

MÓDULO 3: Xénero e Liderazgo.

TEMA: "A formación para a igualdade na formación ocupacional, unha estratexia para aumentar o emponderamento e o liderazgo feminino na vida laboral".

PROFESORA: Margarita Valcarce Fernández. mvalcarce@uvigo.es

DOCUMENTO: Contidos tema

1. PALABRAS CLAVE.
2. INTRODUCCIÓN.
3. REFERENCIAS NORMATIVAS.
4. SIGNIFICADO DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD EN EL EMPODERAMIENTO EN LA VIDA LABORAL.
5. PROGRAMA PROPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD EN LOS CURSOS FIP.
6. ORIENTACIONES PARA LA IMPARTICIÓN DEL MÓDULO
7. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS PARA LA IMPARTICIÓN DEL MODULO.



PALABRAS CLAVE.

♀ FORMACIÓN OCUPACIONAL, PLAN FIP, FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD, PARADO/A, MAINSTREAMING, EMPODERAMIENTO

1. INTRODUCCIÓN

Con independencia de las cifras del paro en las que la mujer muestra una situación de desventaja (el porcentaje de hombres parados se sitúa en torno al 11,1% y el de mujeres alcanza el 19%), mujeres y hombres comparten la condición social de “parados y paradas” y, consecuentemente, comparten también, formación e intereses profesionales.

En los cursos de Formación Ocupacional, desarrollados al amparo del Plan FIP (Formación e Inserción Profesional) se ha introducido con carácter obligatorio para los centros, un módulo de 5 horas de duración, denominado Formación para la Igualdad. Aún siendo insuficiente, supone un paso más en las medidas adoptadas por las instituciones públicas. En este caso contribuye a visibilizar el mainstreaming entre las personas demandantes de empleo, con el fin de promover que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres vaya incorporándose a todos los ámbitos de la sociedad en general y más concretamente en el escenario laboral, siendo éste uno de los más afectados por las situaciones de discriminación.

Sin duda, el efecto multiplicador de la iniciativa, tendrá efectos e impactará directamente en el aumento del empoderamiento femenino. Mujeres y hombres adultos/as que optan al empleo, han de tomar conciencia de la distinta realidad que les espera por razón de sexo y sensibilizarse conjuntamente acerca de las medidas que las instituciones, la sociedad y ellos y ellas pueden asumir para facilitar un cambio cultural en las organizaciones de producción y servicios, liderado por los principales afectados y afectadas, desde la conciencia de considerar que mujeres y hombres han de tener las mismas oportunidades y trato.

No debe descuidarse, sin embargo, el grado de compromiso del centro y del formador o formadora, para que dicho módulo no sea abordado como una imposición con criterios exclusivamente economicistas.

2. REFERENCIAS NORMATIVAS.

La primera referencia relacionada con la Formación Ocupacional y su desarrollo en Galicia, la encontramos en la Orden de la misma convocatoria, correspondiente al



ejercicio 2005. Anteriormente, en el año 200, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) a nivel estatal, priorizaba la aprobación de aquellos planes de formación solicitados por las empresas, en los que se incluían acciones formativas relativas a PROGRAMAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, con la meta de promover en el ámbito del trabajo acciones para sensibilizar a empresarios/as y trabajadores/as en la necesidad de considerar a mujeres y hombres iguales en los espacios de la producción, contribuyendo a aumentar las oportunidades de liderazgo para las mujeres.

En la actualidad, la Orden del 22 de diciembre de 2005 por la que se establece la convocatoria pública para la programación de cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en la Comunidad Autónoma de Galicia correspondiente al ejercicio de 2006. (DOG nº 247, 27 diciembre 2005). Establece en el Artículo 14º, correspondiente a los módulos transversales del programa formativo de las especialidades de Formación Ocupacional, lo siguiente:

“1. En todos os cursos programados ao abeiro desta orde, agás nos proxectos formativos con compromiso de contratación, incluírse, con carácter obrigatorio tanto para as entidades impartidoras como para os alumnos, o módulo Formación para a igualdade, que ten unha duración de cinco horas lectivas”.

Con el código XUTRO1 y a mayores del curso, su inclusión en el programa de cada curso, implica aumentarle a las horas lectivas estipuladas para el mismo las correspondientes a dicho módulo, considerado como transversal.

No hace sin embargo, ninguna referencia al perfil del formador o formadora y tampoco existe un criterio de unificación de contenidos del mismo, salvo lo establecido en la GUIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES. MANUAL DIDÁCTICO PARA FORMADORES E FORMADORAS, editado por la Xunta de Galicia, que puede servir como referencia para la elaboración del programa formativo.

Tampoco considera el trato que ha de dispensarse a aquellos alumnos y alumnas que ya lo han hecho en cursos anteriores.



3. SIGNIFICADO DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD EN EL EMPODERAMIENTO EN LA VIDA LABORAL.

Si consideramos literalmente el concepto de empoderamiento como *“el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven”* (Clara Murguialday). Podríamos plantearnos la hipótesis de que el módulo de FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD incluido en los cursos FIP, resulta altamente positivo para fortalecer la confianza de las mujeres paradas, dentro del grupo social de personas desocupadas, cuando se le presentan situaciones en las que puede discutir, participar, reflexionar y hacer aportaciones conjuntamente con compañeros hombres, desde el conocimiento de la realidad actual y desde la atribución de significados a palabras, hechos y situaciones.

Liderazgo y empoderamiento son dos conceptos íntimamente relacionados, pues no resulta posible asumir el liderazgo delante de los/as demás, sin antes haberlo interiorizado a nivel individual. La persona que tiene liderazgo, antes de influir e los/as otros/as, tiene que ejercer el autoliderazgo a partir del autoconocimiento. Y, en este sentido podemos considerar que la formación para la igualdad en la formación ocupacional, puede ser una estrategia útil para abrir nuevas perspectivas en el emponderamiento en el ejercicio del liderazgo femenino de las mujeres en su vida laboral, en un marco de comprensión e interiorización de la igualdad, también por los hombres, si la acción formativa es asumida con un mínimo de rigor en lo conceptual y, de compromiso en lo formal.

Las organizaciones, cada día más, invierten una parte de sus presupuestos, en la formación de su personal con el fin de mejorar las competencias de estes/as de cara a hacer más competitiva la producción y también para innovar sus políticas culturales, conforme a las necesidades de las mujeres y hombres actuales.

En el año 2005 se impartieron en la Comunidad Autónoma de Galicia 1.671 cursos dentro del Plan FIP. Considerando una media de 12 alumnos/as por curso, podríamos afirmar que 20.052 personas (en su mayoría mujeres, por ser éstas las más afectadas por el desempleo) recibieron una formación básica sobre los conceptos más relevantes relacionados con el género, el significado de la igualdad de oportunidades y la situación actual de la participación de las mujeres.



Estas y otras acciones desarrolladas de manera “extensiva”, hacen posible la “incertidumbre” y remueven valores enquistados durante siglos, lo que aumentará la conciencia de la injusticia que supone la desigualdad entre hombres y mujeres, antes y después de acceder al trabajo.

Algunos factores revisables con respecto al módulo de FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD:

- **Profesorado sin cualificar en materia de género y poco comprometido con la igualdad.** El módulo es impartido en muchos centros, por cualquier profesor/a sin ninguna o escasa formación en materia de género y con una trayectoria de compromiso con la igualdad escasa o nula.
- **Directrices escasas en la norma.** Las orientaciones para su desarrollo que se desprenden de la interpretación de la normativa publicada resultan insuficientes y permiten, que se desarrolle con otro tipo de criterios distintos del intuido para su incorporación a los programas de formación ocupacional.
- **Escaso tempo de dedicación.** Las cinco horas de duración son insuficientes para un desarrollo óptimo, si tomamos como referencia la GUIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES editada por la Xunta de Galicia.
- **Programa, metodologías y recursos diferentes.** La falta de concreción de la normativa, facilita el desarrollo libre de programas, la aplicación de métodos poco orientados a lograr cambios en la actitud y los recursos utilizados quedan condicionados por la afortunada o desafortunada selección de cada formador/a.
- **El módulo se considera un añadido.** Su inclusión al final del curso, facilita que el alumno/a contrario a su contenido no asista y no se aborda la igualdad de manera transversal a lo largo del curso, pudiendo darse situaciones incoherentes relativas a la actitud con las situaciones de



conciliación de la vida personal y formativa de las/os participantes y lo abordado en el desarrollo del módulo.

De lo anterior deducimos que la incorporación del módulo a los programas de formación ocupacional, si contribuye a visibilizar el mainstreaming en las políticas formativas, pero este mismo concepto resulta desvirtuado o no se considera en cada una de las ofertas formativas.

4. PROGRAMA PROPUESTO PARA EL DESARROLLO DEL MÓDULO DE FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD EN LOS CURSOS FIP.

1.1. OBJETIVOS:

Al finalizar el módulo, los/as alumnos/as serán capaces de:

1. Identificar los momentos clave de la historia de las mujeres.
2. Diferenciar entre sexo, género, estereotipo y sesgo.
3. Diferenciar entre igualdad formal e igualdad real.
4. Identificar los indicadores de las situaciones de desigualdad actuales en el mundo del trabajo, frente a los niveles de igualdad alcanzados.
5. Mostrar receptividad para el desarrollo de valores a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.2. DURACION DEL MÓDULO:

Tiempo total: 5 horas.

1.3. CONTENIDO FORMATIVO DEL MODULO:

PRÁCTICAS

- Estudio de casos.
- Role-playing
- Debate dirigido
- Lectura, análisis y enjuiciamiento de documentos

* también pueden seleccionarse actividades de las propuestas en la GUIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES (Xunta Galicia, 2005)

CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

- Antecedentes de la igualdad de oportunidades.
- Marco conceptual de la igualdad.
- Normativa y políticas de igualdad.
- Situación actual de la participación de las mujeres.



6. ORIENTACIONES PARA LA IMPARTICIÓN DEL MÓDULO

Resulta esencial tener en cuenta lo siguiente:

1º.- Recoger información del profesorado de los módulos anteriores sobre el perfil individual de los alumnos/as y las características del grupo.

2º.- Asegurarse de la formación previa que pueden tener los/as alumnos/as en relación al género, realizando una evaluación diagnóstica para identificar conocimientos y actitudes.

3º.- Desarrollar dinámicas activas-participativas.

4º.- Crear dudas sin enjuiciar posiciones, facilitando el debate y dando oportunidad a la argumentación.

5º.- Utilizar recursos audiovisuales y activar los recursos personales de los alumnos/as.

7. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS PARA LA IMPARTICIÓN DEL MÓDULO.

MANUAL DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. FORMACIÓN
Ed. CEP, Madrid 2005

GUÍA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES.
MANUAL DIDÁCTICO PARA FORMADORAS E FORMADORES.
Xunta de Galicia, 2005

OTRAS: Ver bibliografía complementaria.