Fondos comunitarios ¹⁶, en el ámbito del empleo y los recursos humanos las prioridades de las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión son las de la EEE, completadas por las recomendaciones de la Unión Europea sobre la materia. Por tanto, es fácil deducir que las Directrices Estratégicas, al igual que las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008, también persiguen el objetivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres en las diferentes fases de preparación y en la ejecución de los distintos programas y proyectos. En definitiva, el principio de igualdad de trato en materia de empleo está presente en todas las acciones orientadas a crear más y mejores puestos de trabajo que se enmarquen dentro de los distintos Programas Operativos financiados por la Unión Europea.

Iniciado el período de programación de los fondos estructurales (FSE y FEDER) para el período 2007-2013 conviene destacar la prioridad dada a la igualdad de sexos en el empleo. Así, el Reglamento General de los Fondos comunitarios se refiere a la necesidad de que los organismos de igualdad participen en la programación ¹⁷ y que la perspectiva de género esté presente en la ejecución de los Fondos ¹⁸. La programación del FSE presta especial atención a la igualdad de oportunidades

En la Unión Europea de 27 Estados miembros podrán beneficiarse de los Fondos Estructurales (FSE y FEDER) a través del objetivo de convergencia las regiones menos desarrolladas, cuyo PIB es inferior al 75 por 100 de la media europea (art. 5.1 Reglamento núm. 1083/2006/CE) y, sobre la base de una exclusión gradual, las regiones *pashing-out*, esto es, aquellas cuyo PIB se sitúa ligeramente por encima del 75 por 100 de la media europea, debido al efecto estadístico de la Europa ampliada (art. 8.1 Reglamento núm. 1083/2006/CE). En España, reciben fondos del FSE y del FEDER a través del objetivo de convergencia: Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura y Galicia. También pueden acogerse con carácter transitorio y específico, como regiones *pashing-out* (exclusión gradual): Asturias, Ceuta, Melilla y Murcia. Estas ocho Comunidades Autónomas pueden recibir fondos del FSE y del FEDER para financiar ayudas orientadas al empleo, dentro del objetivo de *convergencia*.

¹⁵ Decisión 2006/702/CE del Consejo, de 6 de octubre de 2006, relativa a las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión Económica, Social y Territorial para el período 2007-2013 (DO Serie L núm. 291, de 20 de octubre de 2006).

¹⁶ Reglamento núm. 1083/2006/CE del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativos al FEDER, FSE y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento núm. 1260/1999 (DO Serie L núm. 210, de 31 de julio de 2006).

¹⁷ El artículo 11.1 c) del Reglamento núm. 1083/2006/CE del Consejo establece que cuando fuera necesario el Estado organizará una cooperación con autoridades y organismos tales como *organismos responsables de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres*.

¹⁸ El artículo 16 del Reglamento núm. 1083/2006/CE del Consejo, señala que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de ejecución de los Fondos. Los tres fondos comunitarios (FEDER, el FSE y el Fondo de Cohesión) contribuyen a la consecución de tres objetivos: convergencia, competitividad regional y empleo, y cooperación territorial europea.

entre hombres y mujeres en todas sus actividades ¹⁹. El FSE, que interviene en dos de los tres objetivos de la política regional de cohesión (*convergencia y competitividad regional y empleo*), prestará apoyo económico a las acciones de los Estados encaminadas a dar respuesta a diversas prioridades, entre las que destaca en este momento la de *potenciar la inclusión social de las personas desfavorecidas con vistas a su inserción duradera en el empleo y luchar contra todas las formas de discriminación en el mercado de trabajo* ²⁰. El FEDER, por su parte, interviene en los tres objetivos de la política regional europea (*convergencia, competitividad regional y empleo, y convergencia*), y también financia acciones orientadas a garantizar el pleno empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ²¹.

En última instancia, los instrumentos financieros señalados tienen el propósito de prestar apoyo económico a las actividades que contribuyan al objetivo marcado por la Estrategia de Lisboa de situar en 2010 la tasa de empleo femenino en el 60 por 100.

2. La igualdad de oportunidades en el marco de los programas nacionales y autonómicos en España.

Uno de los objetivos generales de la política de empleo en España es garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna [art. 2 a) Ley 56/2003 ²²], así como el aseguramiento de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten especiales dificultades de inserción laboral, entre los que la norma menciona el de mujeres [art. 2 d) Ley 56/2003]. Así mismo, el artículo 26.1 de la Ley 56/2003 establece que el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado laboral, y sitúa entre estos colectivos prioritarios a las mujeres ²³.

Desde el ingreso de España en la Unión Europea han sido numerosos los avances en la convergencia de su nivel de vida con el del resto de países europeos. En el marco de la EEE y siguiendo las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008, el Consejo acordó que cada

¹⁹ Sobre este punto, *vid.*, el Documento de la Comisión Europea titulado *European Social Fund (2007-2013) support Gender Equality*.

²⁰ *Vid.*, artículo 3.1 c) Reglamento núm. 1081/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al FSE y por el que se deroga el Reglamento núm. 1784/1999/CE (DO Serie L núm. 210, de 31 de julio de 2006).

²¹ Así, dentro del objetivo de *cooperación territorial europea*, el artículo 6.1 del Reglamento 1080/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al FEDER y por el que se deroga el Reglamento núm. 1783/1999/CE (DO Serie L núm. 210, de 31 de julio de 2006), señala que el FEDER puede contribuir a promover la igualdad entre los sexos y la igualdad de oportunidades.

²² Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003).

²³ La inclusión de la mujer como colectivo prioritario parte de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (BOE núm. 250, de 17 de octubre de 1980), cuyo artículo 10.1 anunciaba la adopción de programas específicos destinados a fomentar el empleo de los trabajadores con dificultades de inserción en el mercado de trabajo, especialmente *mujeres con responsabilidades familiares*.

Estado miembro elaborase un Programa Nacional de Reformas. España lo adoptó el 13 de octubre de 2005 alrededor de dos grandes objetivos: alcanzar en el año 2010 la convergencia plena en renta per cápita y superar en ese año la tasa de empleo del 66 por 100 de la Unión Europea. Para ello, el Programa incorpora hasta un total de siete objetivos específicos, vertebrados en torno a siete ejes fundamentales, cada uno de ellos con sus correspondientes medidas.

Uno de los ejes del Programa Nacional de Reformas de España es el mercado de trabajo y diálogo social, que persigue, entre otros fines, la eliminación de la discriminación laboral y el aumento de la tasa de empleo femenino, situándola en un porcentaje no inferior al 60 por 100. Para ello, el Programa anuncia la elaboración de una Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, planes para promover el acceso al empleo, y la puesta en marcha de incentivos para la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Concretamente, el Programa anuncia que la Ley de Igualdad abarcará los siguientes ámbitos: *el avance en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la lucha contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y la elaboración de planes de igualdad para incentivar a las empresas a realizar acciones positivas dirigidas a las mujeres.*

En esta línea, la LOI ²⁴ dedica su Título IV al *derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*, retomando o incorporando a través de sus nueve artículos (arts. 42 a 50) distintas medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Junto a instrumentos ya tradicionales, como son los planes de formación, las medidas de prevención y erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y los mecanismos de acción positiva, el Título IV de la LOI incorpora otros innovadores, referidos al permiso de paternidad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el deber de negociar planes de igualdad en las empresas.

De acuerdo con el artículo 17 de la LOI, el Gobierno ha aprobado el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que se inspira en dos principios básicos (no discriminación e igualdad) y se rige por cuatro principios fundamentales (ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación), que ordenan y articulan su contenido a lo largo de 12 ejes de actuación ²⁵, entre los que figura la *participación económica* de la mujer, que cuenta con cuatro objetivos estratégicos, uno de ellos referido al fomento de la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres ²⁶, y otro a velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las

²⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

²⁵ Los 12 ejes de actuación en los que se articula el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 son: participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación, conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e inclusión social, violencia, política exterior y de cooperación para el desarrollo, y tutela del derecho a la igualdad.

²⁶ Las actuaciones dirigidas a la consecución de este objetivo son:

- Promover un uso equilibrado de la contratación a tiempo parcial por parte de mujeres y hombres.
- Revisar el sistema impositivo para eliminar cualquier medida que actúe como barrera contra el empleo femenino.
- Potenciar medidas para incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, mediante programas específicos de educación y formación para el empleo orientados a la adquisición de habilidades TIC.

acciones de responsabilidad social de las empresas ²⁷. Las actuaciones previstas en el Plan para la consecución de estos dos objetivos del eje sobre *participación económica* se sitúan en clara sintonía con las medidas previstas por los artículos 42 a 50 de la LOI para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Al reciente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, se unen otros instrumentos, como el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 7 de marzo de 2005, sobre medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres ²⁸, así como los distintos planes autonómicos y locales sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Propiciar que el empleo se distribuya de forma igualitaria, diseñando medidas en empleo y formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados y a los hombres a las ocupaciones y sectores feminizados.
- Adoptar medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas, para evitar su deterioro.
- Profundizar en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre la estructura salarial y los trabajos de igual valor.
- Crear comités conjuntos, formados por representación sindical, empresarial y la Inspección de Trabajo, para estudiar las causas de la brecha salarial y establecer medidas y objetivos concretos de superación.
- Establecer medidas específicas que garanticen que, en los procesos de selección y promoción profesional, se respeten los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar acciones de formación profesional para el empleo en materia de igualdad de oportunidades, dirigidas a mujeres y hombres, con el objeto de modificar los estereotipos de género que condicionan las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral.
- Impulsar programas de empleo y de formación profesional para el empleo para facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes.
- Realizar campañas de sensibilización y difusión de los mecanismos existentes para promocionar la contratación laboral de mujeres en puestos de trabajo fijos y a tiempo completo.

²⁷ Las actuaciones encaminadas a la consecución de este objetivo son:

- Elaborar guías y otros materiales didácticos para facilitar la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas.
- Incentivar y prestar apoyo, especialmente a las PYMES y MICROPYMES, para la incorporación de la igualdad de oportunidades en su organización.
- Impulsar campañas de sensibilización e información de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al entorno empresarial y sindical, de manera particular, en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realizar programas específicos de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidos a los agentes implicados en la puesta en marcha de planes de igualdad.
- Incrementar la cultura empresarial por la igualdad como valor, implementando y estableciendo criterios para la concesión del «Distintivo empresarial en materia de igualdad».
- Diseñar y recopilar acciones de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover jornadas y foros de encuentro interempresariales de difusión de Buenas Prácticas en la Responsabilidad Social de las Empresas en materia de igualdad.
- Estudiar, a través del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, la evolución de la implementación de los planes de igualdad en las empresas, con atención a la evaluación del impacto global que dicha implantación tenga sobre la productividad y competitividad de las empresas, así como sobre la economía española en su conjunto.
- Promover foros de encuentro y debate en el que se analice y reflexione sobre la situación de las mujeres en el marco de la empresa.
- Impulsar la creación de redes de empresas por la igualdad.

²⁸ El Acuerdo de medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres contiene las siguientes previsiones en materia de empleo:

- El 60 por 100 de las acciones del Plan nacional de acción para el empleo irán dirigidas a mujeres. Además, todos los programas públicos de fomento del empleo, tanto a efectos de subvenciones como de medida de mejora de la ocupabilidad, considerarán como objetivo prioritario las mujeres.

En el ámbito autonómico, diversas Comunidades Autónomas han aprobado Leyes y Planes para la igualdad de mujeres y hombres que han supuesto importantes avances en defensa de la igualdad y contra la discriminación, destacando la inclusión laboral de las mujeres como vía para evitar el riesgo de exclusión social. En la actualidad, la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas cuentan con planes de igualdad ²⁹, que en algunos casos se han visto acompañados de la promulgación de Leyes de Igualdad ³⁰. Además, el colectivo de mujeres es uno de los prioritarios dentro del

- La introducción en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración pública de criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen.
- La composición paritaria de los órganos de selección de personal en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella.
- El establecimiento de instrumentos que favorezcan el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la paridad.
- El establecimiento de un porcentaje de reserva de, al menos, un 5 por 100 para el acceso de las mujeres a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida, tras el acuerdo con los interlocutores sociales, se hará extensiva al sector privado.
- El establecimiento de medidas que favorezcan la incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, a través de la creación del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, la adecuación de los acuartelamientos para mejorar la calidad de vida de las mujeres militares, así como garantizar la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para la selección, ascenso y asignación de destinos.
- Adopción de un convenio con la Asociación de Mariscadores de Galicia (AGAMAR), con el objetivo de encontrar fórmulas alternativas de empleo en el sector de la pesca y de la acuicultura.
- La suscripción de un convenio con la Organización Internacional del Trabajo para promover la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y de la acuicultura, mediante la formación y la asistencia técnica.

²⁹ Las propias denominaciones de los Planes emplean conceptos que hacen referencia al carácter dual de los mecanismos que se han generalizado en los países de la Unión Europea, para eliminar la discriminación de las mujeres: la Igualdad de Oportunidades y la Acción positiva. Los últimos Planes de Igualdad aprobados por las Comunidades Autónomas han sido:

- Aragón: III Plan de Acción Positiva para las Mujeres de Aragón 2001-2004.
- Asturias: IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias 2001-2005.
- Baleares: III Plan de Actuación para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de las Islas Baleares 2002-2005.
- Canarias: III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006.
- Cantabria: III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Cantabria 2003-2006, y Estrategia de *Mainstreaming* de Género del Gobierno de Cantabria 2007-2011.
- Cataluña: V Plan de Acción y Desarrollo de las Políticas de Mujeres en Cataluña 2005-2007.
- Castilla-La Mancha: IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2004-2008.
- Castilla y León: IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León 2007-2011.
- Ceuta: I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad Autónoma de Ceuta.
- Comunidad Valenciana: Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009.
- Extremadura: III Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura 2006-2009.
- Galicia: V Plan de Gobierno gallego para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2010.
- La Rioja: III Plan Integral de la Mujer 2006-2009.
- Madrid: IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid.
- Melilla: I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad Autónoma de Melilla 2001-2004.
- Murcia: III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2004-2005.
- Navarra: I Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.
- País Vasco: IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

³⁰ Es el caso de:

- Andalucía: la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (BO Junta de Andalucía núm. 247, de 18 de diciembre de 2007) establece que, un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía será la igualdad de oportunidades y, a tal efecto, llevará a cabo políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo

- con un empleo de calidad. Además, la Administración desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.
- **Castilla-La Mancha:** la Ley 5/1995, de 23 de marzo, para promover el derecho de ciudadanía, la igualdad de oportunidades y la integración social (BOE núm. 56, de 5 de marzo de 1995) anunció en su artículo 5 el desarrollo de un programa específico para la incorporación de la mujer al trabajo, con tres medidas: actuaciones dirigidas a una mayor cualificación y formación profesional que contribuyan a disminuir la segregación en el mercado laboral y tiendan a eliminar las barreras culturales en el mundo empresarial; medidas que hagan posible la reconciliación entre la vida laboral y familiar, para hacer compatible su horario laboral con el tiempo de atención a su familia; y la formación educativa dirigida a mujeres adultas con carencias formativas básicas.
 - **Castilla y León:** la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León (BO Castilla y León núm. 46, de 7 de marzo de 2003) establece una triple clasificación de los Planes de Igualdad: Planes Generales aprobados por la Junta de Castilla y León, Planes aprobados por las Corporaciones Locales y Planes aprobados por otras entidades públicas. Entre los Planes Generales, se encuentra el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), estructurado en siete áreas de actuación, una de ellas referida al empleo y formación.
 - **Comunidad Valenciana:** la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DO Generalitat Valenciana núm. 4474, de 4 de abril de 2003) contempla diversas medidas que tienen por objeto favorecer la inserción laboral de la mujer como, por ejemplo: incorporar en los Planes de Empleo medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo; facilitar el acceso a un empleo a mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar; facilitar el retorno al mercado de trabajo a las mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo; establecer y activar programas integrales de formación profesional y de fomento del empleo, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que están infrarrepresentadas; implementar un servicio específico dentro de los centros Infodona especializado en el acompañamiento a la iniciativa empresarial de las mujeres, desde el que se ofrecerá información, asesoramiento, formación y acompañamiento para la creación de empresas y la mejora de la actividad empresarial y/o autónoma de las mujeres de la Comunidad Valenciana; implementar programas de inserción socio-laboral individualizados para las víctimas de malos tratos que posibiliten su incorporación efectiva al mercado laboral.
 - **Galicia** cuenta con dos Leyes, una sobre igualdad de mujeres y hombres en el trabajo [Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres (BOE núm. 119, de 18 de mayo de 2007)], y otra referida a la igualdad en general [Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres (BOE núm. 228, de 21 de septiembre de 2004)]. Con la finalidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, prevé, en lo que afecta al acceso al empleo: la elaboración de un Plan de Empleo Femenino, comprensivo del empleo por cuenta propia y ajena; la elaboración de un Programa de apoyo a las empresas que establezcan planes de igualdad entre las mujeres y los hombres, que incluirá, entre otras medidas, el otorgamiento de subvenciones directas para elaborar e implantar planes de igualdad, y una vez elaborados e implantados, la concesión de un distintivo de excelencia en políticas de igualdad para su uso comercial; en el acceso al empleo público, se prevé el fomento de la composición equilibrada del personal, el control de las ofertas de empleo público, la composición paritaria de tribunales examinadores, actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación, así como la promoción del ejercicio de derecho de conciliación.
 - **Murcia:** Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (BO Región de Murcia núm. 91, de 21 de abril de 2007). La Ley 7/2007 contempla varias áreas de actuación dirigidas a facilitar la inserción laboral de las mujeres en la Región de Murcia: las Administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, entre otros ámbitos, en el acceso al trabajo por cuenta propia y ajena; el Servicio Público de Empleo de la Región de Murcia, así como otras agencias de carácter privado autorizadas, podrán intervenir en las diferentes fases del proceso de inserción laboral, sin que puedan tramitar ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo; el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo de la Región de Murcia prestará especial atención a la situación laboral de la mujer, analizando su incorporación al trabajo, tipos de actividades, cualificación y necesidades de la mujer trabajadora; las Administraciones públicas llevarán a cabo programas de empleo estable que permitan elevar la cuota de empleo femenino; las Administraciones públicas establecerán ayudas dirigidas a empresas para el fomento de la contratación femenina; las Administraciones públicas promoverán ayudas para aquellas iniciativas profesionales emprendidas por mujeres, especialmente en aquellos sectores en donde se encuentren infrarrepresentadas; las Administraciones públicas podrán adoptar convenios con entidades financieras para promover la

conjunto de medidas de integración laboral que contemplan los diversos Planes Integrales de Empleo: estatal ³¹, autonómicos ³² y locales ³³.

Junto a la aprobación y puesta en marcha de planes y programas, destaca la tarea que realiza el Instituto de la Mujer y diversos Observatorios, como el de Igualdad de Oportunidades entre Muje-

constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres; las Administraciones públicas promoverán nuevos yacimientos de empleo; las Administraciones de la Región de Murcia adoptarán medidas que favorezcan la integración social de las mujeres en riesgo de exclusión social, y establecerán actuaciones que mejoren la calidad de vida de los grupos de mujeres de especial vulnerabilidad, entre las que se encuentran las mujeres discapacitadas, las que viven y trabajan en el medio rural, las inmigrantes, las que ejerce la prostitución, las mujeres de la tercera edad, las ex-reclusas, las viudas, las que tengan a su cargo familias monoparentales, las paradas de larga duración y las que desean retornar al mundo laboral tras abandonarlo por el cuidado de la familia.

- **Navarra:** la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2003), prevé la promoción de la formación de agentes y promotores y promotoras para la igualdad de oportunidades, a fin de desarrollar acciones positivas en materia de empleo, educación, cultura, etcétera.
- **País Vasco:** la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de mujeres y hombres (BO País Vasco núm. 42, de 2 de marzo de 2005; Corr. Err., BO País Vasco núm. 88, de 12 de mayo de 2005), señala que las Administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

³¹ El último Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2004, al que ha seguido el Plan Nacional de Reformas de España, anunciaba, bajo la rúbrica «igualdad entre hombres y mujeres», el aumento de los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo; así como incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.

³² De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.3 párrafo 2.º de la Ley 56/2003, las Comunidades Autónomas, en sus respectivos ámbitos territoriales, establecerán sus programas de empleo, de acuerdo con las obligaciones establecidas por la Estrategia Europea de Empleo, a través de los Planes nacionales de acción para el empleo. Los Planes Autonómicos de empleo contemplan la perspectiva de género. En este sentido, por ejemplo:

- El III Plan Integral de Empleo de Canarias (2007-2010) sitúa entre sus objetivos, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, y para ello prevé, entre otros aspectos, la mejora de la empleabilidad de las mujeres, así como el incremento de la tasa de empleo femenina.
- Entre los objetivos del III Plan de Empleo de Navarra (2005-2007) figura la consecución de la plena igualdad entre hombres y mujeres. Para alcanzar dicho objetivo, considera necesario el impulso y desarrollo de las siguientes acciones: mantenimiento y mejora del análisis periódico sobre la situación laboral de las mujeres en Navarra por parte del Observatorio de Empleo; elaboración de un mapa de distribución de servicios de atención a la infancia y a personas dependientes en general; estudio de medidas complementarias que incentiven la contratación indefinida de mujeres menores de 30 años de edad; desarrollo de campañas de información dirigidas a las familias. También se propondrán políticas educativas y se llevarán a cabo campañas de sensibilización dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en los que se encuentren subrepresentadas; puesta en marcha de itinerarios completos de inserción; impulso de talleres de empleo que permitan a las mujeres adquirir capacitación en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas y en los que constituyan nuevos yacimientos de empleo; inicio de programas de formación de formadores en materia de igualdad de oportunidades, para que trasladen sus conocimientos a la Formación Ocupacional y a la Continua. Cuando la duración del curso lo permite se incluirán módulos básicos relativos a esta materia; los Agentes Económicos y Sociales impulsarán programas que garanticen la igualdad de género en el seno de las relaciones laborales, llevando a cabo campañas de sensibilización, acciones en la negociación colectiva, etc.; promoción del empleo autónomo y la creación de pequeñas y medianas empresas entre las mujeres, mediante el asesoramiento, formación, ayudas técnicas y económicas; las mujeres con cargas familiares no compartidas y desempleadas de larga duración tendrán prioridad en todas las acciones del Plan de Empleo.

³³ El artículo 4 de la Ley 56/2003, señala que los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas establecerán los mecanismos de colaboración oportunos y en su caso de participación con las corporaciones locales para la ejecución de los programas y medidas de las políticas activas de empleo.

res y Hombres³⁴. Corresponde al Instituto de la Mujer, organismo adscrito a la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad (art. 17.3 RD 438/2008), la promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de hombres y mujeres y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Para el cumplimiento de estos fines, corresponde al Instituto de la Mujer, entre otras funciones, fomentar la prestación de servicios en favor de las mujeres y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan especial necesidad de ayuda, así como establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las distintas Comunidades Autónomas y de las Administraciones Locales. El Instituto de la Mujer ha suscrito con las diversas Comunidades Autónomas Convenios-Marco de colaboración sobre cooperación en programas y actuaciones dirigidos específicamente a las mujeres. Junto a la labor del Instituto de la Mujer se potencia el trabajo desarrollado por los Observatorios de Igualdad. Concretamente, el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación de las mujeres, respecto a la de los hombres, y el efecto de las políticas institucionales puestas en marcha, para promover la participación de las mujeres, en todos los ámbitos, en un plano de igualdad.

II. EL APRENDIZAJE PERMANENTE AL SERVICIO DEL EMPLEO

Como ya ha quedado expuesto, la Estrategia de Lisboa del año 2000 estableció como objetivo que la Unión Europea se convirtiera en el año 2010 en la *economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenido con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social*³⁵.

La empleabilidad de las personas es uno de los pilares fundamentales para que la Unión Europea mantenga el compromiso de convertirse en el año 2010 en la sociedad del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Además, el aprendizaje permanente es un elemento central para eliminar las barreras que impidan acceder al mercado laboral o conseguir la estabilidad en el mismo. En definitiva, se apuesta por la promoción del empleo a través de la inversión en capital humano, esto es, por la formación de las personas para el empleo. No obstante, conviene señalar que el aprendizaje permanente no comprende únicamente las acciones formativas orientadas al empleo, sino también a la cohesión social, la ciudadanía activa, la realización personal, el diálogo intercultural y la igualdad entre hombres y mujeres³⁶.

³⁴ *Vid.*, Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (BOE núm. 251, de 19 de octubre de 2000, Corr. Err., BOE núm. 281, de 23 de noviembre de 2000).

³⁵ Cinco años después de la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa, la Comisión Europea hizo un balance y revisó sus objetivos estableciendo sus prioridades en la Comunicación al Consejo Europeo de 2005 *Trabajando juntos para el crecimiento y el empleo, relanzamiento de la Estrategia de Lisboa* [COM (2005) 24 final].

³⁶ El Programa de Acción Comunitaria de Aprendizaje Permanente 2007-2013 contribuye al desarrollo de la Unión Europea como sociedad del conocimiento avanzada, con un crecimiento económico sostenible, con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social. *Vid.*, Decisión núm. 1720/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de noviembre de 2006, que establece un Programa de Acción Comunitaria de Aprendizaje Permanente 2007-2013 (DO Serie L núm. 327, de 24 de noviembre de 2006). También, *vid.*, Comunicación de la Comisión, de 2 de noviembre de 2001, *Hacer realidad un espacio europeo de educación permanente* [COM (2001) 678 final].

Tanto las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008 ³⁷ como las Directrices Estratégicas Comunitarias en materia de Cohesión Económica, Social y Territorial 2007-2013 insisten en la necesidad de aumentar la inversión en capital humano para crear más y mejores puestos de trabajo y favorecer la inserción de las personas más alejadas del mercado laboral, entre las que aparecen el colectivo de mujeres. En el marco de la EEE se ha acordado que en el año 2010:

- El 25 por 100 de los desempleados de larga duración participe en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que favorezca la inserción profesional, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados.
- La tasa media de abandono escolar prematura en la Unión Europea no supere el 10 por 100.

³⁷ Las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008, sobre las que los Estados miembros elaboran sus Programas Nacionales de Reforma, apuestan por aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones. Concretamente, seis de las ocho Directrices de Empleo inciden, directa o indirectamente, en la formación para el empleo:

- Directriz 17: Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión económica y social. Para acometer este objetivo la actuación debe centrarse, entre otros aspectos, en aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones.
- Directriz 19: Garantizar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo resulte remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y para las personas inactivas, todo ello, en parte, mediante la orientación y formación en el marco de planes de acción personalizados.
- Directriz 20: Mejorar la adecuación a la necesidad del mercado de trabajo. Para ello se prevé, entre otras acciones, la modernización y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, especialmente de los servicios de empleo, también con objeto de garantizar una mayor transparencia de las oportunidades de empleo y formación a escala nacional y europea.
- Directriz 21: Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención a los interlocutores sociales mediante diversas acciones, entre las que figura la facilitación de las transiciones en materia de categoría profesional, incluidas la formación.
- Directriz 23: *Ampliar y mejorar la inversión en capital humano*, mediante las acciones siguientes:
 - Acciones de educación y formación integradoras que faciliten de manera significativa el acceso a la formación profesional inicial, a la enseñanza secundaria y a la enseñanza superior, incluido el aprendizaje profesional y la formación empresarial.
 - La reducción significativa del número de alumnos que abandonan la escuela prematuramente.
 - Las estrategias eficaces de aprendizaje permanente accesibles a todos en las escuelas, empresas, autoridades públicas y hogares conforme a los acuerdos europeos, incluidos incentivos adecuados y mecanismos de reparto de costes, con vistas a mejorar la participación en la formación continua y en el lugar de trabajo a lo largo de toda la vida, especialmente para los trabajadores poco cualificados y de mayor edad.
- Directriz 24: Adoptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias:
 - Aumentando y garantizando el atractivo, la apertura y el nivel de calidad de los sistemas de educación y formación, ampliando la oferta de oportunidades de educación y formación y garantizando vías de aprendizaje flexibles que permitan la movilidad de los estudiantes y personas en formación.
 - Facilitando y diversificando el acceso para todos a la educación y formación y al conocimiento mediante la organización del tiempo de trabajo, los servicios de apoyo a la familia, la orientación profesional y, en caso necesario, nuevas formas de reparto de los costes.
 - Respondiendo a las nuevas necesidades profesionales, las competencias clave y las necesidades futuras en materia de cualificaciones mediante una mejor definición y una mayor transparencia de las cualificaciones, su reconocimiento efectivo y la convalidación de la educación no formal e informal.

- Al menos el 85 por 100 de los jóvenes de 22 años haya cursado la educación secundaria superior completa.
- El nivel medio de participación en la formación continua en la Unión Europea sea por lo menos del 12,5 por 100 de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25 y 64 años).

Desde un punto de vista financiero, la programación del FSE y del FEDER para el período 2007-2013 incide en la formación profesional para la mejora de la empleabilidad de las personas. El FSE respalda las políticas de los Estados miembros que se ajusten a las orientaciones y recomendaciones adoptadas en el marco de la EEE, entre las que figuran, junto a la inclusión social, la no discriminación y el fomento de la igualdad, la educación y la formación, todo ello con el fin de propiciar la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Concretamente, en el marco de los objetivos de *convergencia* y de *competitividad regional y empleo*, el FSE financiará las acciones de los Estados miembros que den respuesta, entre otras prioridades, a *reforzar el capital humano, propiciando en particular la concepción e introducción de reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad, la mejora de la educación y formación iniciales y profesionales a las exigencias del mercado de trabajo y la actualización de manera constante de los conocimientos del personal docente con vistas a la innovación y a una economía basada en el conocimiento*³⁸. El FEDER, por su parte, también contribuye a la formación. Así, dentro del objetivo de *convergencia*, una de las prioridades del FEDER es la inversión en educación, *en particular en formación profesional*³⁹; y dentro del objetivo de *competitividad regional y empleo*, apuesta por contribuir a promover la formación y la inclusión social⁴⁰.

Los Fondos Estructurales financiarán en España durante el período 2007-2013 numerosos Programas Operativos que contienen acciones de formación para el empleo, tanto regionales⁴¹ como plurirregionales, y en todos ellos se contempla la perspectiva de género.

³⁸ El FSE apoya las inversiones en capital humano, financiando las acciones de formación profesional reglada y para el empleo que mejoren la empleabilidad de las personas, respondiendo así a las necesidades del mercado laboral, de la sociedad basada en el conocimiento y del aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida. Sobre este punto, *vid.*, el Documento de la Comisión Europea sobre *European Social Fund Support to Education and Training 2007-2013*. También, *vid.*, artículo 3.1 d).i del Reglamento núm. 1081/2006/CE. También *vid.*, de la misma norma, artículos 2.2, 3.1 a).i; 3.1 a).ii; 3.2 b).ii; 3.1 c).i; 3.2 a).i; 3.2 a).ii; y 3.2 a).iii; 3.2 b).ii.

³⁹ *Vid.*, artículo 3.10 del Reglamento núm. 1080/2006/CE.

⁴⁰ *Vid.*, artículo 6.1 del Reglamento núm. 1080/2006/CE.

⁴¹ El incremento de los niveles de formación de la población para mejorar su empleabilidad es una de las prioridades de los 19 Programas Operativos regionales del FSE para el período 2007-2013 en España:

- Programa Operativo Fondo Social Europeo Andalucía 2007-2013 (CCI 2007ES051PO005): págs. 44-48 y 135-145.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Aragón 2007-2013 (CCI 2007ES052PO004): págs. 29-31, 61 y 62.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Asturias 2007-2013 (CCI 2007ES051PO006): págs. 34-37, 68 y 69.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Baleares 2007-2013 (CCI 2007ESP052PO005): págs. 85-90.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Canarias 2007-2013 (CCI 2007ES052PO001): págs. 29-32 y 84-88.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Castilla-La Mancha 2007-2013 (CCI 2007ES051PO002): págs. 38-42 y 75-79.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Castilla y León 2007-2013 (CCI 2007ES052PO002): págs. 36-41 y 89-95.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Cantabria 2007-2013 (CCI 2007ES052PO006): págs. 33-36 y 92-97.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Cataluña 2007-2013 (CCI 2007ES052PO007): págs. 11, 12 y 57-63.

En definitiva, el capital humano, la educación y la formación profesional son elementos propulsores del empleo, la competitividad y la cohesión social. Conviene señalar que las actuaciones dirigidas a la mejora del nivel formativo de la población ocupada y desempleada deben ir indefectiblemente acompañadas de otras que garanticen la no discriminación y la igualdad efectiva en el acceso a dicha formación. Llegados a este punto conviene detenerse en las acciones formativas orientadas a favorecer la inserción de los colectivos más alejados del mercado laboral. El colectivo de mujeres desempleadas y ocupadas es uno de los que tienen prioridad para participar en acciones formativas, impulsando con ello, en última instancia, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

III. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. La formación profesional para el empleo como política activa de empleo.

En el marco de las políticas activas de empleo, la formación profesional ocupa un lugar preferente, como instrumento al servicio de la creación de empleo, esto es, forma parte del propio concepto de política activa de empleo que recoge la Ley 56/2003⁴². La formación profesional contribuye a la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente para así lograr una mayor promoción e integración social de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas.

Tradicionalmente, han sido dos las modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral: la formación ocupacional y la formación continua, concebidas como instrumen-

- Programa Operativo Fondo Social Europeo Ceuta 2007-2013 (CCI 2007ES051PO007): págs. 13-17 y 57.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Comunidad Valenciana 2007-2013 (CCI 2007ES052PO003): págs. 36-42 y 87-89.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Extremadura 2007-2013 (CCI 2007ES051PO003): págs. 44-49 y 124-130.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Galicia 2007-2013 (CCI 2007ES051PO004): págs. 72-79 y 160-167.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo La Rioja 2007-2013 (CCI 2007ES052PO011): págs. 16-20 y 60-69.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Madrid 2007-2013 (CCI 2007ES052PO008): págs. 19-23 y 61-67.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Melilla 2007-2013 (CCI 2007ES051PO008): págs. 71-73.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Murcia 2007-2013 (CCI 2007ES051PO009): págs. 18-42 y 81-88.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo Navarra 2007-2013 (CCI 2007ES052PO009): págs. 31-34 y 57-61.
- Programa Operativo Fondo Social Europeo País Vasco 2007-2013 (CCI 2007ES052PO010): págs. 42-44.

Asimismo, la formación profesional para el empleo también constituye eje prioritario del Programa Operativo del FSE plurirregional sobre «Adaptabilidad y Empleo 2007-2013»: págs. 39-41 y 105-122.

⁴² En este sentido, el artículo 23.1 de la Ley 56/2003, señala que una parte de la política activa de empleo está constituida por el conjunto de programas y medidas de formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, así como la adaptación de la formación y recualificación para el empleo de los trabajadores.

tos al servicio de la política activa de empleo para la mejora de la capacidad de inserción profesional de las personas ocupadas y desempleadas, consolidándose su eficacia con el paso de los años, desde su creación en el año 1985. Estos programas de formación para el empleo han estado promovidos por los Servicios Públicos de Empleo en colaboración con entidades públicas o privadas.

Tras la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo ⁴³, ambos sistemas de formación profesional se han integrado en un único Subsistema de Formación Profesional para el Empleo ⁴⁴, que permite adaptar la formación de los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad social y económica, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento (art. 2.1 RD 395/2007), siendo uno de sus fines la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos con mayores dificultades de mantenimiento en el empleo o de inserción en el mercado laboral [art. 2.2 d) RD 395/2007]. El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo lo integran cuatro iniciativas distintas de formación: la formación de demanda [arts. 4 a) y 12-19 RD 395/2007] ⁴⁵, la formación de oferta [arts. 4 b) y 20-25 RD 395/2007] ⁴⁶, la formación en alter-

⁴³ Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE núm. 87, de 11 de abril de 2007). *Vid.*, Acuerdo sobre Formación Profesional para el Empleo: Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, de 7 de febrero de 2006.

⁴⁴ CAMAS RODA, F.: *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral. Análisis tras la LO 2/2006, de Educación y del Real Decreto 395/2007 de Formación Profesional para el Empleo*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007, págs. 149 y 150, considera que, la noción de «subsistema de formación profesional para el empleo» resulta adecuada, y no tanto la de «sistema», por cuanto con la primera se visualiza de forma más clara a la formación dispensada en el ámbito laboral como una parte del todo de la «formación profesional», que incluirá también la formación inicial o dispensada en el marco del sistema educativo.

⁴⁵ La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación. La regulación vigente de la formación de demanda se completa con las siguientes disposiciones:

- Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE núm. 182, de 31 de julio de 2007; Corr. Err., BOE núm. 205, de 27 de agosto de 2007).
- Resolución de 22 de noviembre de 2007, que publica el cuestionario de evaluación de calidad a que se refiere el artículo 28.2 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio de 2007, que desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23-3-2007 (RCL 2007/747), que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de formación de demanda y su financiación (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2007).
- Resolución de 5 de marzo de 2008, que determina los colectivos y áreas prioritarias, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2008 (BOE núm. 78, de 31 de marzo de 2008).

⁴⁶ La formación de oferta tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad

nancia con el trabajo [arts. 4 c) y 26-28 RD 395/2007]⁴⁷ y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación [arts. 4 d) y 29-31 RD 395/2007]⁴⁸.

La formación profesional para el empleo instruye a trabajadores del sector privado y personas desempleadas mayores de 16 años en el ejercicio de una ocupación a través de un modelo de enseñanza eminentemente práctico, y sus contenidos están vinculados a competencias y cualificaciones profesionales. Este tipo de formación profesional se desarrolla a través de acciones o módulos formativos por las distintas Comunidades Autónomas en sus respectivos ámbitos territoriales (a excepción del País Vasco, Ceuta y Melilla, cuya programación es de ámbito estatal)⁴⁹, es total-

de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo. La regulación vigente de la formación de oferta se completa con las siguientes disposiciones:

- Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE núm. 67, de 18 de marzo de 2007).
- Resolución de 4 de octubre de 2007, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el cuestionario de evaluación de calidad a que se refiere el artículo 36.3 de la Orden TAS/2388/2007, de 2 de agosto, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE núm. 284, de 27 de noviembre de 2007).

⁴⁷ La formación en alternancia con el trabajo tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo. La formación de oferta comprende tanto las acciones formativas de los contratos para la formación como los programas públicos de empleo-formación realizados por las Administraciones públicas (Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, etc.).

⁴⁸ Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación consistirán en realizar estudios de carácter general y sectorial, de manera integral y coordinada, así como acciones de investigación e innovación que sean de interés para la mejora de la formación profesional para el empleo. El régimen vigente de las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación se completa con la Orden TAS/2782/2004, de 30 de julio, que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, que regula el subsistema de formación profesional continua (BOE núm. 197, de 16 de agosto de 2004).

⁴⁹ A excepción de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, el resto de Comunidades Autónomas tienen transferida la gestión en materia de empleo y formación:

- Andalucía: Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, de traspaso de funciones y servicios de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE núm. 91, de 16 de abril de 1993).
- Aragón:
 - Real Decreto 300/1998, de 27 de febrero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 64, de 16 de marzo de 1998; Corr. Err., BOE núm. 100, de 18 de mayo de 1998).
 - Real Decreto 1358/1998, de 26 de junio, sobre ampliación de los medios traspasados a la Comunidad Autónoma de Aragón, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 162, de 8 de julio de 1998).
 - Real Decreto 646/2002, de 5 de julio, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Aragón de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2002).
- Asturias:
 - Real Decreto 2088/1999, de 30 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado al Principado de Asturias, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2000; Corr. Err., BOE núm. 37, de 12 de febrero de 1999).

- Real Decreto 11/2001, de 12 de enero, sobre traspaso al Principado de Asturias de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 27, de 31 de enero de 2001).
- Baleares:
 - Real Decreto 621/1998, de 17 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 102, de 29 de abril de 1998; Corr. Err., BOE núm. 128, de 29 de mayo de 1998).
 - Real Decreto 1268/2001, de 29 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 291, de 5 de diciembre de 2001).
- Canarias:
 - Real Decreto 447/1994, de 11 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios en materia de gestión de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de Canarias (BOE núm. 88, de 13 de abril de 1994; Corr. Err., BOE núm. 241, de 8 de octubre de 1994).
 - Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 1999).
 - Real Decreto 115/2000, de 28 de enero, de modificación y de ampliación del traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias, aprobado por el Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, en materia de gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 37, de 12 de febrero de 2000).
- Cantabria:
 - Real Decreto 2672/1998, de 11 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 17, de 20 de enero de 1999).
 - Real Decreto 1418/2001, de 14 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Cantabria de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2001).
- Castilla-La Mancha:
 - Real Decreto 1661/1998, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1998).
 - Real Decreto 1385/2002, de 20 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 306, de 23 de diciembre de 2002).
- Castilla y León:
 - Real Decreto 148/1999, de 29 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1999).
 - Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 280, de 22 de noviembre de 2001).
- Cataluña:
 - Real Decreto 1577/1991, de 18 de octubre, de traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Generalidad de Cataluña (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 1991).
 - Real Decreto 47/1993, de 15 de enero, sobre ampliación y modificación de medios adscritos a los servicios de la Administración del Estado tras pasados a la Generalidad de Cataluña por el Real Decreto 1577/1991, de 18 de octubre, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1993).
 - Real Decreto 1050/1997, de 27 de junio, sobre traspaso a la Generalidad de Cataluña de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 180, de 29 de julio de 1997).

- Comunidad Valenciana:
 - Real Decreto 1371/1992, de 13 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Generalidad Valenciana (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1992).
 - Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Valenciana de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1998).
- Extremadura:
 - Real Decreto 2024/1997, de 26 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 19, de 22 de enero de 1998).
 - Real Decreto 664/2001, de 22 de junio, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Extremadura de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 160, de 5 de julio de 2001).
- Galicia:
 - Real Decreto 146/1993, de 29 de enero, de Traspaso de Funciones y Servicios de la Gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Comunidad Autónoma de Galicia (BOE núm. 54, de 4 de marzo de 1993; Corr. Err., BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1993).
 - Real Decreto 1375/1997, de 29 de agosto, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de Galicia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 235, de 1 de octubre de 1997).
 - Real Decreto 232/1998, de 16 de febrero, sobre ampliación y modificación de medios adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma de Galicia por el Real Decreto 1375/1997, de 29 de agosto, en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 54, de 4 de marzo de 1998).
- La Rioja:
 - Real Decreto 41/1999, de 15 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 26, de 30 de enero de 1999; Corr. Err. BOE de 3 de marzo de 1999).
 - Real Decreto 1379/2001, de 7 de diciembre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de La Rioja de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 308, de 25 de diciembre de 2001; Corr. Err. BOE de 15 de enero de 2002).
- Madrid:
 - Real Decreto 2534/1998, de 27 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 1998; Corr. Err. BOE de 12 de febrero de 1999).
 - Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, sobre traspaso a la Comunidad de Madrid de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 28, de 2 de febrero de 2000).
- Murcia:
 - Real Decreto 522/1999, de 26 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 95, de 21 de abril de 1999; Corr. Err. BOE de 19 de mayo de 1999).
 - Real Decreto 468/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE de 29 de abril de 2003).
- Navarra:
 - Real Decreto 1319/1997, de 1 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE núm. 235, de 1 de octubre de 1997).
 - Real Decreto 811/1999, de 14 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (BOE núm. 137, de 9 de junio de 1999).

mente gratuita para el alumno (incluido el material) y está subvencionada por el Estado, las Comunidades Autónomas y los Fondos Estructurales ⁵⁰.

2. La formación profesional para el empleo al servicio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley 56/2003 destaca no solo que el desarrollo de la formación profesional para el empleo sea uno de los objetivos que deben perseguir los programas y medidas que integran las políticas activas de empleo, sino que, además, para ello se tendrá en cuenta la igualdad de trato entre hombres y mujeres en orden a garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo [art. 25.1 b)] ⁵¹. La LOI apuesta por la formación de las mujeres para la mejora de su empleabilidad y permanencia en el mercado de trabajo, *potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo* (art. 42.1 LOI) ⁵².

2.1. Las mujeres como colectivo prioritario en las acciones formativas.

La LOI admite la posibilidad de que los programas formativos de inserción laboral activa para trabajadores desempleados se destinen prioritariamente a colectivos específicos de mujeres y que contemplen una reserva de plazas femeninas (art. 42.2 LOI) ⁵³, sin especificar qué porcentaje, los

⁵⁰ Las acciones que integran el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo están cofinanciadas con los fondos provenientes de la cuota a la Seguridad Social por formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, las ayudas procedentes del FSE y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (art. 6.1 párrafo 1.º RD 395/2007). Por su parte, las Comunidades Autónomas también podrán, en el ejercicio de su competencia, destinar fondos específicos para financiar las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo (art. 6.1 párrafo 2.º RD 395/2007).

⁵¹ El artículo 14.1 b) de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, establece que no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica.

⁵² AGUILERA IZQUIERDO, R., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas, Madrid, pág. 350, considera que el artículo 42 de la LOI contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que potencien la formación de las mujeres al objeto de garantizar su inserción laboral, caso de estar desempleadas, así como la continuidad y permanencia en el mercado laboral una vez empleadas.

⁵³ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson-Civitas, Madrid, pág. 303, considera dudosa la inclusión de medidas de acción positiva en los planes formativos de empleo privado, y cree que la norma debería haber vinculado la reserva a la constatación de sectores de la actividad productiva o puestos de trabajo concretos en los que la presencia femenina es inferior a la del varón.

sectores o puestos de trabajo concretos en los que dicha reserva está justificada⁵⁴, ni el carácter temporal o indefinido de la medida de acuerdo con la situación socioeconómica y laboral de la mujer en cada momento⁵⁵.

Llama la atención que el artículo 42.2 de la LOI únicamente contemple la inclusión de medidas de acción positiva para el colectivo de trabajadoras desempleadas, no así para el de ocupadas⁵⁶. En el marco del nuevo Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, podría entenderse que las medidas de acción positiva que enuncia el artículo 42.2 de la LOI serán de aplicación únicamente a las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas, esto es, a la formación de oferta [art. 5.1 b) RD 395/2007] y la formación en alternancia con el trabajo [art. 5.1 c) RD 395/2007]⁵⁷. No obstante lo anterior, el artículo 5.3 del Real Decreto 395/2007 señala que, a fin de garantizar el acceso a la formación de los trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas las mujeres, tanto ocupadas como desempleadas, en todas las iniciativas de formación. Por tanto, cabe concluir que las medidas de acción positiva podrán incluirse

⁵⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ob. cit., pág. 353, considera que estas medidas de acción positiva deberían establecerse en aquellos sectores en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas, pues si los programas de formación se destinan prioritariamente a colectivos de mujeres o contemplan una determinada proporción de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados estaríamos creando una situación de desigualdad frente a los hombres.

⁵⁵ Un sector de la Doctrina ha llamado la atención sobre la permanencia y estabilidad de la norma, que no prevé el carácter temporal de estas medidas. En este sentido, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, págs. 303 y 304, considera que estas medidas de acción positiva no se traducen, necesariamente, en que la mujer vaya a acceder al puesto de trabajo para el que se ha formado o promocione efectivamente y, a juicio de la autora, serían exigibles mientras se constatasen desigualdades o deficiencias femeninas en este ámbito sociolaboral, el de la formación profesional, padecidas por el solo hecho de ser mujer y que se aplicasen sólo mientras aquellas subsistan.

⁵⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ob. cit., págs. 353 y 354, señala que, al igual que se prevé la posibilidad de establecer medidas de acción positiva en materia de formación profesional dirigida a los trabajadores desempleados, debería haberse hecho alguna alusión expresa a la formación profesional dirigida a los trabajadores ocupados, independientemente de que las mismas sean introducidas por la negociación colectiva, y al margen de las previsiones contenidas en la normativa actual sobre esta materia.

⁵⁷ AGUILERA IZQUIERDO, R., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ob. cit., pág. 351, afirma que de los cuatro tipos de iniciativas de formación que forman parte del subsistema de formación profesional para el empleo (formación de demanda, formación de oferta, formación en alternancia con el empleo; y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación), la LOI se refiere a la denominada por el posterior Real Decreto 395/2007 formación de oferta dirigida a los trabajadores desempleados, pues no hace alusión a la formación dirigida a los trabajadores ocupados (formación de demanda).

tanto en la formación de oferta ⁵⁸ y la formación en alternancia con el trabajo, como en la formación de demanda ⁵⁹, alcanzando a todas las mujeres, desempleadas y ocupadas.

El protagonismo para la puesta en marcha de estas medidas corresponde no solo al Servicio Público de Empleo Estatal sino también a las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de empleo y formación. Muchas de ellas han regulado los programas de formación profesional para el empleo con objeto de acomodar la normativa estatal a sus peculiaridades organizativas y han establecido la concesión de ayudas y subvenciones a las entidades que los desarrollan. Una vez acreditados los requisitos mínimos de admisión a los correspondientes programas, las mujeres son uno de los colectivos preferentes ⁶⁰. Comunidades Autónomas

⁵⁸ En este sentido, *vid.*, el artículo 6.1 de la Orden TAS/718/2008, señala que, *a fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de mantenimiento en el mercado de trabajo, las convocatorias deberán contemplar entre los colectivos prioritarios a que hace referencia el artículo 5.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, al menos, a las mujeres, las personas con discapacidad y los trabajadores de baja cualificación.*

⁵⁹ En este sentido, el artículo 1.1 de la Resolución de 5 de marzo de 2008 señala que tendrán prioridad en el acceso a la formación de demanda las mujeres que participen en la misma.

⁶⁰ En este sentido, por ejemplo:

- Dentro de la modalidad de Formación Profesional de Oferta:
 - Aragón: Apartado Cinco de la Orden de 31 de mayo de 2008, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados del Plan de Formación Profesional para el Empleo de Aragón correspondientes al año 2008 (BO Aragón núm. 86, de 23 de junio de 2008).
 - Cantabria: Artículo 5.4 a) de la Orden EMP/57/2008, de 3 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras y se aprueba la convocatoria plurianual para los años 2008 y 2009 de las subvenciones en materia de formación de oferta mediante la ejecución de planes formativos dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados (BO Cantabria núm. 137, de 15 de julio de 2008).
 - Cataluña:
 - Artículo 7 de la Resolución TRE/541/2008, de 22 de febrero, que convoca las subvenciones del programa Forma y Contrata para la realización de acciones de formación con compromiso de contratación dirigidas a trabajadores en situación de desempleo en el 2008 (DO Generalidad de Cataluña núm. 5080, de 28 de febrero de 2008).
 - Artículo 7.2 de la Orden TRE/230/2008, de 6 de mayo, que regula el desarrollo del subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (DO Generalidad de Cataluña núm. 5135, de 21 de mayo de 2008).
 - Artículo 7.2 de la Orden TRE/338/2008, de 4 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones relativas a la formación de oferta para realizar acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores/as desocupados/as que promueve el Servicio de Empleo de Cataluña (DO Generalidad de Cataluña núm. 5171, de 11 de julio de 2008).
 - Artículo 5.2 de la Resolución TRE/2189/2008, de 11 de julio, de convocatoria de subvenciones relativas a la formación de oferta para realizar acciones formativas vinculadas al Catálogo de Cualificación Profesional dirigidas prioritariamente a trabajadores/as en situación de desocupación para el año 2008 (DO Generalidad de Cataluña núm. 5171, de 11 de julio de 2008).
- Dentro de la modalidad de formación en alternancia con el trabajo, los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, *vid.*, artículo 12.2 de la Orden de 8 de marzo de 2004 y artículo 4.2 a) Orden de 5 de diciembre de 2006.

como Aragón⁶¹, Castilla y León⁶², Extremadura⁶³, o Madrid⁶⁴ incluyen entre los módulos complementarios del plan formativo uno sobre igualdad de género, con la finalidad de *formar en valores y prácticas basadas en el principio de igualdad entre hombres y mujeres y cambiar los marcos conceptuales y pautas sociales que contribuyen al mantenimiento de las relaciones desiguales entre ambos sexos*.

2.2. Las mujeres como único colectivo destinatario de las acciones formativas.

A fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, las mujeres no solo pueden tener prioridad para participar en las acciones formativas sino que, además, algunas están programadas específicamente para ellas. Podemos encontrar ejemplos en Aragón, Castilla y León o Navarra.

A través del *Programa Mujer-Activa* de Aragón⁶⁵ se subvencionan acciones dirigidas a mujeres desempleadas para fomentar su incorporación a la actividad laboral, especialmente en las profesiones en las que se encuentran subrepresentadas y en las que puedan generar actividad autoempresarial.

El IV Plan Regional de Empleo de Castilla y León 2007-2010 incluye el *Programa de Formación de Mujeres en Profesiones no Feminizadas*⁶⁶. Además de las materias específicas de la espe-

⁶¹ El artículo 8 c) de la Orden de 16 de marzo de 2006 (BO Aragón núm. 36, de 27 de marzo de 2006; Corr. Err., BO Aragón núm. 42, de 10 de abril de 2006), establece una duración mínima de 30 horas para el módulo complementario de igualdad de género, que tiene por objeto propiciar comportamientos igualitarios y animar a las mujeres a incorporarse al empleo en profesiones en las que se encuentre subrepresentada.

⁶² Vid. artículo 8.2 Orden EYE/749/2004, de 10 de mayo, que establece el procedimiento de gestión y de la concesión de ayudas y subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y de Talleres de Empleo (BO Castilla y León núm. 100, de 27 de mayo de 2004).

⁶³ Uno de los programas de inserción laboral que gestiona el Servicio Extremeño Público de Empleo es el de Talleres de Inserción, que tiene entre sus módulos complementarios uno relativo a la igualdad de género, *con el fin de concienciar sobre la igualdad de hombres y mujeres y cambiar las pautas sociales*: artículo 28.2 Decreto 160/2005, de 5 de julio, que regula medidas de empleo y formación ocupacional a desarrollar por el SEXPE, en el marco de actuación del Plan Integral de Empleo de Extremadura (DO Extremadura núm. 80, de 12 de julio de 2005; Corr. Err., DO Extremadura núm. 82, de 16 de julio de 2005).

⁶⁴ La Orden 2903/2006, de 13 de diciembre (BO Comunidad de Madrid, núm. 307, de 29 de diciembre de 2006), señala que con la finalidad de formar en valores y prácticas basadas en el principio de igualdad entre hombres y mujeres y cambiar los marcos conceptuales y pautas sociales que contribuyen al mantenimiento de las relaciones desiguales entre ambos sexos, en todos los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios se impartirá un módulo de perspectiva de género, que tendrá una duración de 10 horas. Para los Talleres de Empleo, la Orden 2902/2006, de 13 de diciembre (BO Comunidad de Madrid núm. 304, de 22 de diciembre de 2006), hace lo propio.

⁶⁵ Vid. apartado Tercero de la Orden de 31 de mayo de 2008, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados del Plan de Formación Profesional para el Empleo de Aragón correspondientes al año 2008 (BO Aragón núm. 86, de 23 de junio de 2008).

⁶⁶ Vid. Resolución de 26 de diciembre de 2007, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones en los Programas Autonómicos de Formación Profesional incluidos en el IV Plan Regional de Empleo de Castilla y León (BO Castilla y León núm. 250, suplemento núm. 2, de 27 de diciembre de 2007).

cialidad desarrollada, las acciones formativas incluirán tres módulos adicionales, sobre «prevención de riesgos laborales y salud», «técnicas de búsqueda de empleo y orientación profesional», y «sensibilización medioambiental». Las acciones formativas de este programa se dirigen, de una parte, a mujeres desempleadas, en general, y mujeres amenazadas de exclusión del mercado laboral, unas y otras inscritas en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y, de otra, a mujeres ocupadas, trabajadoras de pequeñas y medianas empresas.

El Servicio Navarro de Empleo también subvenciona acciones de formación dirigidas específicamente a mujeres con el fin de mejorar su capacidad y cualificación profesionales ⁶⁷.

2.3. La participación de mujeres como criterio valorativo para subvencionar acciones formativas.

Otra forma de garantizar el acceso de las mujeres a la formación profesional para el empleo es tomar en consideración la perspectiva de género a la hora de realizar la valoración técnica de las solicitudes presentadas para la concesión de subvenciones destinadas a la puesta en marcha de acciones formativas.

En algunas Comunidades Autónomas la convocatoria de subvenciones otorga mayor valoración a las acciones formativas que tengan un índice mínimo de participación femenina. Así, por ejemplo, el disfrute de ayudas exige que un porcentaje mínimo de participantes en el programa sea de mujeres ⁶⁸; se valora positivamente que los proyectos presentados admitan como alumnos parti-

⁶⁷ Vid. Resolución 3594/2006, de 11 de diciembre, del Servicio Navarro de Empleo, por la que se convoca y regula las ayudas del Servicio Navarro de Empleo para las acciones de formación con el colectivo de mujeres (BO Navarra núm. 5, de 10 de enero de 2007).

⁶⁸ En este sentido, *vid.*, por ejemplo, el artículo 9.1 d) de la Orden de 18 de febrero de 2008, que modifica la Orden de 3 de enero de 2007, por la que se establecen las bases reguladoras de concesión de subvenciones para la formación profesional permanente de trabajadores en situación de desempleo en el Marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha y se realiza la convocatoria para 2008 (DO Castilla-La Mancha núm. 42, de 25 de febrero de 2008).

La última convocatoria de ayudas y subvenciones para los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia exige que los programas tengan los siguientes porcentajes de participación femenina para ser subvencionados (art. 5.3 Orden de 16 de febrero de 2007):

- Las mujeres deberán representar, en su conjunto, el 64 por 100 de las personas beneficiarias.
- Las personas demandantes del primer empleo serán el 15 por 100, de las que serán mujeres el 77 por 100.
- Las personas paradas de larga duración serán el 42 por 100 de las personas beneficiarias, de las cuales el 70 por 100 serán mujeres.
- Las personas demandantes sin formación de tipo profesional serán el 82 por 100 de las personas beneficiarias, de las que serán mujeres el 61 por 100.

El artículo 32.4 de la Orden de 8 de diciembre de 2006, que regula los Programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía, establece que, independientemente de la especialidad del proyecto, *al menos el 50 por 100 de las personas integrantes del alumnado trabajador seleccionado habrán de ser mujeres. En caso de no alcanzarse dicho porcentaje, la entidad promotora deberá aportar memoria justificativa que acredite la imposibilidad del cumplimiento de tal extremo.*

cipantes a colectivos protegidos, como el de mujeres ⁶⁹; o la cuantía de las ayudas varía en función del sexo de los participantes en el programa, siendo superiores para el caso de mujeres ⁷⁰.

3. Algunas acciones formativas desarrolladas fuera del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

3.1. La formación profesional de las empleadas públicas.

Junto al artículo 42.2 de la LOI, referido a empleo del sector privado, el artículo 60.2 de la norma hace lo propio para el empleo público y, *con la finalidad de facilitar la promoción profesio-*

⁶⁹ La última convocatoria de ayudas y subvenciones para los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia concede preferencia a los programas que tengan como colectivo participante, entre otros, el de mujeres en general, las mujeres víctima de violencia y las que hayan abandonado el ejercicio de la prostitución como medio de vida, toda vez que reúnan los requisitos generales de admisión a los programas (art. 16 Orden de 16 de febrero de 2007).

A efectos del otorgamiento de subvenciones a las entidades que presenten proyectos de Talleres de Empleo, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Escuelas Taller en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, tendrán preferencia absoluta las mujeres víctimas de violencia de género y mujeres, en general (Base 20 de la Orden de 7 de diciembre de 2006).

Las medidas de empleo y formación profesional ocupacional del Plan Integral de Empleo de Extremadura están destinadas particularmente a jóvenes y mujeres. Se concederán subvenciones a los programas que admitan preferentemente a mujeres. Así:

- En el Programa de Talleres de Inserción se subvenciona a las entidades que admitan preferentemente, entre otros colectivos, a mujeres receptoras del subsidio agrario o renta agraria menores de 52 años de edad (art. 29.2 Decreto 160/2005).
- En el Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a trabajadores desempleados agrarios se subvenciona a las Entidades que admitan preferentemente a mujeres (art. 51 Decreto 160/2005).

En el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, las entidades que adapten sus programas a los colectivos señalados como preferentes en el Plan de Acción para el Empleo y en el concreto Plan de Empleo de Navarra 2005-2007 podrán obtener hasta 10 puntos a efectos de valoración para la concesión de ayudas. En este sentido, la participación de mujeres en los proyectos de Escuelas Taller otorga 2,5 puntos y en los proyectos de Talleres de Empleo 3,33 puntos (Anexo. Punto 5.3 Resolución 2925/2006, de 18 de octubre).

También, *vid.*:

- Andalucía: artículo 17 de la Orden de 8 de marzo de 2004, para la concesión de ayudas a entidades que presenten proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo en el ámbito de la Junta de Andalucía.
- Aragón: artículo 11.2 de la Orden de 16 de marzo de 2006, que aprueba las bases reguladoras de las subvenciones públicas otorgadas por el Instituto Aragonés de Empleo, destinadas a los programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.
- Castilla y León: artículo 11.2 de la Orden EYE/749/2004, de 10 de mayo, que establece el procedimiento de gestión y de la concesión de ayudas y subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para el Programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Unidades de Promoción y Desarrollo y Talleres de Empleo.
- Cataluña: artículos 24.1 y 34 de la Orden TRI/212/2005, de 27 de abril, que regula los programas de mejora de la calificación profesional en Cataluña.
- Madrid: artículo 16 de la Orden 2903/2006, de 13 de diciembre, que regula las subvenciones para la realización de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo y artículos 7 y 10 de la Orden 2902/2006, de 13 de diciembre, que regula las subvenciones para la realización de Talleres de Empleo.

⁷⁰ Los incentivos que se establecen en el Programa de inserción laboral de jóvenes mediante contratos formativos de Extremadura son de cuantía superior cuando el contrato formativo se celebra con mujeres (art. 17.1 Decreto 160/2005).

nal de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40 por 100 de plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos ⁷¹. Las medidas de acción positiva que establece el artículo 60.2 de la LOI se aplicarán en los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados, a diferencia del artículo 42.2 de la LOI, que se aplican a trabajadores desempleados. Además, mientras el artículo 42.2 de la LOI no concreta el porcentaje de plazas que serán reservadas a mujeres en los cursos de formación, el artículo 60.2 de la norma lo fija en un 40 por 100 como mínimo. Esta reserva de plazas se aplicará únicamente en los planes de formación dirigidos a empleados públicos de la Administración General del Estado ⁷². Nótese que las acciones formativas dirigidas a empleados públicos no son las previstas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, sino en los planes de formación específicos que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas (art. 5.2 RD 395/2007).

3.2. Las acciones formativas en los Programas Experimentales de Empleo.

Las acciones formativas no están presentes únicamente en los programas del Plan de Formación Profesional para el Empleo sino también en otros programas de inserción laboral activa no específicamente formativos, como es el caso de los Programas Experimentales de Empleo. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reguló en su día un conjunto de programas experimentales en materia de formación y empleo, a los que a la novedad de su propio diseño se unía la oportunidad de poner en práctica, desde el Servicio Público de Empleo Estatal, una serie de experiencias piloto encaminadas a obtener resultados extraordinarios en los ámbitos de la inserción de demandantes de empleo y de la formación ocupacional. La Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) del año 2001 habilitó una partida presupuestaria para que el Servicio Público de Empleo Estatal gestionase de manera directa varias líneas de programas considerados por su naturaleza de interés estatal, al margen de las competencias de gestión asumidas por las Comunidades Autónomas. Una de esas líneas reservadas era la de los programas experimentales destinados a explorar alternativas de inserción con la finalidad de extenderlas a todo el territorio estatal, una vez evaluada positivamente su eficacia. Año y medio después de la implantación de estos programas piloto se trasladaron a todo el territorio estatal aquellos que superaron favorablemente esta primera fase de evaluación y la LPGE del año 2003 trasladó su gestión a las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. Estos programas experimentales tienen por objeto el desarrollo de planes integrales de empleo que combinen

⁷¹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ob. cit., pág. 303, considera que en el ámbito del empleo público la reserva de plazas a favor de las mujeres sólo tiene como objetivo la promoción profesional a los puestos directivos en la Administración pública, y aunque nada diga expresamente la Ley, es sin duda una medida correctora de una desigualdad de hecho de la mujer en ese ámbito, concedida, parece, como elemento necesario del criterio de la «presencia equilibrada».

⁷² Cuando se trate de planes interadministrativos, en los que participan empleados de distintas Administraciones públicas, deberá reservarse que el 40 por 100 de los empleados públicos de la Administración General del Estado que participen sean mujeres. En este sentido, *vid.*, AGUILERA IZQUIERDO, R., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ob. cit., pág. 355.

acciones de diferente naturaleza: información, orientación y asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica, con la finalidad de conseguir la inserción laboral de los desempleados señalados como prioritarios en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, entre los que se encuentran mujeres con problemas de integración laboral ⁷³. Algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía ⁷⁴, Aragón ⁷⁵, Asturias ⁷⁶, Canarias ⁷⁷, Extremadura ⁷⁸, Galicia ⁷⁹ y Navarra ⁸⁰, han puesto en marcha este tipo de programas experimentales.

3.3. Las acciones formativas del Programa de Renta Activa de Inserción.

La Renta Activa de Inserción forma parte de la acción protectora por desempleo del régimen público de Seguridad Social, si bien diferenciada de las prestaciones por desempleo en sus niveles contributivo y asistencial. En tal sentido, el artículo 206.2 de la Ley General de la Seguridad Social resulta aplicable a la Renta Activa de Inserción cuando señala que *la acción protectora (por desempleo) comprenderá, además, acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional a favor de los trabajadores desempleados*. Así es que el Programa de Renta Activa de Inserción, no siendo un Programa de Formación Profesional, contenga acciones formativas ⁸¹, al igual que los programas autonómicos de rentas mínimas de inserción, salario o ingreso mínimo de solidaridad.

⁷³ Vid. artículo 1 de la Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, que regula las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo (BOE núm. 232, de 27 de septiembre de 2003).

⁷⁴ Vid. artículos 17-20 de la Orden de 26 de diciembre de 2007, de la Consejería de Empleo, que desarrolla los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril de 2003 (BO Junta de Andalucía núm. 7, de 10 de enero de 2008; Corr. Err., BO Junta de Andalucía núm. 75, de 16 de abril de 2008).

⁷⁵ Vid. Orden de 1 de abril de 2004, que adapta las bases reguladoras y el procedimiento para la concesión de subvenciones por el Instituto Aragonés de Empleo para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo (BO Aragón núm. 61, de 26 de mayo de 2004).

⁷⁶ Vid. Resolución de 22 de diciembre de 2006, del Servicio Público de Empleo, que aprueba la convocatoria de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo en el año 2007 y las bases reguladoras de las mismas (BO Principado de Asturias núm. 10, de 13 de enero de 2007).

⁷⁷ Vid. Resolución de 1 de octubre de 2004, que regula la convocatoria para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo (BO Canarias núm. 200, de 15 de octubre de 2004).

⁷⁸ Vid. Decreto 310/2007, de 15 de octubre, que establece las bases reguladoras y primera convocatoria de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DO Extremadura núm. 121, de 18 de octubre de 2007).

⁷⁹ Vid. Orden de 28 de diciembre de 2006, establece las bases reguladoras y la convocatoria pública para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica en Galicia durante los años 2007 y 2008 de programas experimentales en materia de empleo (DO Galicia núm. 17, de 24 de enero de 2007).

⁸⁰ Vid. Resolución 3166/2005, de 6 de julio, que aprueba la convocatoria, para 2005, de las subvenciones para programas experimentales en materia de empleo, regulados por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2643/2003, de 18 de septiembre de 2003 (BO Navarra núm. 92, de 3 de agosto de 2005).

⁸¹ Vid. Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, que regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2006).

Un sector de la doctrina no acepta que en el Programa de Renta Activa de Inserción se incluyan las medidas de acción positiva que anuncia el artículo 42.2 de la LOI, destinándolo prioritariamente a mujeres o reservándoles una determinada proporción, porque resultaría contrario a las exigencias del principio de igualdad en materia de Seguridad Social⁸².

⁸² En este sentido, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., en AA.VV. (Dir., MONTOYA MELGAR, A. y Coord., SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.): *Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ob. cit., págs. 322 y 323, considera que aunque pueda entenderse la reserva de un porcentaje de plazas a las mujeres en programas específicamente formativos (Orientación profesional, Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, Programa de Escuelas Talleres de Empleo, etc.), ello no sería posible para otros, como el Programa de Renta Activa de Inserción, ya que, al estar integrado en la acción protectora por desempleo, devendría contraria a las exigencias del principio de igualdad en la Seguridad Social. Como expresa la Directiva 2006/54/CE, artículo 9, se consideran contrarias al principio de igualdad de trato aquellas disposiciones que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos.