

LA FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. EL CASO DE GALICIA

Sofía Riveiro Oliveira, educadora social; **Sandra Ordóñez Fernández**, pedagoga. Centro de Formación Recursos, Santiago de Compostela

210

Resumen

La formación para la igualdad ha pasado de ser algo simplemente anecdótico en el sistema educativo a extenderse también al mundo laboral. En este sentido, vemos como todas las acciones de formación para el empleo puestas en marcha actualmente cuentan con un módulo específico y de carácter transversal de formación para la igualdad, que deberá ser impartido por profesionales con conocimientos especializados en el ámbito de la igualdad de género. Este cambio es fruto de todo el trabajo realizado por los movimientos feministas - especialmente en el siglo XIX donde el primer feminismo se centró en conseguir las libertades, los derechos y la igualdad jurídica - que no cesaron de reclamar los mismos derechos para todas las personas, independientemente del sexo. Pero actualmente, no estamos obteniendo los resultados esperados, por lo que nos toca “seguir en la ola” – en esa “tercera ola del feminismo contemporáneo” - , ponernos las gafas violetas y educar.

Palabras clave: Formación, igualdad, feminismo, educación social, derechos, transversalidad, género, políticas y normativa.

Fecha de recepción: 15-06-2015.

Fecha de aceptación: 03-07-2015.

RES, Revista de Educación Social es una publicación digital editada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales (CGCEES). La *Revista RES* forma parte del proyecto EDUSO y se integra en el Portal de la Educación Social <http://www.eduso.net/res>. Correo electrónico: res@eduso.net. **ISSN:** 1698-9007.



Se permiten la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales.

1. ¿Otra vez con la igualdad de oportunidades a vueltas?

La igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en un principio de aplicación universal. Así, por ejemplo, la igualdad fue reconocida en textos internacionales como los Derechos Humanos; constituye un principio fundamental del Derecho Comunitario; se reconoce en la propia Constitución Española (1978), en la Ley 7/2004 de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), y otros documentos normativos.

Las políticas de igualdad de oportunidades son la respuesta institucional para crear y garantizar las condiciones necesarias en el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, y de esta manera, corregir todas las desigualdades que existen entre mujeres y hombres, pero esto es sólo el primer paso.

Éstas se basan en el principio de la política liberal clásica de que todas las personas tenemos las mismas oportunidades. Por lo tanto, lo que buscan estas políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres es, conseguir en todo el mundo el acceso de las mujeres al mundo público, a la participación política, social, laboral, económica, cultural..., en igualdad de condiciones con los hombres, ya que el punto de partida de unos y de otras no es el mismo; y para eso, es necesario eliminar todo tipo de trabas (legales, económicas, sociales, culturales, mentales...).

La **igualdad** no significa que mujeres y hombres vayamos a identificarnos, sino que las oportunidades y los derechos no dependan del sexo de las personas y que cada quien pueda desarrollarse personal y profesionalmente en libertad.

Hablar de igualdad nos sitúa en dos dicotomías que a día de hoy no están equiparadas, pues aún queda camino para que la igualdad real y la igualdad formal lleguen a ser una misma cosa.

La igualdad de derecho o igualdad formal es la igualdad de todas las personas ante la ley. En el Estado Español tenemos los precedentes en la Constitución de 1978, que establece en su Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión*



o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Pero con esto no es suficiente; de manera simultánea hay que articular medidas para que esta igualdad formal se convierta en una igualdad real.

La igualdad de oportunidades se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades entre mujeres y hombres en la sociedad, para que tanto unas como otros podamos participar plenamente en las diferentes esferas vitales.

Un ejemplo de ello podemos verlo en la política. El gobierno estatal está compuesto por 9 ministros y 4 ministras. En las Comunidades Autónomas estos datos se repiten: de las 17 autonomías sólo 3 las presiden mujeres.

Ilustración 1.



Fuente: <http://www.lamoncloa.gob.es/gobierno/gabinete/Paginas/index.aspx>

RES, Revista de Educación Social es una publicación digital editada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales (CGCEES). La *Revista RES* forma parte del proyecto EDUSO y se integra en el Portal de la Educación Social <http://www.eduso.net/res>. Correo electrónico: res@eduso.net. ISSN: 1698-9007.



Se permiten la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales.

En el caso de las alcaldías, según el Instituto de la Mujer, sólo el 17% de las alcaldías lo presiden mujeres (datos que reflejan la situación existente a 3 de marzo de 2014).

Si las mujeres y los hombres no partimos de una situación semejante, es posible y necesario atender este problema con medidas que compensen y corrijan esta desigualdad, estableciendo garantías para un acceso justo. Estamos hablando de las **medidas de acción positiva**, que favorecen a las mujeres para conseguir que accedan a los ámbitos donde no están representadas o donde es muy difícil hacerse un hueco precisamente por una cuestión de género, para llegar a esa igualdad de oportunidades real.

Son muchas las causas de esta realidad (escasez de servicios e infraestructuras de apoyo a las familias, falta de compromiso de los hombres con el trabajo doméstico, un mercado laboral con condiciones difíciles de conciliar, situaciones de violencia laboral motivados por cuestiones de conciliación), y si no le ponemos freno, las consecuencias tampoco nos deparan grandes esperanzas; todo lo contrario (atraso de la edad para la maternidad y paternidad, salida del mercado laboral, insatisfacción laboral, estrés, altos índices de absentismo laboral y/o escasa productividad, pueden ser algunos de los resultados).

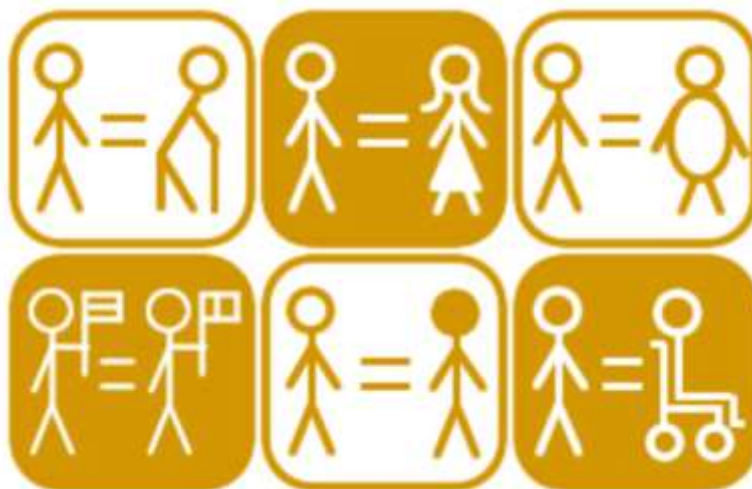
Pero esto sólo lo cambiamos si se implantan medidas de manera consensuada, desde la perspectiva de género, y priorizando la conciliación y los cuidados en los ámbitos laboral, social, político, familiar y personal.

2. *¿Y aun así nos preguntamos, Formación para la igualdad, para qué?*

En los últimos años, el interés por la Formación para la Igualdad se fue incrementando en todos los ámbitos educativos. Concretamente, en la Formación para el Empleo (ocupacional y continua o de inserción laboral activa, financiadas por el departamento de la administración autonómica competente en materia de trabajo) se configura como una **materia transversal en todas las acciones formativas puestas en marcha**.



Ilustración 2



La igualdad de los sexos fue reiteradamente negada a lo largo de los tiempos, considerando a las mujeres carentes de razón. Esto ha provocado una lucha histórica de las mujeres, lucha que continúa aún hoy en día.

Con la Ilustración las mujeres tuvieron gran protagonismo en los movimientos revolucionarios, pero quedaron fuera cuando los hombres consiguieron los derechos civiles y políticos. Al conseguir estos derechos, se olvidaron de la otra parte, de los mismos derechos que debían tener las mujeres. El feminismo surge también entre estas luchas por la igualdad.

Feminismo es un término relativamente moderno, que aparece décadas después de que las mujeres empezasen a denunciar su situación de opresión y a vindicar la igualdad entre los sexos.

“Feminismo es la toma de conciencia de las mujeres como colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que fueron y son (somos) objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, el cual las mueve para la liberación de su sexo en todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera”. Victoria Sau, Diccionario Ideológico Feminista (1981)

No se nos escapan otras muchas definiciones que entienden que el feminismo es un movimiento social que vindica derechos y también hay espacio para la individualidad,

como es el caso de la definición que nos acerca Simone de Beauvoir (escritora, profesora y filósofa francesa, autora de “El segundo sexo”, 1949): “*el feminismo es un modo de vivir individualmente y de luchar colectivamente*”.

Ilustración 3



Simone de Beauvoir

Los movimientos feministas favorecieron que se hablase de esta desigualdad y que se fuesen tomando medidas al respecto. Una de ellas, y la que nos ocupa, es el de la formación, de impregnar de perspectiva de género todos los ámbitos de la vida, y para eso es necesario estar formadas y formados.

Un primer paso para poner en marcha propuestas formativas en materia de igualdad de género es conocer y comprender toda una serie de palabras clave que definen y configuran la situación actual, y también hablar de feminismo y entenderlo como lo que es, una lucha por la igualdad entre las personas, escapando de connotaciones negativas y despectivas de este movimiento y hacia las mujeres que nos definimos como tal.

Tal y como explica Amelia Valcárcel, “*el feminismo intenta que ninguna persona deba ser excluida de cualquier bien y de ningún derecho a causa de su sexo*”. Por lo tanto, **el feminismo no es el contrario del machismo, pero si está en contra de cualquier**

forma de machismo. En este sentido, entendemos el “machismo” como *una actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres* (RAE).

Sabemos que existen corrientes distintas del feminismo, pero podemos asegurar que éste beneficia al conjunto de la sociedad y representa el derecho de hombres y de mujeres a participar en igualdad de condiciones en todas las esferas de la vida, pública y privada, cuestionando y desarrollando plenamente sus capacidades, actuando con libertad y autonomía, construyendo vidas más plenas y enriquecedoras.

Ilustración 4



Como venimos diciendo, paralelamente a esta corriente política y ética feminista, fueron surgiendo **documentos normativos** que pusieron en marcha medidas para garantizar los derechos humanos de las mujeres.

En relación a la formación, nos encontramos con:

- *Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se*

RES, Revista de Educación Social es una publicación digital editada por el Consejo General de Colegios Oficiales de Educadoras y Educadores Sociales (CGCEES). La *Revista RES* forma parte del proyecto EDUSO y se integra en el Portal de la Educación Social <http://www.eduso.net/res>. Correo electrónico: res@eduso.net. **ISSN:** 1698-9007.



Se permiten la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, el autor y el editor; y que no se haga con fines comerciales.

refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

Esta directiva establece la necesidad de **integrar la igualdad de trato de manera activa**, tanto en la elaboración, como en la aplicación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como en las políticas y actividades.

- *Ley 7/2004, del 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.*

En el título primero se regula la actuación administrativa de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. En este punto se hace referencia a: **educación y formación para la igualdad entre mujeres y hombres**, igualdad de oportunidades y medios de comunicación, erradicación del uso sexista del lenguaje, violencia contra las mujeres, plan integral de apoyo a la familia, inserción social de las mujeres en situación de exclusión social, participación de las mujeres en el desarrollo rural y colaboración autonómica con las corporaciones locales.

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

El título cuarto se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. En él se introducen medidas para **garantizar la igualdad entre los dos sexos** en el acceso al empleo, **en la formación**, en la promoción profesional y en las condiciones laborales.

- *Ley 2/2007, del 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.*

En el título cuarto se establece la integración de la igualdad en el empleo, en la formación profesional y en las políticas activas de empleo. Destacar que se contempla la **implantación de medidas de acción positiva en cualquier actividad formativa y la inclusión de contenidos obligatorios sobre igualdad de oportunidades y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, con profesorado especializado.**

Artículo 33, Contenidos obligatorios en las actividades de formación:

1. *En la totalidad de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional y continua o de inserción laboral activa financiadas por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo se introducirá un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, cuya duración será de cinco horas en los cursos de duración menor o igual a cincuenta horas y de diez horas en los cursos de duración superior a cincuenta horas.*

2. *La contratación del profesorado de los módulos de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que estará acreditado, en los términos establecidos reglamentariamente, por el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, será subvencionada por este, en los términos reglamentarios establecidos, en la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes.*

3. ¿Y en qué consiste la formación para la igualdad, en la formación profesional para el empleo?

Actualmente, el módulo transversal “FCOXXX05 Formación para la Igualdad”, dirigido a la formación profesional para el empleo, cuenta con:

- 8 horas en los cursos con una duración superior a 50 horas
- 3 horas en los cursos con una duración inferior o igual a 50 horas

El otro módulo transversal, también de carácter obligatorio en este tipo de formación, “FCOO03, Inserción Laboral, Sensibilización Medioambiental y en la Igualdad de Género” tiene una duración de 10 horas.

En relación al profesorado que imparta esta formación, debe contar con conocimientos especializados en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y corresponsabilidad familiar y doméstica. Para acreditar dicha situación deberán cumplir los siguientes requisitos (según la *Orden del 30 de diciembre de 2014, por la que se establecen las bases reguladoras y se procede a la convocatoria pública de subvenciones para la programación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a las personas trabajadoras desempleadas en la Comunidad Autónoma de Galicia, correspondiente al ejercicio de 2015*):

- 150 horas de formación en materia de género, o



- Experiencia profesional o docente en materia de género

Los contenidos giran en torno a la adquisición de unos conocimientos básicos sobre la igualdad de género desde el marco conceptual sexo/género, así como el desarrollo histórico y legislativo del concepto de igualdad de género. También se analizan situaciones de desigualdad y se valoran los niveles de igualdad alcanzados, para poder incorporar los principios y estrategias de la igualdad de oportunidades al diseño de las acciones formativas y laborales.

219

Así, podemos encontrarnos con:

- Estereotipos y roles de género.
- Distribución de tareas domésticas. Espacio público y privado.
- Sistema patriarcal.
- Feminismos.
- Mujeres sujetos vs Mujeres objetos.
- Lenguaje inclusivo.
- Situación de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- etc.

4. *¿Podemos concluir que la formación para la igualdad es un buen antídoto?*

Las y los profesionales del mundo educativo venimos insistiendo en que la educación debe aprenderse a lo largo de la vida, y no existe educación sin valores. Asimismo, **no entendemos una educación sin igualdad.**

De hecho, la AIEJI,¹ en su “Marco Conceptual de las Competencias del Educador Social” recoge entre sus Principios de la Guía Ética, lo siguiente:

- 5. *Exigencia ética. El trabajo profesional de las educadoras y los educadores sociales se basa en valores humanistas y democráticos. Las educadoras y los educadores sociales promueven la **igualdad** y el respeto hacia todas las personas, prestando una especial atención a las necesidades de cada individuo. Respetan y protegen el derecho de los usuarios a la privacidad y a la autonomía y utilizan su experiencia/saber*

¹ Asociación Internacional de Educadorxs Socialxs.



profesional para mejorar las condiciones y calidad de vida de sus usuarios. El respeto, la atención y la empatía por los usuarios y sus familias, la solidaridad hacia los grupos vulnerables, la batalla contra la pobreza y la lucha por la justicia social, forman los cimientos de la profesión de las educadoras y los educadores sociales.

- *5.2.1. Las educadoras y los educadores sociales respetan las declaraciones y documentos de las Naciones Unidas y otras organizaciones de derechos humanos reconocidas internacionalmente que promueven el respeto y la protección de la libertad, la **igualdad**, la dignidad y la autonomía de todos los seres humanos. Las educadoras y los educadores sociales realizan su labor de manera consciente sin distinción de nacionalidad, etnia, religión, raza, **género** o habilidades individuales.*

En este caso, se hace un llamamiento al respeto, promoción, protección y consciencia, es decir, a la profesionalidad, a la hora de ejercer nuestro trabajo. De la misma manera, existe una lectura proactiva de promover la igualdad en nuestras acciones.

El propio Código Deontológico del educador y la educadora social, en sus “Principios Deontológicos Generales” recoge:

- 1.- Respeto a los derechos.*
- 2.- Respeto a los sujetos de la acción socioeducativa.*
- 3.- Justicia social.*
- 10.- Participación comunitaria.*

Entre los 11 principios totales, entendemos que estos cuatro serían los más directamente relacionados con el compromiso ético de la promoción y consecución de la igualdad real.

Es así, como en las “Normas Deontológicas Generales” de la acción socioeducativa, del citado texto, también nos encontramos con:

- *Art. 1. En su relación con la persona, guardará un **trato igualitario** sin discriminación por razón de **sexo**, edad, religión, ideología, etnia, idioma o cualquiera otra diferencia.*
- *Art. 2. En sus acciones socioeducativas evitará el uso de métodos y técnicas que atenten contra la dignidad de las personas y el uso de nociones y términos que fácilmente puedan generar etiquetas devaluadoras y discriminatorias.*

Siendo así, las educadoras y educadores tenemos una gran responsabilidad en cuanto a generar una conciencia crítica sobre las necesidades sociales y sus causas. Y así,

también podemos demostrar y comprobar al mismo tiempo que la educación social es facilitadora de este tipo de educación transversal e inclusiva.

Ésta, según Jacques Delors (1996), se basa en cuatro pilares:

1. *Aprender a conocer*, combinando una cultura general con un aprender a aprender para aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
2. *Aprender a hacer*, a fin de adquirir no sólo una cualificación profesional si no también una competencia que capacite a la persona para hacer frente a un gran número de situaciones y para trabajar en equipo.
3. *Aprender a vivir juntas y juntos*, desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos– respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
4. *Aprender a ser*, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no hay que menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Teniendo en cuenta las enseñanzas de Delors, que nos marca una intervención educativa donde incluya los conocimientos, la práctica, la convivencia y la propia autoestima; nos atrevemos a añadir un quinto pilar:

1. **Aprender la perspectiva de género**, para que, una vez puestas las gafas de género tengamos una nueva mirada sobre la realidad, más amplia y completa. En este sentido, comporta un proceso de aprendizaje y enriquecimiento que nos permite una mayor sensibilidad social: en el modo de ver el género y cómo éste puede afectar a nuestras vidas y a nuestras oportunidades o dificultades.

Ilustración 5



"Ponerse las gafas violetas"

La educación es parte esencial para la transmisión de los roles y estereotipos de género, de ahí la importancia que tiene como herramienta de cambio social. Se convierte en imprescindible, por tanto, trabajar desde la formación para la igualdad y abordar el sexismo en todos los ámbitos educativos, incluso en la formación ocupacional y continua.

Por lo tanto, podemos concluir que la educación, la educación social, y en este caso, la formación para la igualdad, es el mejor de los antídotos contra la violencia machista y contra cualquier otro tipo de desigualdad.

5. Referencias Documentales

Aieji (2005). *Marco Conceptual de las Competencias del Educador Social*. Montevideo: Aieji.

Copesa (2012). *Guía metodológica para educadoras y educadores sociales Educar en Igualdad / Igualdad en Educar*. Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales de Andalucía. COPESA.

Feminismos, Géneros e Identidades <<http://pmayobre.webs.uvigo.es/>>

FETE-UGT. 130 *Propuestas para la coeducación*. Madrid. Accesible en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/130PropCoeducacion.pdf>

Hernández Catalán, Rosario (2011). *Feminismo para no feministas. La Vane contra patrix*. Federación Mujeres Jóvenes.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades <<http://www.inmujer.gob.es/>>

Jaques Delors (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO

Jato, E.; Méndez, M.J. e Iglesias, L. (2006). *Xénero e igualdade de oportunidades. Materiais para a formación*. Santiago: Tórculo Artes Gráficas, S.A.



Jiménez-Ramírez, M y Del Pozo, F.J. (Coord.) (2013). *Propuestas didácticas de educación para la igualdad*. Granada: Editorial Natívola.

Ley 2/2007, del 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. Diario Oficial de Galicia núm. 72, del 13 de abril de 2007, páginas 5866 a 5892. Accesible en http://www.xunta.es/dog/Publicados/2007/20070413/AnuncioD2E6_gl.html

Ley 7/2004, del 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres. Diario Oficial de Galicia núm. 149, de 3 de agosto de 2004, páginas 11023 a 11033. Accesible en http://www.xunta.es/dog/Publicados/2004/20040803/Anuncio1501E_gl.html

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, páginas 42166 a 42197. Accesible en <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645. Accesible en <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Morán, M. L. (2011). “La cultura política de las mujeres. Un campo de estudio todavía por explorar”. *Psicología Política*, núm. 42, pp. 45-68.

Orden del 30 de diciembre de 2014 por la que se establecen las bases reguladoras y se procede a la convocatoria pública de subvenciones para la programación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a las personas trabajadoras desempleadas en la Comunidad Autónoma de Galicia correspondiente al ejercicio de 2015. Diario Oficial de Galicia núm. 10, de 16 de enero de 2015, páginas 2290 a 2372. Accesible en http://www.xunta.es/dog/Publicados/2015/20150116/AnuncioCA05-070115-0002_gl.html

Plataforma Muévete por la Igualdad. Es de justicia <<http://mueveteporlaigualdad.org/>>

Sau V. (1981). *Diccionario Ideológico Feminista*. Barcelona: Icaria Editorial

VVAA (2010). *Legislación sobre igualdad de trato y no discriminación*. Ministerio de Sanidad, Política Social, Secretaría de Estado de Igualdad, Secretaría de Estado de Igualdad. Madrid: Ministerio de la Presidencia

