



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: Resumo

Alcanzada a igualdade formal con distintas normas legais, o logro da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, seguindo as normativas e políticas marcadas pola Comunidade Europea, esixen ós estados membro e os seus territorios o desenvolvemento de medidas de acción positiva de amplo impacto que contribúan á equiparación real entre ambolos dous sexos.

Na actualidade, na maioría das organizacións non se cumpre o principio de igualdade de oportunidades, sendo diferente o trato para mulleres e homes. As estatísticas confirman o diagnóstico da situación actual e móstrannos, unha realidade na que as mulleres teñen grandes dificultades con respecto ós homes para acceder ó poder económico, social e político.

Si ben é certo que nos últimos anos as diferenzas comezaron a diminuír tamén na realidade, inda son insuficientes as cifras de equiparación acadadas. De maneira destacada cabe sinalar o que acontece nos espazos laborais, nos que, non só mulleres e homes teñen ocupacións distintas en función dos seu sexo, senón que tamén perciben distinto salario, son máis proclives ó despido inmediato e contratos temporais, e acceden escasamente ós postos de responsabilidade (30% aproximadamente), inda tendo unha preparación superior á do home.

O dominio dos valores masculinos, e a escasez de modelos femeninos de referencia, inciden de maneira determinante nos límites actuais cos que se atopa a muller para exercer o liderazgo nos espazos laborais.

Por outra banda as organizacións, son conscientes da importancia que ten o capital humano, e non poden prescindir da capacitación superior das mulleres no momento actual. O liderazgo feminino pasa por lograr un empoderamento a partir das cualidades que caracterizan, en maior medida, ás mulleres fronte ós homes, de cara a consolidar a identidade que lle permitirá romper o “teito de cristal”. Sensibilidade, comprensión, intuición, preocupación polos aspectos humanos da organización, maior capacidade de comunicación,



MÁSTER EN XÉNERO, EDUCACIÓN, POLÍTICAS DE IGUALDADE E LIDERAZGO

creatividade, anticipación, formación permanente son algunhas das que lle permitirían exercer o liderazgo de maneira segura.

En palabras de Clara Murguialday, o **empoderamento** é “o proceso polo cal as persoas fortalecen as súas capacidades, confianza, visión e protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos das situacións que viven “

Inda que as referencias son abundantes, o concepto de **liderazgo**, (tomado da lingua inglesa, leader=guía), segue resultando un tanto ambiguo. Segundo o Dicionario da Real Academia da Lingua española o/a líder é a «persoa á que un grupo sigue recoñecendoa como xefe ou orientadora»

Liderazgo e empoderamento son dous conceptos íntimamente relacionados, pois non resulta posible asumir o liderazgo diante dos/as demais, sen antes telo interiorizado a nivel individual. A persoa que ten liderazgo, antes de influir nos/as outros/as, ten que exercer o autoliderazgo a partir do autoconecemento. Neste sentido ímos considerar que a formación para a igualdade na formación ocupacional, pode ser unha estratexia útil para abrir novas perspectivas no emponderamento e no exercicio do liderazgo feminino das mulleres na súa vida laboral, nun marco de comprensión e interiorización da igualdade, tamén pólos homes, si a acción formativa é asumida cun mínimo de rigor no conceptual e, de compromiso no formal.

As organizacións, cada día máis, invirten unha parte dos seus presupostos, na formación do seu persoal co fin de mellorar as competencias destes/as de cara a facer máis competitiva a produción e tamén para innovar as súas políticas culturais, conforme ás necesidades das mulleres e homes actuais.

No ano 2001 a Fundación para a Formación Continua (FORCEM), a nivel estatal, priorizaba a aprobación daqueles plans de formación solicitados polas empresas, nos que se incluían accións formativas relativas a PROGRAMAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. A meta era a de promover no ámbito do traballo accións para sensibilizar a empresarios/as e traballadores/as na necesidade de considerar a mulleres e homes iguais nos espazos da produción, contribuíndo á xeneración de oportunidades de liderazgo para as mulleres.

Desde esa data as accións de sensibilización, foron complementando a oferta formativa de carácter profesionalizador, sendo a duración media das accións 20 horas. Inda que insuficiente, o impacto foi dando lugar a unha maior toma de conciencia da realidade das



MÁSTER EN XÉNERO, EDUCACIÓN, POLÍTICAS DE IGUALDADE E LIDERAZGO

mulleres nos espazos laborais en sentido amplo e, propiciando un movemento interno no que as mulleres escomenzaron a configurar un horizonte de retos e progresos profesionais e introducindo reivindicacións no seo das organizacións, ó que está a favorecer os avances no desenvolvemento dunha cultura da igualdade no ámbito laboral.

Pólo que se refire ós colectivos de traballadores e traballadoras desocupados, inscritos/as como demandantes de emprego nos servizos públicos, a Comunidade Autónoma de Galicia adotou no ano 2005 o compromiso de obligar ós centros homologados de formación ocupacional, a través da orde anual de convocatoria de cursos de formación e inserción profesional (Plan FIP), a incorporar nos programas formativos un módulo de 5 horas de “Formación para a Igualdade”.

No ano 2005 impartíronse 1.671 cursos dentro do Plan FIP. Considerando unha media de 12 alumnos/as por curso, poderíamos afirmar que 20.052 persoas (na súa maioría mulleres, por ser éstas as mais afectadas pólo desemprego) recibiron unha formación básica sobre os conceptos mais relevantes relacionados co xénero, o significado da igualdade de oportunidades e a situación actual da participación das mulleres.

Estas e outras accións desenvolvidas de maneira “extensiva”, fan posible a incerteza e removen valores enquistados durante séculos, o que aumentará a conciencia da inxustiza que supón a desigualdade entre homes e mulleres, incluso antes de acceder ó traballo.

Compre coñecer o programa formativo do módulo de “FORMACIÓN PARA A IGUALDADE” e establecer relacións entre este e o seu impacto final nas mulleres e homes demandantes de emprego, de cara a que exerzan o empoderamento, incluso antes, da firma do contrato e durante os procesos de busca e acceso ó emprego, con perspectiva de xénero.