



MÓDULO 1

MULLER E MERCADO DE TRABALLO

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



COMPETENCIAS PARA O EMPREGO

DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



Fondo Social Europeo



Edita

Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

Proxecto Equal Conta con Elas - A.D. Área Metropolitana de Vigo

Xerenta do Proxecto Conta con Elas

Ana García Barrio

Autoras

Técnicas en Igualdade de Oportunidades e Inserción laboral do Proxecto Conta con Elas.

María José Alonso Lameiro

María del Carmen Blach Leyenda

Eva María Magadán Mompó

María Montserrat Sevilla García

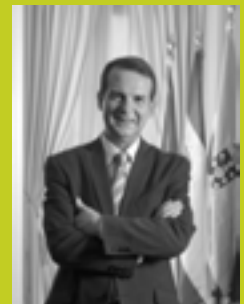
Deseño gráfico e maquetación

magenta

Imprime

Artes Gráficas Diumaró

PRÓLOGO



A Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo xestiona dende marzo de 2005 o proxecto Equal "Conta con Elas", que está cofinanciado polo Fondo Social Europeo. O seu obxectivo principal é a sensibilización social, institucional e empresarial cara á procura da diminución da segregación laboral, horizontal e vertical no emprego, co fin de facilitar a inserción e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade tradicionalmente masculinizados.

Ao meu entender, un dos valores fundamentais deste proxecto está no seu cerne: o feito de que as entidades promotoras sexan, non só as entidades locais, a través da Mancomunidad e a Deputación, senón tamén os tres sindicatos maioritarios na Área Intermunicipal (UGT, CCOO e CIG), a Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Universidade de Vigo e a Fundación Caixanova. Todas estas entidades conforman a Agrupación de Desenvolvemento "Área Metropolitana de Vigo", que supón a confirmación de que unha estreita colaboración entre os actores políticos, sociais e empresariais, é fundamental para asegurar o éxito das políticas de emprego, de igualdade e de tódalas políticas sociais en xeral.

Neste senso, Vigo e a súa Área Intermunicipal teñen un longo camiño percorrido, e Conta con Elas é unha boa mostra diso. Un dos moitos froitos deste proxecto é esta publicación que teño a satisfacción de presentar.

A participación das administracións nas tarefas de sensibilización e na posta en marcha de políticas de igualdade é fundamental. Ademais, Conta con Elas contemplou o traballo directo coas mulleres que buscan emprego en aquelas profesións con escasa presenza feminina. De ahí a elaboración de soportes didácticos que faciliten e permitan, a todo o persoal técnico de proxectos de orientación e emprego, levar a cabo un traballo diferenciado dende a perspectiva de xénero.

Todo isto, e moito máis, quedou plasmado nesta publicación, que forma parte dun nutrido conxunto de edicións, coa intención de dar a coñecer á sociedade e ás administracións os resultados destes anos de intenso traballo en prol da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Abel Caballero Álvarez

Presidente da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo



ÍNDICE

MÓDULO 2: HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS.

INTRODUCCIÓN MÓDULO 2

ESQUEMA DO MÓDULO 2

UNIDADE 1: COMO RESPONDER Á DISCRIMINACIÓN DENTRO DO ÁMBITO PERSOAL

Esquema unidade 1

Traballar cara ao perfil demandado polas empresas

Autoconceito

 Algunhas estratexias para mellorar o autoconceito

Barreiras internas e externas

 Barreiras internas

 Barreiras externas

Pensamentos Irracionais

 Tipos de pensamentos irracionais

 Reformulación de pensamentos irracionais

Actividades

Diapositivas

UNIDADE 2: UNHA RESPONDA ASERTIVA FRENTE AS BARREIRAS

Esquema unidade 2

A comunicación como ferramenta en ámbitos masculinizados

Os estilos de resposta ante as diferentes situacións

Traballar a asertividade no contorno laboral

A asertividade ante a crítica

 Expresar críticas

 Recibir críticas

Resolvendo conflitos por medio da negociación

Actividades

Diapositivas

UNIDADE 3: XESTIÓN DO TEMPO

Esquema unidade 3

A importancia da xestión persoal do tempo

Claves para unha boa xestión do tempo

Estruturar o plan persoal

 A Planificación

 A toma de decisións

Actividades

Diapositivas

EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN DO PROXECTO CON ELAS

Persoal - muller

RECURSOS ÚTILES

Listaxe de ocupacións masculinizadas

Glosario Básico de Termos

Portais/Páxinas de internet

BIBLIOGRAFÍA

Manuais e guías

Informe Randstand, Informe Remugal, Manuais de linguaxe non sexista,...

MATERIAL ALUMNAS

Fichas Actividades Módulo 1

Fichas Actividades Módulo 2

Apoio ás actividades

INTRODUCCIÓN

MÓDULO 1: MULLER E MERCADO DE TRABALLO

12 INTRODUCCIÓN MÓDULO 1

13 ESQUEMA DO MÓDULO 1

UNIDADE 1: A SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO

16 Esquema unidade 1

17 A socialización de xénero

19 Cales son os axentes de socialización

Familia

Escola

Medios de comunicación

A linguaxe

21 Mecanismos sociais de discriminación

Invisibilización

Culpabilización

Dobre castigo

Ridiculización

23 Actividades

31 Diapositivas

UNIDADE 2: ESTEREOTIPOS E DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO

36 Esquema unidade 2

37 Estereotipos de xénero

38 Que repercusións trae estereotipar un e outro xénero

39 Os roles de xénero

40 Os roles de xénero e a súa influencia no ámbito laboral

Rol feminino

Rol masculino

42 A división sexual das ocupacións

45 Actividades

55 Diapositivas

UNIDADE 3: DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NO CONTORNO LABORAL

60 Esquema unidade 3

61 A discriminación de xénero

62 Formas de discriminación.

63 Segregación horizontal e vertical

64 Situacións de discriminación no mercado laboral

Reclutamento

Selección de persoal

Contratación

Promoción

Remuneración

Formación

71 Como responder ante esta situación

Lexislación

Medidas de acción positiva

Servizos de apoio a conciliación

Medidas de conciliación

75 Actividades

81 Diapositivas

EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN DO PROXECTO CON ELAS

89 Sensibilización Social e Educativa

95 Organizacións Sindicais

97 Institucións

98 Tecido Empresarial

102 Formación en Igualdade

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

7

Unha das liñas estratéxicas fundamentais de intervención da Área de Atención a persoas do Proxecto Conta con Elas foi a **sensibilización** no contorno social e educativo, institucional, laboral-empresarial, e en especial, o traballo directo con mulleres desempregadas formadas en profesións con escasa presenza feminina.

A finalidade que persegue esta liña de acción é impulsar e favorecer un cambio na percepción da posición que corresponde ás mulleres na sociedade en xeral e no mercado laboral en particular.

A guía “**Competencias para o emprego dende a perspectiva de xénero**” xorde como consecuencia da acción formativa do mesmo nome, que se incluía no itinerario de inserción das mulleres participantes no proxecto Conta con Elas.

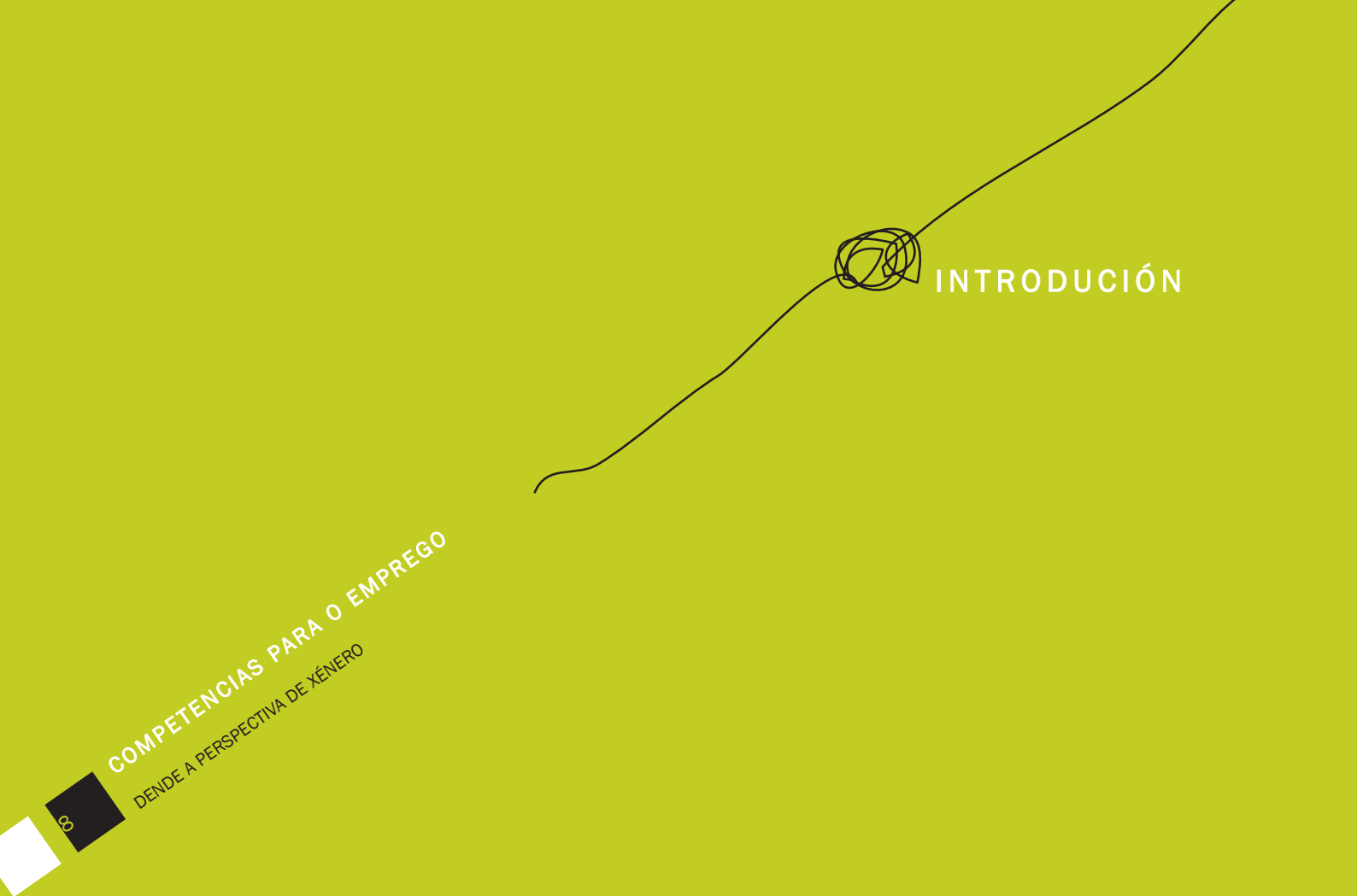
Polo tanto, esta guía é froito da experiencia levada a cabo ao longo dos dous anos de duración do proxecto.

FINALIDADE

A guía é o produto dunha acción positiva que pretende acurtar a fenda que supón a segregación horizontal presente no mercado laboral.

A súa finalidade é crear un soporte didáctico que posibilite o desenvolvemento de accións de orientación/formación que favorezan o fortalecemento da posición das mulleres cara á consecución dos seus obxectivos profesionais, especialmente se están relacionados con profesións masculinizadas, e avanzar na diversificación e pluralidade do mercado laboral.

Preténdese, en síntese, propoñer estratexias e actividades para a intervención, centradas fundamentalmente en favorecer o descubrimento dos nesgos de xénero que inflúen na elección profesional de mulleres e homes e marcan as barreiras tanto internas como externas que atoparán ao longo do seu itinerario de inserción (tanto no espazo público como no privado), co fin de lograr a reafirmación da súa elección persoal e estimular o inicio dun proceso de cambio que permita ás mulleres a incorporación e permanencia en oficios dos sectores masculinizados en igualdade de condicións cos seus compañeiros de traballo.



INTRODUCCIÓN

OBXECTIVOS

Este material didáctico pretende cubrir dous tipos de obxectivos en función dos colectivos aos que afecta:

Obxectivos dirixidos ao persoal técnico de orientación/formación ou inserción:

Proporcionar pautas metodolóxicas para a posta en práctica de sesións de acompañamento a mulleres que se queren empregar en actividades de sectores nos que a presenza feminina é escasa.

Achegar unha serie de instrumentos didácticos para acompañar o proceso de fortalecemento na elección do obxectivo profesional dende un contexto específico e no marco dun mercado laboral diverso para todas as persoas.

Propoñer orientacións básicas para o desenvolvemento de prácticas docentes afastadas da influencia dos estereotipos de xénero, tendo en conta a diversidade que, á súa vez, presenta o conxunto das mulleres.

Obxectivos dirixidos ás persoas destinatarias finais do programa:

Favorecer a adquisición dos recursos persoais necesarios para afrontar o seu itinerario profesional con maiores probabilidades de éxito e axudar a superar as barreiras sociais, especialmente as nesgadas polo xénero, que impiden ou frean a súa execución.

Proporcionar un conxunto de actividades ou situacións de aprendizaxe que faciliten a toma de decisións cara á elaboración dun proxecto profesional que teña en conta a pluralidade do mundo do traballo.

INTRODUCCIÓN

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

9

PERSOAS DESTINATARIAS

O material diríxese ao **persoal de orientación** encargado de acompañar procesos de inserción laboral.

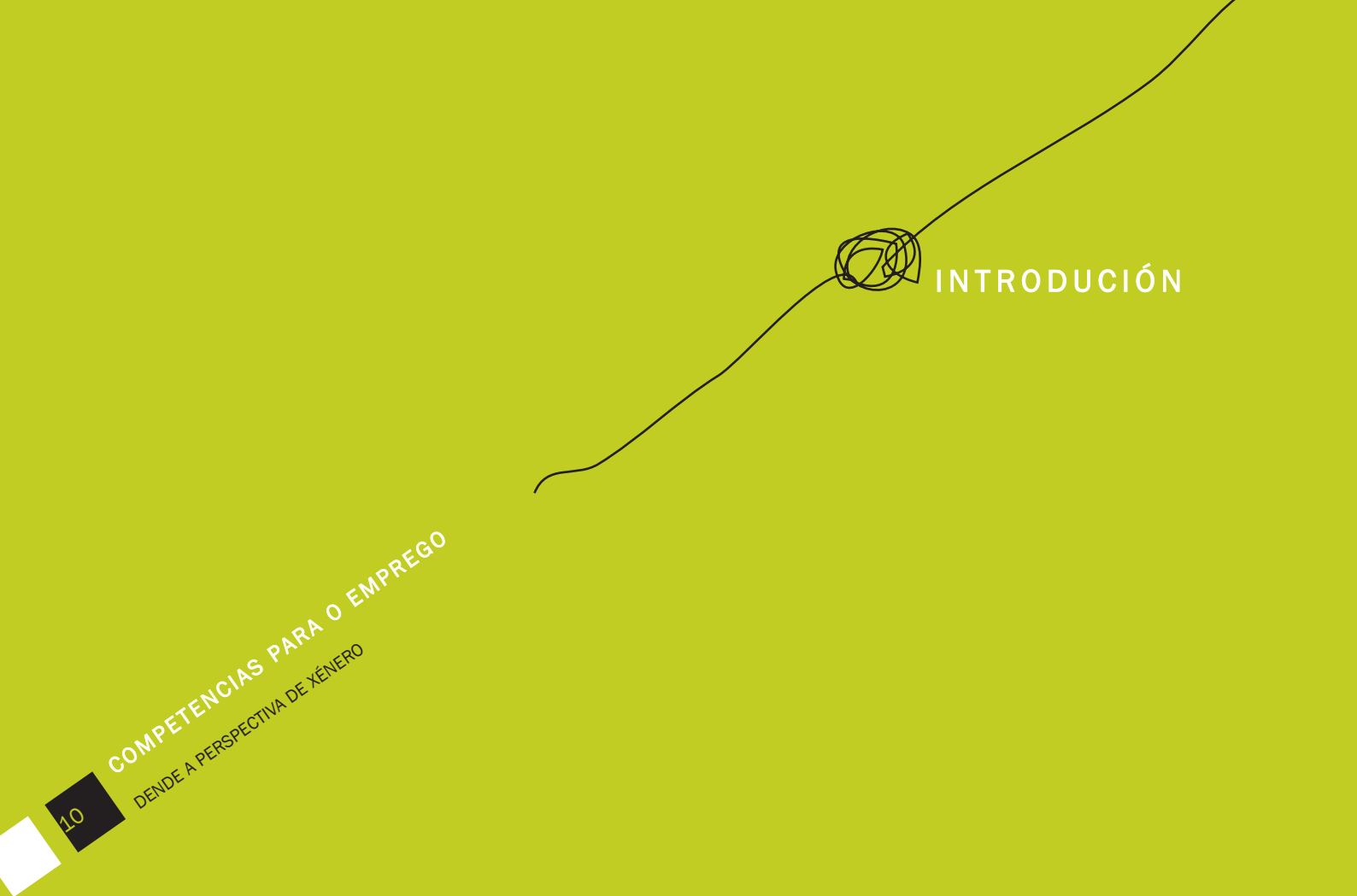
Entendemos que tan importante como ter os coñecementos específicos da profesión é telos sobre a influencia da socialización de xénero no proxecto de vida diferenciado de mulleres e homes e nas dificultades que van ir atopando.

Ademais, é fundamental a actitude favorable das/dos profesionais deste ámbito ante a igualdade de oportunidades, a súa sensibilización e a capacidade para proporcionar orientacións apropiadas ao colectivo destinatario final, afastándose das respostas estandarizadas, xa que é evidente que o mero feito de optar por unha intervención específica para mulleres non garante por si só a igualdade de oportunidades.

O segundo grupo destinatario desta guía constitúeno **as mulleres** en busca de emprego ou en proceso da súa consolidación, en especial, naquelas ocupacións nas que estean infra-representadas.

Tamén vai dirixida para aquelas mulleres que non teñen unha elección profesional feita pero que están dispostas a indagar noutras posibilidades de inserción laboral.

Neste sentido, é un material utilizable tamén con **grupos mixtos**, na medida en que favorece a sensibilización dos compañeiros varóns en materia de xénero e abre as portas a unha nova forma de relacionarse con criterios máis igualitarios tanto no espazo público como no privado.



INTRODUCCIÓN

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

10

ESTRUTURA E ORGANIZACIÓN DOS CONTIDOS DO MATERIAL DIDÁCTICO

A guía **Competencias para o Emprego dende a Perspectiva de Xénero** estrutúrase en dous módulos cunha duración total de 30 horas.

Módulo 1 “**Muller e mercado de traballo**”.

Módulo 2 “**Habilidades persoais no desenvolvemento de profesións masculinizadas**”.

Cada módulo contén:

- Esquema xeral do Módulo
- Introdución sobre os contidos do módulo
- Unidades didácticas, actividades e diapositivas
- Experiencias de intervención do Proxecto Conta con Elas

Inclúese ao final un apartado de **Recursos Útiles** como complemento aos módulos.

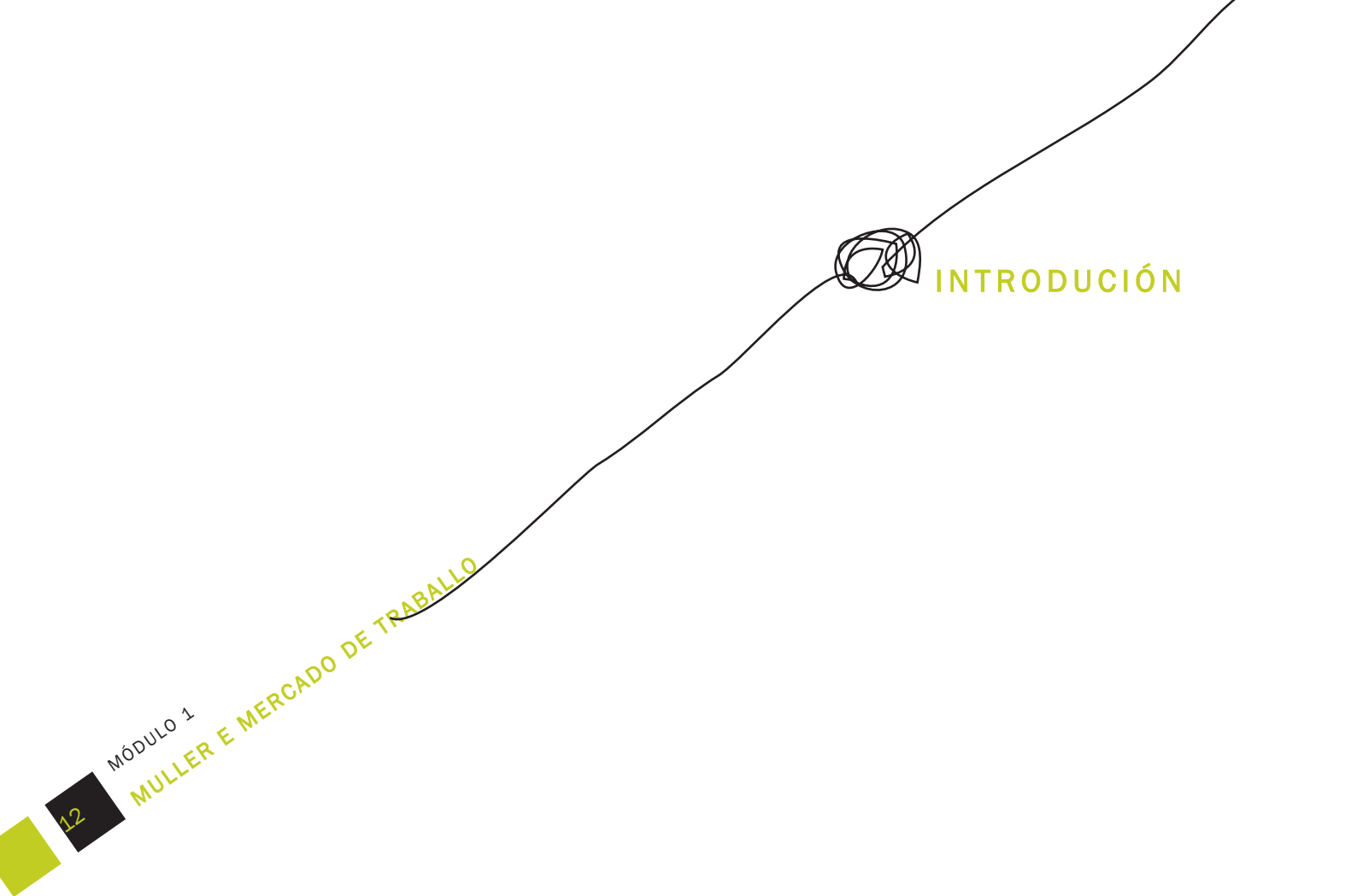
Nun formato independente da guía, achégase o **Material de Alumnas/os**, para facilitar a impartición da formación:

- Fichas actividades Módulo I
- Fichas actividades Módulo II
- Documentos de apoio ás actividades

MÓDULO 1

MULLER E MERCADO
DE TRABALLO





INTRODUCCIÓN

No Módulo I preténdese analizar a posición das mulleres na sociedade a partir do proceso de socialización, e como repercute no seu desenvolvemento persoal e profesional. Neste contexto, estudaranse as diferentes situacións de desigualdade que perduran no mercado laboral e que inflúen na traxectoria profesional das mulleres, especialmente se o seu obxectivo profesional está relacionado con ocupacións tradicionalmente masculinas. Por outra banda, daranse a coñecer as medidas adoptadas polas Administracións Públicas para compensar e eliminar as situacións discriminatorias.

Os contidos que se propoñen para traballar nesa liña estrutúranse en tres unidades: A socialización de xénero, Estereotipos e división sexual do traballo e Discriminación de xénero no contorno laboral. Estes contidos complementáanse cunha serie de actividades prácticas para que desenvolvan as participantes, que teñen coma finalidade clarificar e visibilizar as cuestións desenvolvidas.

Para rematar o módulo, achegamos un resumo das experiencias de intervención desenvolvidas dende o Proxecto Conta con Elas, relacionadas cos contidos tratados, interesantes na medida en que achegan a perspectiva de favorecer o cambio dende a acción, con “feitos”.

ESQUEMA

MÓDULO 1
MULLER E MERCADO DE TRABALLO

13

UNIDADE 1. A SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO

CONTIDOS

A socialización de xénero
Cales son os axentes de socialización
Mecanismos sociais de discriminación

ACTIVIDADES

Análise de situacións discriminatorias
Construción da identidade de xénero

UNIDADE 2. ESTEREOTIPOS E DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO

CONTIDOS

Estereotipos de xénero
Que repercusións leva consigo estereotipar un e outro xénero
Os roles de xénero
Como nos condicionan no ámbito laboral
A división sexual das ocupacións

ACTIVIDADES

Analizar estereotipos
Viñetas dobre xornada
Reflexión
Estereotipos e roles: efectos sobre a segregación ocupacional

UNIDADE 3. A DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NO CONTORNO LABORAL

CONTIDOS

A discriminación de xénero
Formas de discriminación
Situacións de discriminación no mercado laboral
Como responder ante esta situación no ámbito público:
Medidas de acción positiva
Servizos de apoio a conciliación

ACTIVIDADES

Caso Ester
Análise das ofertas de emprego
Confección mural



14

MÓDULO 1

MULLER E MERCADO DE TRABAJO



A
SOCIALIZACIÓN
DE XÉNERO

MULLER E MERCADO DE TRABALLO

UNIDADE 1

15

ESQUEMA: A SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO

Duración 5 horas

Obxectivos Xerais Acadar unha visión xeral da orixe e desenvolvemento da socialización dende a perspectiva de xénero.
Coñecer os mecanismos sociais de discriminación

Contidos A socialización de xénero
Os axentes de socialización
 Familia
 Escola
 Medios de comunicación
 Linguaxe
Mecanismos sociais de discriminación
 Invisibilización
 Culpabilización
 Dobre castigo
 Ridiculización

Actividades **Busca de significados no dicionario**
Obxectivo: Identificar o trato desigual na linguaxe en instrumentos oficiais de transmisión de coñecementos.
Duración: 30 minutos

Invisibilidade das mulleres na linguaxe
Obxectivo: Recoñecer e reformular o uso da linguaxe masculina para referirse a ambos sexos.
Duración: 30 minutos

Análise de situacións discriminatorias
Obxectivo: Identificar e analizar situacións discriminatorias en distintos ámbitos e relacionadas coas dificultades que atopan as mulleres para entrar no espazo público.
Duración: 45 minutos

Construción da identidade de xénero
Obxectivo: Detectar a reprodución de roles na unidade de convivencia e valorar a súa influencia na formación da identidade de xénero.
Duración: 45 minutos

Avaliación
Obxectivos:
Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.
Duración: 10 minutos

A SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO

A socialización é o proceso a través do cal as persoas adquiren ao longo da súa vida valores, actitudes, crenzas e costumes no marco dun contexto social e cultural determinado. É dicir, a través do proceso de socialización as persoas aprenden, integran e incorporan os modelos e valores dominantes da sociedade na que medran e son educadas.

Tal vez sexa oportuno deixar clara a diferenza entre sexo e xénero:

> **Sexo** é o conxunto de características físicas, biolóxicas e corporais coas que nacen as mulleres e os homes; son naturais e esencialmente **inmodificables**.

> **Xénero** é o conxunto de características psicolóxicas, sociais e culturais, socialmente asignadas ás persoas. Estas características son históricas e culturais, vanse transformando ao longo do tempo, e varían segundo as diferentes culturas. É dicir, son **modificables**.

Cando falamos de Xénero, polo tanto, referímonos ao concepto de feminino ou masculino. Pola contra, o Sexo ten que ver co feito de nacer muller ou home.

Nacemos cun sexo determinado -muller / varón-, non así cun xénero asignado -feminino/masculino-.

Os xéneros masculino e feminino confórmanse ao longo do proceso de socialización, e marcan a diferenza que hai entre mulleres e homes á hora de aprender determinados comportamentos, valores e actitudes e de asumir determinadas responsabilidades ao longo da súa vida. Estamos a falar dun proceso de **socialización diferenciado**, en función do sexo co que se nace, baseado en ter nacido muller ou home.

É a través deste proceso de socialización (diferenciado) en función do xénero, que as persoas integrantes dunha sociedade interiorizan o modelo de muller ou de home a partir das funcións, aspiracións, expectativas e espazos que lles son asignados como propios. É dicir, adquiren a **identidade de xénero**.

Todo isto, xunto coa xerarquización e valoración diferenciada dun e outro modelo, así como do espazo (público-privado) que lles adxudican, vaise transmitindo dunha xeración a outra e dá lugar a unha forma de pensar, a unha representación e un modo de estar no mundo diferente para mulleres e homes.

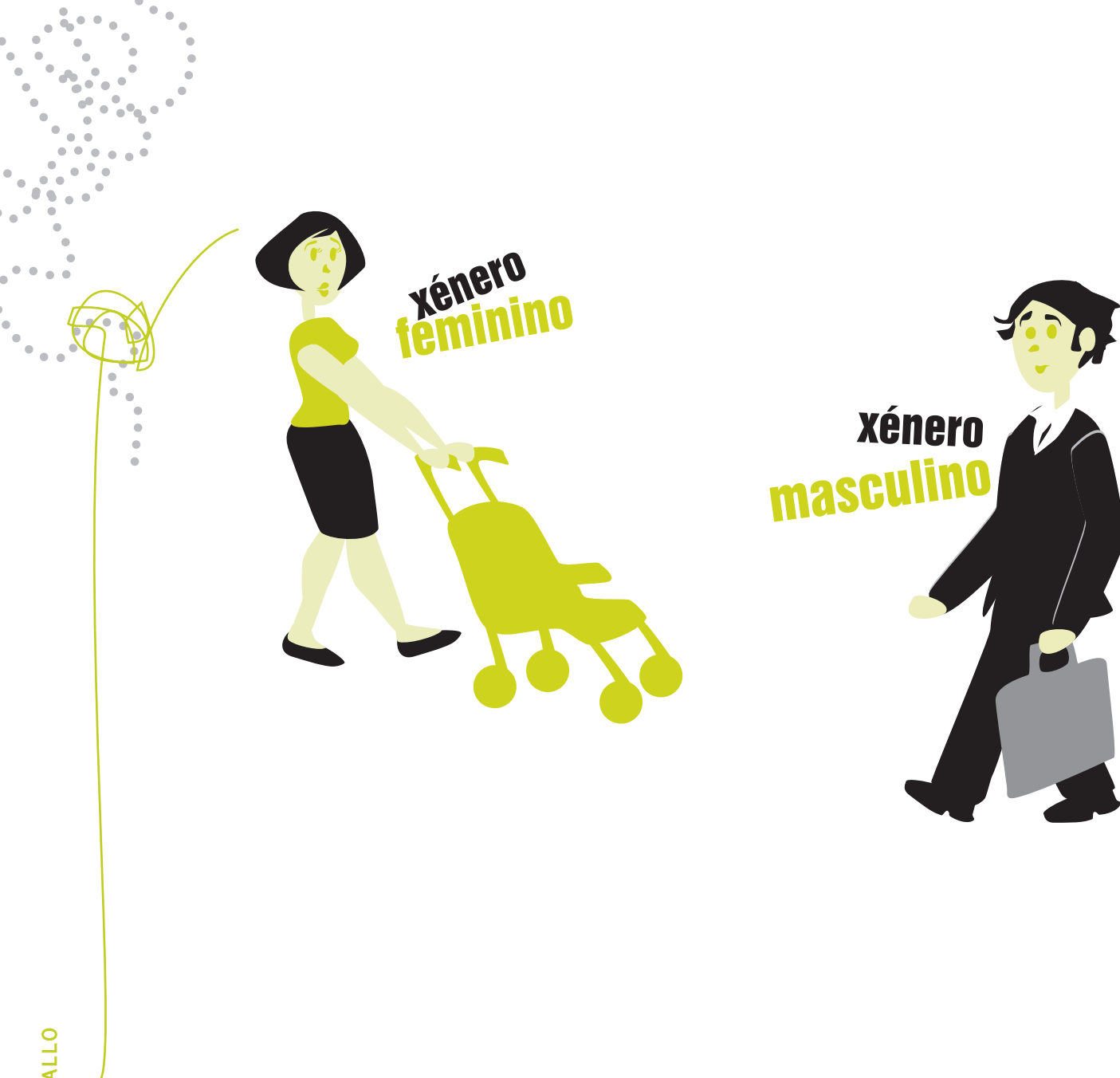
Por outra banda, esta constante asignación diferenciada de tarefas ou roles fixo que se acabasen **naturalizando**, o que levou a soste que existe unha **relación determinante** entre sexo e capacidade, por exemplo, para realizar tarefas, tomar iniciativas, asumir responsabilidades, etc. É dicir, que o papel asignado a mulleres e homes na sociedade é **inmutable**, non pode mudar: as mulleres están mellor dotadas para os coidados da familia por natureza, polo feito de nacer muller (mundo reprodutivo); os homes son máis activos e competitivos polo feito de nacer homes (mundo produtivo).

Esta situación foi derivando **consecuencias diferentes** á hora de asumir responsabilidades na unidade de convivencia, elixir profesións (diversificación profesional) e desenvolver os itinerarios profesionais (xestión do tempo): a toma de decisións estaba mediatizada pola división sexual do traballo establecida pola sociedade patriarcal.

Aínda hoxe podemos ver que hai determinados sectores e ocupacións feminizados -relacionados cos coidados e a limpeza, co ensino- e outros masculinizados -metal, moitas enxeñerías, construción- (**segregación horizontal**). Sinalar que as ocupacións feminizadas están directamente relacionadas cos traballos do ámbito doméstico e, ademais, adoitan estar peor remuneradas e ter menor prestixio/recoñecemento social.

De igual modo, as estatísticas continúan a reflectir que os postos de responsabilidade continúan ocupados fundamentalmente por homes: (**segregación vertical**).

Cada patrón de socialización (masculino/feminino) leva consigo vantaxes e inconvenientes, pero o encadramento e limitacións que implican para as mulleres foi xerando cada vez máis insatisfacción e malestar nas súas vidas. De aí a actitude transgresora e reivindicativa de moitas mulleres e dalgúns homes, nos últimos séculos, para acadar unha maior diversidade de modelos e a posibilidade de elixir libremente a súa traxectoria vital.



Ese esforzo e tesón van dando resultados, especialmente visibles na sociedade occidental. Por exemplo a igualdade formal entre mulleres e homes está recollida na lexislación tanto estatal como autonómica; sen embargo, a igualdade real e efectiva aínda está por acadar, faltan pasos importantes por recorrer.

Estes logros de carácter legal requiren ir acompañados dun proceso de socialización non centrado na diferenza sexual, no que as expectativas das persoas adultas respecto das mozas e mozos desde o seu nacemento vaian mudando, favorecendo así eleccións (persoais, de lecer, profesionais) baseadas nos seus desexos e capacidades, non no seu sexo.

Pero dende o ámbito familiar aínda se potencia a asignación de papeis nos que se reproducen unha e outra vez os estereotipos femininos e masculinos, reducindo as posibilidades de proxección persoal e profesional para as mulleres. Esta asignación de papeis amósase no: reparto de tarefas, expectativas respecto ao futuro, xeito de vida (cores asignadas, xogos, reforzo de determinados comportamentos... etc.).

Dende a **escola** poderíamos analizar como mediante a linguaxe, a ocupación do espazo, os xogos, o reforzo desigual en determinadas materias e mesmo na interacción profesorado-alumnado se seguen a potenciar os estereotipos masculinos e femininos claramente definidos, coa desvantaxe para as mulleres a nivel de participación e desenvolvemento xeral.

O mesmo ocorre no ámbito **social**, sobre todo a través dos medios de comunicación de masas: programacións, películas, publicidade, etc.

OS AXENTES DE SOCIALIZACIÓN

As canles a través das cales nos socializamos son moitas e variadas. Destacamos catro delas polas súas repercusións na nosa formación:

A familia

Dende a perspectiva de xénero, podemos dicir que nos modelos de familia occidental continúa a haber un eixo transversal compartido: o xeito diferente de criar a un neno e a unha nena.

A familia é o primeiro lugar onde se aprende o que é ser muller e o que é ser home a través dos roles tradicionais que se asignan a uns e a outras: nai coidadora, resolve as tarefas domésticas... que cada vez máis trata de compatibilizar co traballo remunerado; pai principal sustentador da economía familiar, cuxa actividade está fundamentalmente fóra da casa.

É o que se chama **aprendizaxe diferencial**.

Na crianza de nenas e nenos hai outra serie de **factores diferenciadores** que moitas veces pasan desapercibidos, como son: o tipo de xoguetes que reciben, os xogos que se lles ensinan e fomentan a unhas e outros, os contos que escoitan e len (como son as personaxes femininas e as masculinas? que papel desempeñan na historia?), a forma de vestilos (cores, lazos, ...), e as expectativas de conduta, o que se espera que fagan, factor este pouco tanxible pero que repercute na toma de decisións, na autoconfianza, autonomía, ...

A escola

Logo da familia é o primeiro espazo onde nos socializamos .

Os nenos e as nenas teñen xa incorporada a diferenciación sexual, de tal modo que nas primeiras amizades practican e reforzan comportamentos diferenciadores (un neno busca a outro neno para xogar ao fútbol, e se quere xogar con bonecas terá que soportar, na maioría dos casos, as burlas dos demais).

Por outro lado, o profesorado reproduce e transmite ao alumnado toda a carga cultural de diferenciación entre sexos e roles que teñen asumidos e interiorizados a través da súa actitude na clase cara ás nenas ou aos nenos: como se dirixe a eles/elas, que tipo de comportamentos fomenta, cales reprime. Hai diferenzas no trato?

Os coñecementos que se ensinan son outro factor destacable. O coñecemento universal é masculino, xa que historicamente os homes eran quen de acceder á cultura e todo o que se facía ao seu arredor quedaba invisibilizado (mulleres na historia). Se ben hai unha tendencia a visibilizar a presenza das mulleres nos contidos curriculares, aínda queda moito camiño por percorrer; os propios libros de texto continúan utilizando imaxes e linguaxe sexista.

Tampouco o uso dos espazos é inocuo respecto á socialización diferenciada. Por exemplo, o uso dos patios de recreo é diferente. Os nenos utilizan máis o centro, fan máis movementos, ocupan o espazo, mentres que as nenas acostuman desprazarse menos e ocupar espazos máis periféricos. Distintos xogos - distinto uso do espazo.

Todos estes aspectos van ampliando ou restrinxindo as actitudes, comportamentos, preferencias... de nenas e nenos.

Os medios de comunicación.

Actualmente os medios de comunicación constitúen un dos soportes máis importantes de transmisión sexista da cultura. Inciden directamente na moda, nos comportamentos e no consumo, enviando mensaxes acerca de como debemos ser as mulleres e os homes, xa sexa directa ou indirectamente. É dicir, reforzan os papeis e modelos de xénero.

A televisión é o que maior repercusión ten na poboación xeral, nas distintas etapas da vida, debido

á súa accesibilidade. Os modelos de comportamento e relacións entre mulleres e homes que transmite a través dos programas de variedades, películas, series, debuxos animados, publicidade, novas, correspóndense maioritariamente cos prototipos tradicionais (estereotipos) e desiguais.

Na prensa escrita, as mulleres teñen unha presenza significativamente menor, tanto cuantitativa como cualitativamente. As portadas, as noticias máis destacadas, as columnas de opinión, o propio cadro de persoal e estrutura de dirección, o tipo de novas que fan referencia a homes e a mulleres, ... Cabe mencionar a presenza cada vez máis visible e numerosa dos anuncios de prostitución e os seus contidos, que nada teñen que ver coa dignidade das mulleres e desde logo tampouco coa dos seus potenciais destinatarios.

Un novo medio de comunicación, pero de gran implantación na sociedade actual, son as novas tecnoloxías da información e comunicación, internet. Constitúen un elemento de socialización de gran impacto, introducen novas formas de relacionarse (chats, xogos interactivos, imaxes e voz en tempo, foros, blogs) con calquera parte do mundo (outras culturas, costumes, forma de ver a vida); isto está a marcar cambios nos modos de socialización, e se ben as imaxes e as mensaxes que se transmiten son basicamente as mesmas que nos demais medios, hai propostas alternativas.

Haberá que estar á expectativa da súa repercusión dende a perspectiva de xénero, pero para as mulleres está a supor unha canle de comunicación e intercambio moi importante; cada vez son máis as “redes de mulleres” de toda índole na internet (mulleres indíxenas, vítimas de violencia de xénero, empresarias, feministas, xuristas, rurais, etc.).

A linguaxe

A realidade cambia e con ela a propia lingua, a súa valoración e o xeito de empregala. Así pois son necesarios cambios na linguaxe para nomear as mulleres sen que os prexuízos pesen, para visibilizalas/visibilizarnos e atopar referentes, xa que por aprendizaxe “falamos en masculino”; non esquezamos que a fala reproduce o que pensamos, o que temos interiorizado.

A linguaxe non é neutra:

- > A través da linguaxe désígnanse calidades, actitudes e comportamentos que moitas veces teñen distinta connotación segundo se apliquen a mulleres ou homes. Por exemplo, non ten o mesmo significado home con iniciativa que muller con iniciativa, ambicioso e agresivo que ambiciosa e agresiva, ...
- > A utilización do masculino como xenérico para referirse a mulleres e homes leva parella a desaparición das mulleres da historia, da evolución da humanidade. Só os homes facían, descubrían, viaxaban, ...
- > O tratamento de Sra. ou Srta. en función do estado civil das mulleres. Cada vez é menos frecuente, pero aínda podemos velo en algunhas ofertas de emprego, por exemplo: “Búscase Srta. para coidar nenos”.
- > Tamén nas ofertas de emprego podemos ver como se discrimina e fomenta a segregación ocupacional: “buscase secretaria para oficina”, “ Operarios de fábrica”, “Muller da limpeza”, etc.

A linguaxe é, pois, un instrumento de socialización importantísimo, e segundo o uso que del se faga servirá como vehículo de transmisión do modelo sexo-xénero ou como favorecedor dun modelo de socialización igualitario (que non identitario) e non discriminatorio.



MECANISMOS SOCIAIS DE DISCRIMINACIÓN

Dende os diferentes ámbitos (familiar, escolar e social) danse unha serie de mecanismos sociais de discriminación cara ás mulleres, entre os que poderíamos sinalar:

Invisibilización

A presenza das mulleres queda oculta, invisibilizada, respecto do traballo, das ideas, das opinións, etc. Este mecanismo fomenta sentimentos de inferioridade, inseguridade, baixa autoestima, autonegación. É como se ao longo da historia da humanidade as mulleres non existiran, posto que non aparecen nomeadas como partícipes dos acontecementos que narran o devir da civilización, o seu progreso, descuberta, transformacións ... En todo caso, cando aparecen é no seu papel de mantedoras do espazo reprodutivo.

Aínda hoxe as mulleres que participan activamente e destacan na esfera do público continúan a ser bastante transparentes, dáselles pouca presenza, comparativamente, nos medios (xornais, televisión, libros de texto, revistas especializadas), nos órganos/entidades profesionais (academias, consellos directivos públicos e privados, equipos de “expertos”), nos premios de recoñecemento do prestixio profesional (Nobel, Cervantes, ...), etc.

Pensemos por exemplo cantos nomes de mulleres pintoras, escultoras, investigadoras, directivas, directoras de cine, mesmo políticas, podemos nomear, e comparemos.

Culpabilización

Este mecanismo de discriminación dáse cando por mor dun rol estereotipado de xénero responsabilízase ás propias mulleres da súa perpetuación. Exemplo: Son as mulleres as responsables principais da educación das fillas/fillos, polo tanto é súa a responsabilidade da transmisión do modelo diferencial de socialización.

É unha forma de maximizar a responsabilidade das mulleres da súa propia discriminación minimizando a dos demais axentes socializadores (pais, profesorado, medios de comunicación, igrexas). Os valores, actitudes e comportamentos transmitidos polas nais son importantísimos, pero non son os únicos modelos recibidos, os demais integrantes da unidade de convivencia tamén o son, igual que os que cada sociedade ofrece.

Dobre castigo

Asumir o modelo asignado no proceso de socialización, ocasiona en ocasións un sentimento negativo respecto a autoesixencia de non cumprir cos obxectivos propios e coas expectativas das persoas próximas (familia, traballo, amizades). Ex.: Ante a expectativa dun traballo con determinados horarios (por ex. Nocturno) ou un ascenso que implique maior presenza no traballo, a muller atópase ante a dualidade de aceptar un traballo que a nivel profesional ofrécelle máis pero que por outro lado vai implicar menos presenza na familia: aceptar o traballo implicará non cumprir ao cen por cen co que agardan dela no ámbito familiar; manter esas expectativas implicará, probablemente, non acadar o nivel esperado pola empresa, e renunciar a esa oportunidade provocará sensación de fracaso. Calquera das opcións supón unha penalización. Esta dualidade non se presenta no caso dos homes.

Ridiculización

Retomar valores e tarefas tradicionalmente femininos non para valoralos senón para ridiculizalos. Ex.: Insultos en feminino (Chacha, *maruja*), ou cando os homes realizan tarefas que se consideran propias do xénero feminino (efeminado).

Polo tanto, as persoas, homes e mulleres, vanse conformando como tal a través dun proceso de socialización nesgado dende o punto de vista do xénero, que de forma directa ou indirecta favorece a asunción de modelos diferenciados, de identidades específicas de ser muller ou home, que van condicionar a elección do itinerario vital (persoal e profesional) a percorrer con consecuencias dispares en función do sexo.

A nivel laboral, a toma de decisións estará condicionada alomenos por dous tipos de valores:

- > O **Persoal**, relacionado co autoconcepto, as posibilidades que crea ter de conseguir o obxectivo/s, e as aspiracións profesionais que se permita desexar.
- > O **Social**, relacionado coa presión social percibida do contorno; ou sexa, o grao de adecuación que se cree que existe entre a decisión tomada e o que socialmente se espera dunha.

Todo isto da lugar a un paradoxo: A interiorización dos estereotipos de xénero inflúe na elección profesional de mulleres e homes, e por outra banda, as diferenzas na elección profesional de mulleres e homes colaboran na permanencia dos estereotipos de xénero.

ACTIVIDADES

MULLER E MERCADO DE TRABAJO

UNIDADE 1

23



ACTIVIDADES



ACTIVIDADE 1: BUSCA DE SIGNIFICADOS NO DICCIONARIO

Duración 30 minutos

Obxectivos Identificar o trato desigual que outorga o Dicionario da Lingua a palabras referidas a homes ou mulleres.
Recoñecer o alcance da implantación e permanencia da linguaxe sexista a nivel oficial.

Áreas para traballar Axentes de socialización.

Procedemento Por parellas elaboran unha relación de palabras referidas a mulleres e homes e buscan o seu significado no dicionario.
No grupo grande expóñenas, contrastan as diferenzas de trato que observan entre unhas e outras e fan unha valoración da importancia ou non deste feito.

ACTIVIDADE 1:
BUSCA DE SIGNIFICADOS NO DICCIONARIO

A. Palabras relacionadas con mulleres:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

B. Palabras relacionadas con homes:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 1

as
CONVENCIOES

ACTIVIDADE 2: INVISIBILIDADE DAS MULLERES NA LINGUAXE

Duración 30 minutos

Obxectivos Identificar a utilización da linguaxe en masculino para referirse a ambos sexos.
Adquirir práctica no uso dunha linguaxe non sexista.
Valorar a influencia dese uso na formación da identidade de xénero nas nenas e nenos.

Áreas para traballar A linguaxe como transmisora de valores sexistas.

Procedemento Entrégase a ficha coas pautas que se deben seguir.
En grupos de 3 tratan de reformular as frases que aparecen na ficha que consideran que están a omitir ás mulleres. (10/15 minutos)
No grupo grande, cada grupo expón as súas reformulacións e opinións sobre as repercusións do uso da linguaxe no proceso de socialización. (10/15 minutos)

The worksheet is titled "ACTIVIDADE 2: REFORMULA AS FRASES QUE CONSIDERES QUE OCULTAN A EXISTENCIA DA MULLER". It contains 15 numbered phrases in Galician, each followed by a line for a reformulation. The phrases are:

1. Un home, un voto
2. Os concellos permanecemos en parálise durante...
3. Os homes da nosa sociedade serán...
4. Ao longo da historia, os homes fixeron grandes descubrimentos
5. Os científicos matemáticos...
6. Congresos de escritores do novo leste
7. A configuración da paisa da economía...
8. Día internacional dos nenos
9. Presidense peón de Néctar
10. Os perfumes europeos agrotaron...
11. Títulos masculinos europeos co...
12. O número de mortos nos estratos...
13. Están en feiga no traballadores do submundo do século...
14. Os estratos do Círculo de Vigo...
15. Os profetas deste século

At the bottom left, there is a logo for "as" (Associação das Concelhas) and the text "MULLER E MERCADO DE TRABAJO UNIDADE 1".

ACTIVIDADE 3: ANÁLISE DE SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN

Duración 45 minutos

Obxectivos Detectar situacións de trato desigual en distintos medios en función do xénero.
Recoñecer e valorar achegas que fan as mulleres que carecen de recoñecemento social.
Relacionar valores culturais arraigados socialmente que dificultan a mobilidade e dispoñibilidade das mulleres.

Áreas para traballar Discriminación en función do xénero
Mecanismos de discriminación

Procedemento Divídense en grupos de 4.
Entrégase a cada grupo unha revista, un libro de texto, un folleto publicitario de roupa e outro de xoguetes.
Identifican situacións discriminatorias, actitudes, comportamentos e valores sexistas.
Analizan como se mostran os valores culturais tradicionais.
Debate en gran grupo.

ACTIVIDADE 3:
ANÁLISE DE SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN

Situacións discriminatorias para as mulleres

Que achegas as mulleres a non é recoñecido ou mesmo é ridiculizado

Valores culturais sociais que se transmiten e reproducen na integración socioprofesional das mulleres

MULLER E MERCADO DE TRABAJO

+as
CONVIVENDO

ACTIVIDADE 4: CONSTRUCCIÓN DA IDENTIDADE DE XÉNERO.

Duración 45 minutos

Obxectivos Identificar as actividades que realiza cada persoa da casa
Detectar se hai reprodución de roles en función do xénero.
Valorar a influencia deses comportamentos na formación da identidade de xénero nas nenas e nenos.

Áreas para traballar Axentes de socialización

Procedemento Entrégase a ficha coas pautas a seguir.
Numéranse as participantes do 1 ao 3 para determinar a sesión que teñen que describir.
Individualmente escribirán as actividades que realizou o día anterior cada integrante da casa, seguindo as pautas marcadas. (20 minutos)
No grupo grande, identifican situacións que reproducen roles de xénero e as que non.
Debate en gran grupo: valoración das distintas situacións e a súa repercusión na construción da identidade de xénero. (25 minutos)

**ACTIVIDADE 4:
CONSTRUCCIÓN DA IDENTIDADE DE XÉNERO.**

Aspectos a reflexionar: Actividades realizadas por cada persoa da casa
Interacción entre elas
Mala e boa de cada unha
Espazo compartido por cada unha
Detalles como: quen elixiu... Por que é importante do punto de vista do xénero? ou simplemente para ser honestos coa realidade da vida diaria...

Sesión 1
Desde que nos levantásemos ata
até de noite

Sesión 2
Desde que saí do traballo ata
sentármose á cama

Sesión 3
Desde que se foi do traballo ata
dormir

+as
CONCELA

ACTIVIDADE DE AVALIACIÓN

Duración 10 min.

Obxectivos Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade

Procedemento Co apoio do cadro proposto, encher individualmente con tres conceptos formulados na unidade cada unha das preguntas. Facer, no seu caso, unha posta en común.

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

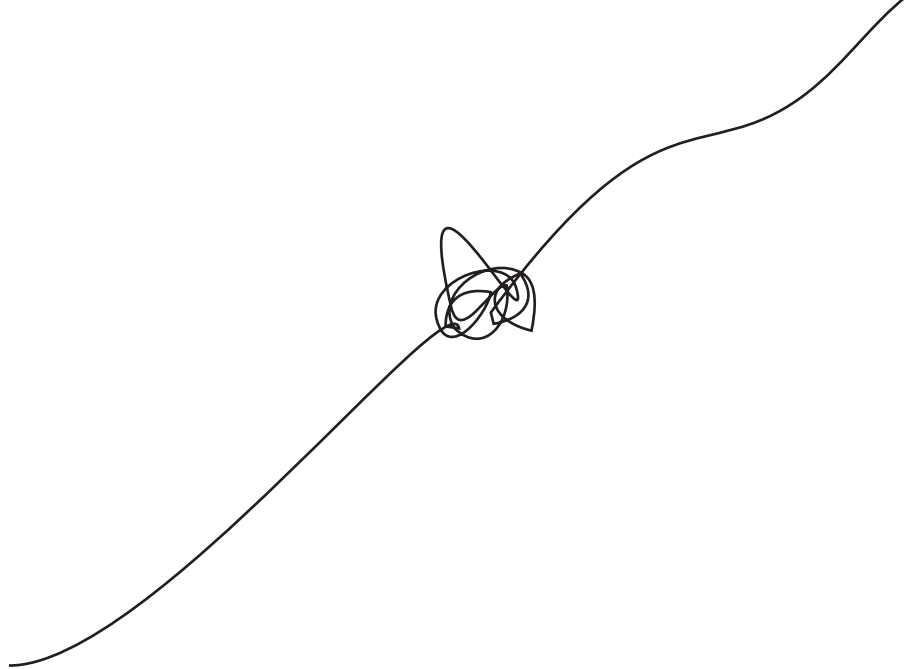
Aprendeño que

Isto sólvome para

MULLER E MERCADO DE TRABALLO

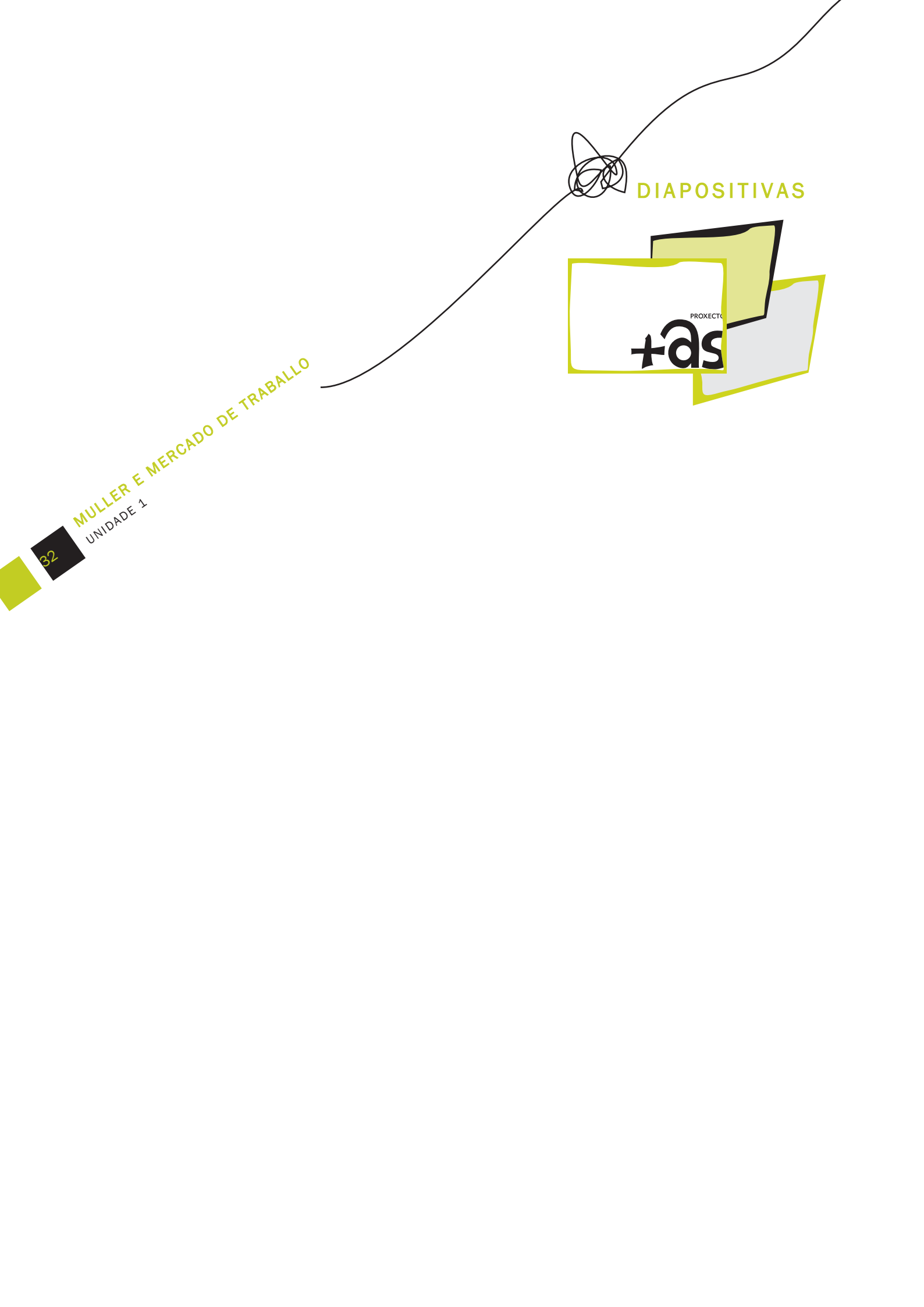
+as

CON COMELOS

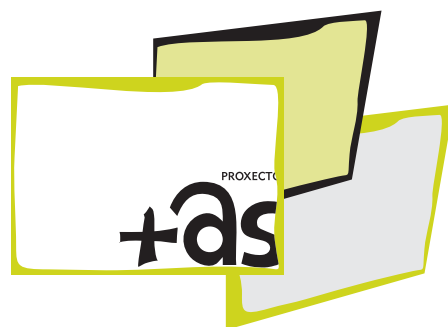


DIAPOSITIVAS

MULLER E MERCADO DE TRABAJO 31
UNIDADE 1



DIAPPOSITIVAS



+as
conta **CONeLas**
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

OBXECTIVO XERAL DA GUÍA

Reflexionar sobre as competencias persoais e profesionais para o emprego dende a perspectiva de xénero.

1.

+as
conta **CONeLas**
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

CONTIDOS

MÓDULO I: MULLER E MERCADO DE TRABALLO

- A socialización de xénero.
- Estereotipos e división sexual do traballo.
- Discriminación de xénero no contorno laboral.

Experiencias de intervención do proxecto conta con elas.

MÓDULO II: HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS.

- Como responder á discriminación dende o ámbito persoal.
- Unha resposta asertiva fronte ás barreiras.
- Toma de decisións e xestión do tempo.

Experiencias de intervención do proxecto conta con elas.

2.

+as
conta **CONeLas**
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

**MÓDULO 1 - UNIDADE 1
A SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO**

OBXECTIVOS XERAIS

- Acadar unha vision xeral da orixe e desenvolvemento da socialización dende a perspectiva de xénero.
- Coñecer os mecanismos sociais de discriminación.

3.

+as
conta **CONeLas**
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

**UNIDADE 1: SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO
CONTIDOS**

- **A Socialización de Xénero.**
- **Axentes de Socialización:**
 - Familia.
 - Escola.
 - Medios de Comunicación.
 - Linguaxe.
- **Mecanismos sociais de Discriminación:**
 - Invisibilización.
 - Culpabilización.
 - Dobre castigo.
 - Ridiculización.

4.

+as
conta **CONeLas**
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

A SOCIALIZACIÓN DE XÉNEROS

É o proceso a través do cal as persoas adquiren ao longo da súa vida **valores, actitudes, crenzas, e costumes** dependendo da cultura e do momento histórico no que estean inmersas.

estereotipos

xénero feminino

xénero masculino

5.

+as
conta **CONeLas**
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

A SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL

- **SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL:** designase con ese nome ao proceso polo que as persoas adquiren valores, actitudes e crenzas diferentes, segundo o sexo co que nacen.
- **DIFERENCIA SEXO-XÉNERO:**
- **SEXO:** conxunto de características físicas, biolóxicas, corporais, coas que se nace. Son naturais e **inmodificables**.
- **XÉNERO:** conxunto de características psicolóxicas, sociais e culturais socialmente asignadas ás persoas. Cambian co tempo e varían en función das culturas. Son **modificables**.

6.

AXENTES DE SOCIALIZACIÓN

● Axentes socializadores:

- 1 FAMILIA.
- 2 ESCOLA.
- 3 MEDIOS DE COMUNICACIÓN.
- 4 LINGUAXE.

7.

MECANISMOS SOCIAIS DE DISCRIMINACIÓN

- INVISIBILIZACIÓN
- CULPABILIZACIÓN
- DOBRE CASTIGO
- RIDICULIZACIÓN



8.

ESTEREOTIPOS
E DIVISIÓN
SEXUAL DO
TRABALLO

MULLER E MERCADO DE TRABALLO

UNIDADE 2

35

ESQUEMA: ESTEREOTIPOS E DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO

Duración 5 horas

Obxectivos Xerais

Identificar as características consideradas tradicionalmente como masculinas e femininas e valorar o peso que teñen na actualidade. Analizar o peso, a orixe e a influencia dos estereotipos no ámbito persoal, familiar e laboral. Reflexionar sobre a influencia dos roles de xénero na división sexual do traballo.

Contidos

Estereotipos de xénero.
Que repercusións leva consigo estereotipar a un e outro xénero.
Os roles de xénero.
Os roles de xénero no ámbito laboral.
A división sexual das ocupacións.

Actividades

Analizar estereotipos

Obxectivos:

Identificar as características estereotipadas tradicionalmente como masculinas e femininas.

Valorar o peso que teñen na actualidade

Duración: 50 minutos

Viñetas

Obxectivo: Reflexionar sobre os roles e estereotipos de xénero.

Duración: 30 minutos

Reflexión

Obxectivo: Reflexionar en grupo sobre as profesións feminizadas e masculinizadas.

Duración: 30 minutos

Estereotipos e Roles: Efecto sobre a Segregación Ocupacional

Obxectivo: Relacionar os estereotipos comúns das características femininas co seu efecto sobre a segregación ocupacional.

Duración: 50 minutos

Avaliación

Obxectivos:

Reflexionar sobre os contidos da unidade.

Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.

Duración: 10 minutos

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Os estereotipos de xénero son ideas e crenzas que atribúen características a mulleres e a homes como grupos sociais diferentes.

Son ideas básicas, moi simplificadas, que son asumidas de maneira xeral nunha sociedade e que favorecen a integración do individuo na ideoloxía dominante.

Crenzas como que as mulleres son máis sensibles cós homes, e que esta circunstancia as fai máis aptas para determinado tipo de tarefas, como o coidado das persoas, están moi arraigadas na nosa sociedade.

Os estereotipos de xénero son moi frecuentes en todas as sociedades, e pretenden encadrar as persoas segundo sexan mulleres ou homes, baseando as características nos roles e identidades que socialmente se lles teñen asignado a cada sexo.

O ámbito no que posiblemente se manteñen máis en vigor os estereotipos de xénero é no do sector do xoguete.

Se ollamos un catálogo de xoguetes de cara aos regalos de Nadal, vemos que os xoguetes presentados para as nenas son as monecas, os complementos das monecas, os xogos de maquillaxe, peiteados e xoias, os de costura e traballos manuais delicados, as casiñas e materiais do fogar –prancha, vasoira- e para os nenos os coches, motos e bicicletas, as armas e monecos guerreiros e superheroes, os videoxogos.

A ríxida segregación de sexos que facemos as persoas adultas apunta aos roles que pretendemos que os nenos e nenas asuman dende pequenos/as, e que se ven reforzados polas mensaxes enviadas desde os medios de comunicación –debuxos animados, xogos de ordenador e de videoconsola, programación infantil en xeral.





QUE REPERCUSIÓNS LEVA CONSIGO ESTEREOTIPAR UN E OUTRO XÉNERO

Estereotipar a un ou outro sexo ten moitas repercusións nas vidas das persoas, xa que a través dos estereotipos constrúense as expectativas, personalidades, condutas e actitudes desexables sobre o que é ser home e o que é ser muller, na nosa sociedade. Outorgando ao masculino un rol principal e ao feminino un subordinado, secundario, esta tipificación incide na identidade e na autoestima, dificultando así o desenvolvemento pleno das persoas.

Polo xeral, as características atribuídas ao colectivo masculino están mellor valoradas socialmente e fan que o modelo social a seguir sexa este. Así, as características atribuídas ao home confírenlle a construción dun “eu” como protagonistas das súas vidas; mentres, as características que describen ás mulleres ofrecen un “eu” feble, construído en función das demais persoas.

Os estereotipos de xénero funcionan como modelos ideais de muller e de home, aos que miles de persoas desexan parecerse. Isto vese moi ben reflectido no cine.

Os estereotipos reforzan a desigualdade e xeran discriminación. Ademais, teñen propiciado o mantemento de relacións desiguais e violentas entre os sexos.



OS ROLES DE XÉNERO

Os roles de xénero son aqueles que unha sociedade define como axeitados para cada sexo: son as tarefas, actividades, comportamentos e responsabilidades que se asignan de maneira “natural” a mulleres e homes.

Son os papeis sociais, tarefas e funcións que desenvolvemos na nosa vida cotiá, como propias dun sexo ou outro.

A asignación continuada dos roles de xénero –funcións ou actividades de mulleres e homes– naturalízaos, é dicir, fainos aparecer como predeterminados bioloxicamente e non como construcións culturais e sociais.

Estes roles están influenciados polo momento histórico, a idade, a educación, a clase social, a cultura, a relixión...

Considerar como “naturais” os roles é crer que non poden variar, que son inmutables. Unha ollada á historia preséntanos a evidencia de todas as modificacións e transformacións sufridas.

Tanto os roles das mulleres como os dos homes teñen cambiado ao longo da historia, e dependendo da cultura dominante:

Durante moitos anos, os homes viviron á marxe da educación cotiá das súas fillas e fillos, agás para as decisións importantes, que sempre eran tomadas por eles. Hoxe en día, na nosa sociedade, é cada vez máis frecuente atopar homes exercendo plenamente a súa paternidade, alimentando, coidando ou xogando cos seus fillos/as.

O rol paterno era un rol autoritario, adusto e afastado.

O rol materno era, pola contra, máis próximo, relacionado coa tenrura e coa comprensión, pero sempre supeditado á autoridade do pater familias.

O rol por excelencia das mulleres ten sido sempre o de nai e ama de casa, coidadora dos fillos/as, relacionándoo coa súa capacidade sexual de traeren criaturas ao mundo. Mentres, o xénero masculino ocupa dende sempre a esfera pública ou produtiva con privilexios e dereitos superiores, utilizando o espazo privado como lugar de solaz e descanso.

O proceso de “deconstrución” dos roles permite pensar doutro modo ás persoas, e os lugares que estas, independentemente do seu sexo, poden ocupar na nosa sociedade.

OS ROLES DE XÉNERO E A SÚA INFLUENCIA NO ÁMBITO LABORAL

Parece asumida a realidade dunha redefinición dos roles masculino e feminino nas esferas sociais extradomésticas e laborais, pero non ocorre o mesmo nas domésticas. As conquistas de igualdade e valoración social das mulleres son resultado das reivindicacións abandeiradas polas nosas “avoas” feministas e as reivindicacións continúan porque o recoñecemento do papel extradoméstico e privado das mulleres é fundamental para poder alcanzar a súa autonomía, cando menos individual.

Efectivamente parece que as mulleres alcanzamos a igualdade cando traballamos fóra da casa, pero estudos sociolóxicos e datos do Instituto da Muller indican que aquelas mulleres que traballan fóra da casa conservan como básica a función doméstica de resolución dos labores de infraestrutura do fogar e de reprodución biolóxica.

Un factor clave de análise ante os roles de xénero é o de coñecer como a división sexual do traballo ten compartimentado os espazos e actividades de mulleres e homes producindo a división entre traballo produtivo e reprodutivo.

A discriminación prodúcese tanto pola visión nesgada de expectativas, tarefas e funcións baseadas no sexo coma pola valoración social que recibe.



Usos do tempo

	1993		1996		2001	
	mulleres	homes	mulleres	homes	mulleres	homes
Necesidades persoais	10 h 8'	10 h 35'	10 h 35'	10 h 52'	10 h 34'	10 h 34'
Traballo doméstico	7 h 58'	2 h 30'	7 h 35'	3 h 5'	7 h 22'	3 h 10'
Estudo	0 h 37'	0 h 52'	0 h 18'	0 h 26'	0 h 29'	0 h 44'
Traballo remunerado	1 h 1'	3 h 22'	1 h 23'	3 h 10'	1 h 52'	3 h 28'
Tempo Libre	8 h 0'	9 h 16'	8 h 47'	10 h 15'	9 h 17'	9 h 59'
TOTAL	27 h 43'	26 h 35'	28 h 40'	27 h 49'	29 h 34'	27 h 55'

FONTE: Elaboración propia a partir dos datos da Enquisa sobre “Usos do tempo”, Instituto da Muller.

NOTA: Os datos expresan a media diaria de tempo utilizada para cada unha das variables resultando un tempo superior a 24 horas debido a que se poden solapar as actividades.

Rol feminino: ámbito reproductivo

O traballo reproductivo é o feito dende o ámbito doméstico. Non ten prezo, non existe como tal e non se contabiliza nas estatísticas oficiais. Está totalmente excluído, invisibilizado. Ademais as mulleres dedicadas ao traballo doméstico non participan na actividade económica e considéranse como poboación inactiva.

Dende a perspectiva de xénero, o traballo engloba a actividade produtiva e reproductiva, dado que ambas son resultado da actividade humana para cubrir as súas necesidades e contribuír ao desenvolvemento social e económico.

Actualmente a relegación das mulleres, de maneira exclusiva, ás tarefas domésticas está cambiando debido á crecente incorporación ao mercado laboral; pero isto non significa que os roles e a consecuente división sexual dos espazos e traballos desapareza.

As mulleres, que ademais teñen un emprego remunerado, suman á xornada laboral as tarefas domésticas, o que dá lugar ao fenómeno coñecido como “dobre xornada”.

Moitas veces ocorre que os proxectos profesionais das mulleres están condicionados polos proxectos familiares, e quedan supeditados os primeiros ás necesidades dos segundos

Rol masculino: ámbito produtivo

O traballo produtivo é todo aquel vinculado a unha compensación económica ou social polo seu desempeño.

Tradicionalmente as tarefas desenvolvidas polos homes tiveron unha compensación económica (traballo remunerado), ou social (estar en contacto cos espazos públicos supón múltiples formas de relacións sociais).

Os homes veñen sendo educados para o ámbito público e mailo mundo produtivo, polo que desenvolveron coñecementos e habilidades relacionados con este ámbito, como por exemplo a capacidade para decidir e autosuperarse.

Constrúen a súa identidade a través da participación no mundo laboral, político, económico.

O desenvolvemento profesional constitúe, polo xeral, o eixo esencial da súa identidade, e non se atopan tan limitados polo ámbito privado.

Esta forte diferenciación de roles ten proporcionado así os dereitos da **ciudadanía activa** aos homes (actividade política, representativa, económica e social), relegando ás mulleres á **dependencia** e á **ciudadanía delegada**.

A DIVISIÓN SEXUAL DAS OCUPACIÓNS

A división tan acusada dos roles asignados a homes e mulleres que se produce no sistema patriarcal dá lugar ao que se coñece como a división sexual do traballo. Ademais deu maior categoría ás funcións asignadas aos homes que as asignadas ás mulleres. Así, por exemplo, parece claro para unha parte importante da sociedade que atender ás necesidades familiares (tarefas tradicionalmente asignadas ás mulleres) é menos importante que atender ás necesidades laborais (tarefas tradicionalmente asignadas aos homes); isto xera unha serie de desigualdades á hora de acceder ao mercado laboral.

As actividades feminizadas ou sectores feminizados son aqueles nos que se prolonga a actividade reprodutiva realizada no ámbito doméstico e que, por iso, empregan máis mulleres.

Fai referencia a unha pequena gama de profesións e actividades económicas caracterizadas por estar mal retribuídas e requirir unha baixa cualificación.

Esta situación divide o mercado laboral en sectores que están máis masculinizados ou máis feminizados e que teñen características moi diferentes entre si:

División sexual do traballo

Sectores feminizados

Trátase de empregos administrativos e de servizos
Concéntranse nas actividades peor pagadas
Requiren máis formación básica e xeral, e capacidades tales como paciencia, minuciosidade e habilidades comunicativas.

Exemplos

Educación
Sanidade
Téxtil
Servizos de axuda a persoas dependentes

Sectores masculinizados

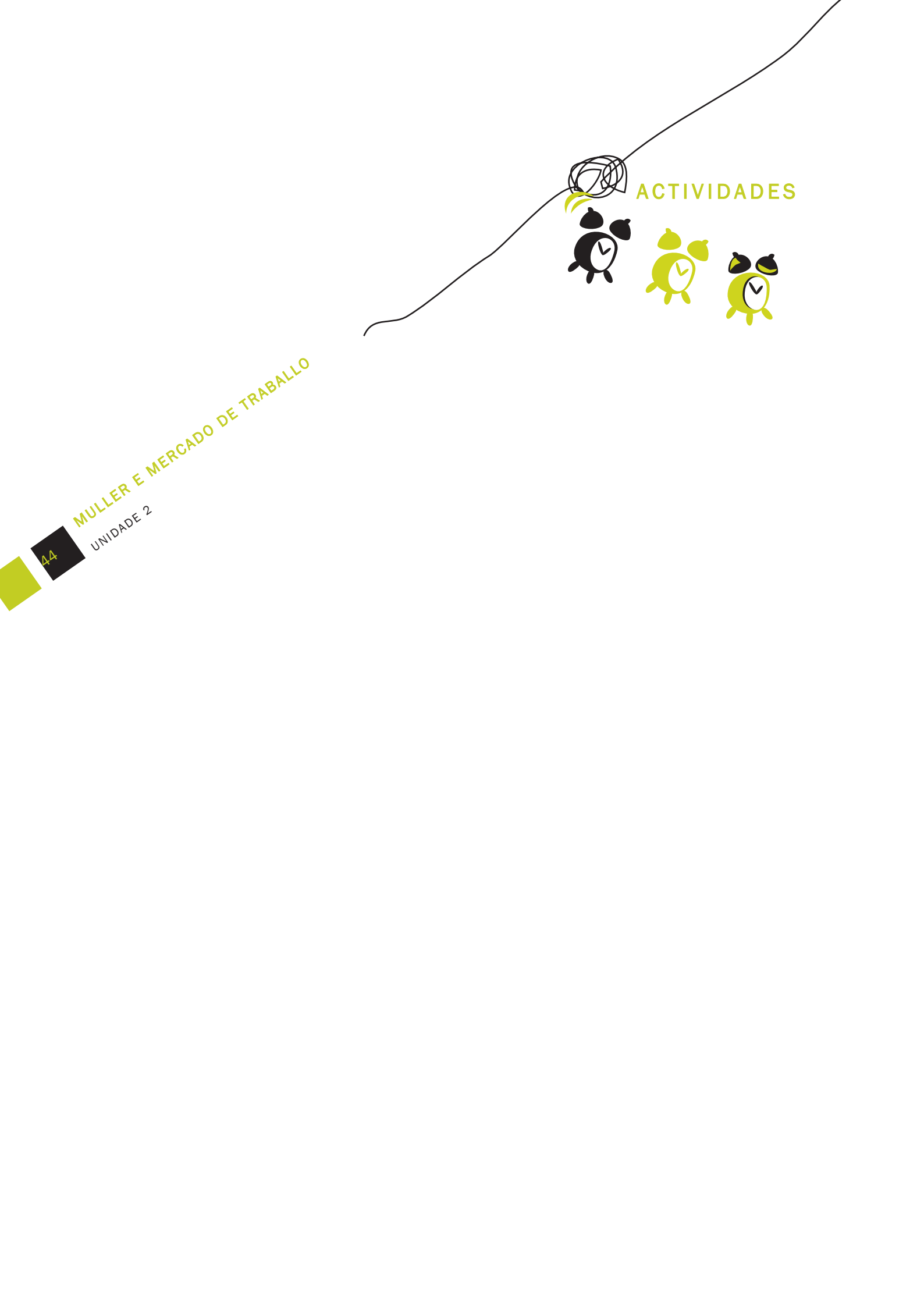
Traballan como obreiros cualificados directivos e xefes, con salarios máis altos
Concéntranse en profesións máis lucrativas (medicina, dereito,...)
Requiren máis experiencia e formación específica, con responsabilidades de supervisión e control, forza física, etc.

Exemplos

Automoción
Construción
Naval

ACTIVIDADES

MULLER E MERCADO DE TRABAJO 43
UNIDADE 2



ACTIVIDADES

ACTIVIDADE 1: ANALIZAR ESTEREOTIPOS

Duración 50 minutos

Obxectivos Identificar as características estereotipadas tradicionalmente como masculinas e femininas.
Valorar o peso que teñen na actualidade.

Áreas para traballar Estereotipos de xénero.
Repercusións de estereotipar a un e outro xénero.

Procedemento Repartir un post- it previamente elaborado que conteña unha característica estereotipada tradicionalmente para o xénero masculino e feminino. Péganse dous monicreques nunha parede (un representa un home e a outra unha muller), as alumnas teñen que pegar cada post-it no monicreque que consideren.
É importante resaltar que fagan referencia ás características que a sociedade en xeral estereotipe, non ao que pensen elas individualmente.

Estereotipos	sensibles	sumisión
	tenacidade	competitivos
	maternidade	emocionais
	agresividade	calados
	espontaneidade	delicadas
	preocupación pola promoción profesional	dependentes
	embarazo	compulsivas
	dominante	cariñosas
	estabilidade emocional	pasivas
	falta de interese por aprender ou promocionar	faladoras
	falta de autocontrol	amamantar
	preocupación pola imaxe e a moda	ser nai
	tendencia a asumir riscos	valentía
	paternidade	autocontrol
	dependencia	ser pai
	racionais	pene
	capacidade para coidar a outras persoas	pouca forza
	orgullosos	forza física
	forte impulso sexual	intuición
	valentes	
	independentes	
	inestabilidade emocional	
	tenrura	

ACTIVIDADE 1: ANALIZAR ESTEREOTIPOS



ACTIVIDADE 1: ANALIZAR ESTEREOTIPOS

Que características son biolóxicas e cales non?

Pódense cambiar?, cales son inamovibles e cales non?

Estes estereotipos responden á nosa realidade?

Son verdadeiros ou falsos? Teñen algunha base real?

Que reflicte da nosa sociedade ter estes estereotipos tan interiorizados?

Teñen peso no ámbito laboral, familiar, de parella?

MULLER E MERCADO DE TRABAJO

UNIDADE 2

PROXECTO

+as

conta

conElaS

un programa de apoio á igualdade de xénero

ACTIVIDADE 2: VIÑETAS

Duración 30 minutos

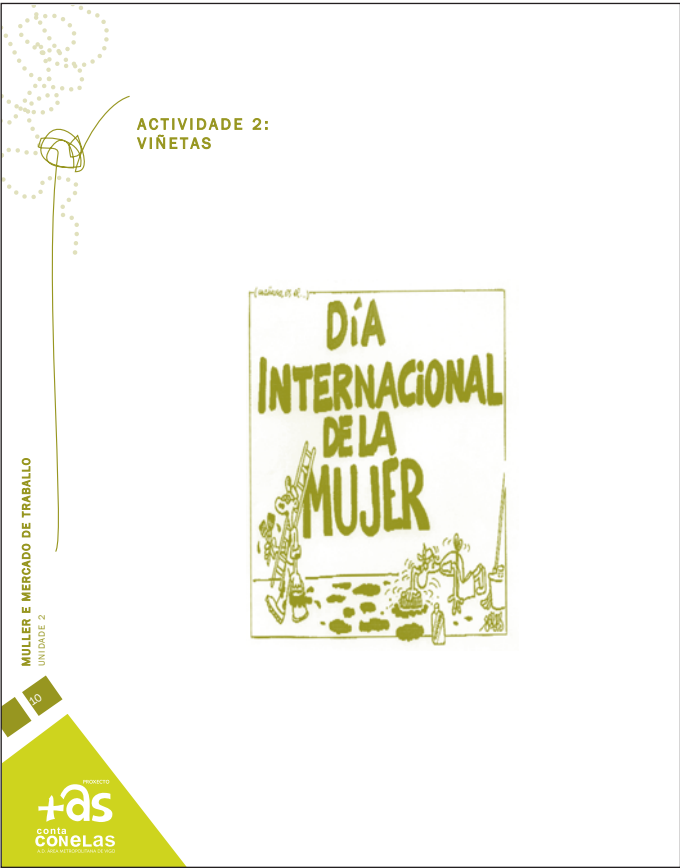
Obxectivo Reflexionar sobre os roles de xénero e o fenómeno da “dobre xornada”.

Áreas para traballar Os roles de xénero
Estereotipos de xénero.

Procedemento Dividir as alumnas en grupos e entregarlles diferentes viñetas relacionadas cos roles e estereotipos de xénero. Traballo en pequeno grupo e posta en común.



ACTIVIDADE 2: VIÑETAS



Procedemento Divídense as alumnas en pequenos grupos e pídeselles que anoten as reflexións no cadro que se achega coas preguntas. Unha vez acabado farase unha posta en común que lerá ao resto da aula unha representante de cada grupo.

Conclusións.

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS E ROLES: EFECTO SOBRE A SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Duración 50 min.

Obxectivos Relacionar os estereotipos comúns das características femininas co seu efecto sobre a segregación ocupacional.

Áreas a traballar Os roles de xénero no ámbito laboral.
A división sexual das ocupacións.

Procedemento Divídense as participantes en grupos.
Entrégaselles o modelo da dinámica co primeiro ítem cuberto.
Deberán cumprimentar o mesmo número de ítems por grupos,
quedando resolto todo o exercicio.
Posta en común e conclusións.

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES	
Estereotipos comúns das características femininas	
Positivos	
Disposición natural a ocuparse das demais persoas.	Efecto sobre a segregación ocupacional <i>Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións que implican coidar doutras persoas (nenas/os, persoas enfermas, persoas anciás).</i> Exemplos de ocupacións típicas afectadas <i>Enfermeira, asistente social, mestra, auxiliar de axuda a domicilio, limpadora....</i>
Destreza (e experiencia) nas tarefas do fogar.	Efecto sobre a segregación ocupacional Exemplos de ocupacións típicas afectadas
Maior habilidade manual.	Efecto sobre a segregación ocupacional Exemplos de ocupacións típicas afectadas

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 2

13

PROXECTO
+as
conta
con elas
MULLER E MERCADO DE TRABAJO

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS E ROLES: EFECTO SOBRE A SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

**ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS
CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO
PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS
ENTRE HOMES E MULLERES**

Meior honradez	Efecto sobre a segregación ocupacional
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas
Estereotipos comúns das características femininas	
Negativos	
Renuncia a supervisar o traballo alieo	Efecto sobre a segregación ocupacional <i>Contribúe a descalificar as mulleres para todas as ocupacións de supervisión e dirección.</i>
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas <i>Director (xeral, de produción, de comercio, de hostalaría). Xefe (de empregados/as de oficinas; de vendas; de produción). Persoal superior da Admón. Pública, integrante dos corpos lexislativos.</i>
Menor forza física (muscular)	Efecto sobre a segregación ocupacional
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 2

PROXECTO
+as
conta
CONELAS
PIL PARA O EMPREGO E O EMPREGADO

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS E ROLES: EFECTO SOBRE A SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Menor aptitude para a ciencia e as matemáticas.	Efecto sobre a segregación ocupacional
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas
Menor disposición a viaxar.	Efecto sobre a segregación ocupacional
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas
Menor disposición a afrontar perigo físico e empregar a forza física	Efecto sobre a segregación ocupacional
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 2

15

PROXECTO
+as
contra
conELas
Agrupación de Mulleres de Pontevedra

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Estereotipos comúns das características femininas	
Varios	
Mayor disposición a recibir ordes	Efecto sobre a segregación ocupacional
Mayor docilidade e menor inclinación a queixarse do traballo ou das súas condicións	Características xerais que contribúen a clasificar as mulleres para ocupacións e sectores da economía onde as condicións de traballo son deficientes, as leis laborais non se aplican e o traballo é rutinario.
	Exemplos de ocupacións típicas afectadas
Mayor disposición a aceptar un salario baixo	Efecto sobre a segregación ocupacional
Menor necesidade de ingresos.	Exemplos de ocupacións típicas afectadas

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 2

16

PROXECTO
+as
contra
conELas
Agrupación de Mulleres de Pontevedra

ACTIVIDADE DE AVALIACIÓN

Duración 10 min.

Obxectivos Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade

Procedemento Co apoio do cadro proposto, encher individualmente con tres conceptos formulados na unidade cada unha das preguntas. Facer, no seu caso, unha posta en común.

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

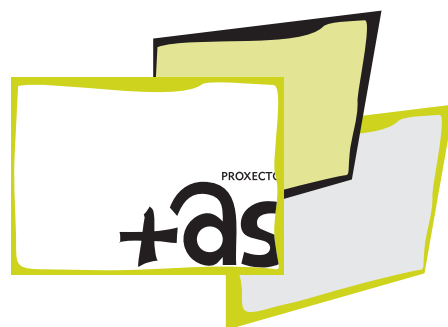
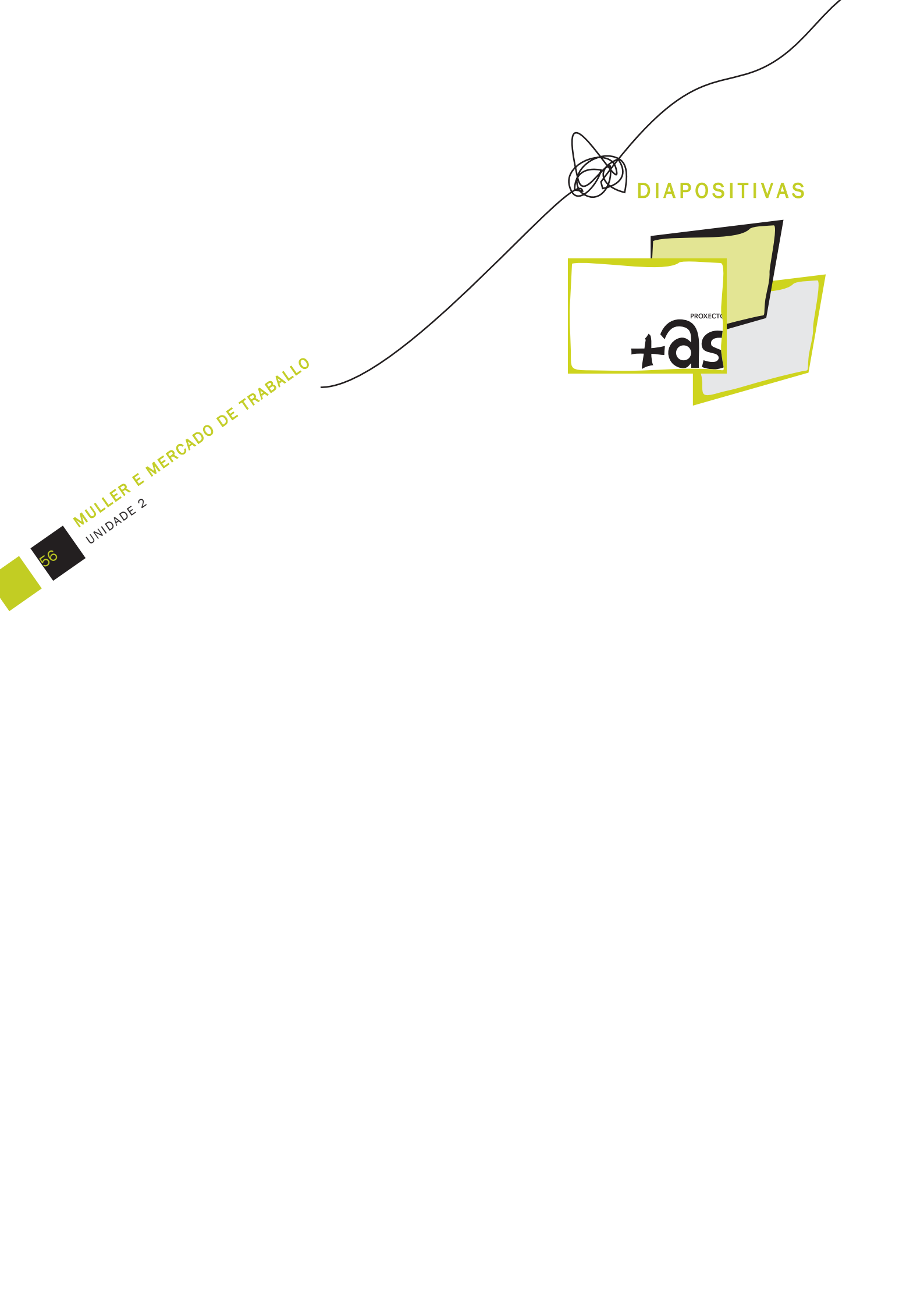
Aprendín que

Isto sêrveme para

DIAPOSITIVAS

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 2

55



DIAPOSITIVAS

+as
conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

ESTEREOTIPOS E MERCADO DE TRABAJO

OBXECTIVOS

- IDENTIFICAR AS CARACTERÍSTICAS CONSIDERADAS TRADICIONALMENTE MASCULINAS E FEMININAS
- ANALIZAR A INFLUENCIA DOS ESTEREOTIPOS
- ANALIZAR A INFLUENCIA DOS ROLES DE XÉNERO

1.

+as
conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

CONCEPTO DE ESTEREOTIPO DE XÉNERO

SON IDEAS E CRENZAS QUE ATRIBÚEN CARACTERÍSTICAS A MULLERES E A HOMES COMO GRUPOS SOCIAIS DIFERENTES

2.

+as
conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

CARACTERÍSTICAS

- NON SON INNATOS. APRÉNDENSE.
- SIMPLIFICAN A REALIDADE: "OS HOMES SON TODOS IGUAIS".
- LÉMBRASE CON MÁIS FACILIDADE A INFORMACIÓN ESTEROTIPADA.
- VARÍAN EN FUNCIÓN DO TEMPO E DOS ESPAZOS XEOGRÁFICOS.
- PRESENTAN GRAN RESISTENCIA AO CAMBIO.

3.

+as
conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

ROLES DE XÉNERO

Papeis sociais, tarefas e funcións que desenvolvemos na nosa vida cotiá como propias dun sexo ou doutro.

HOME ↑ Ámbito público Traballo produtivo Emprego	MULLER ↓ Ámbito privado Traballo reprodutivo Traballo
---	--

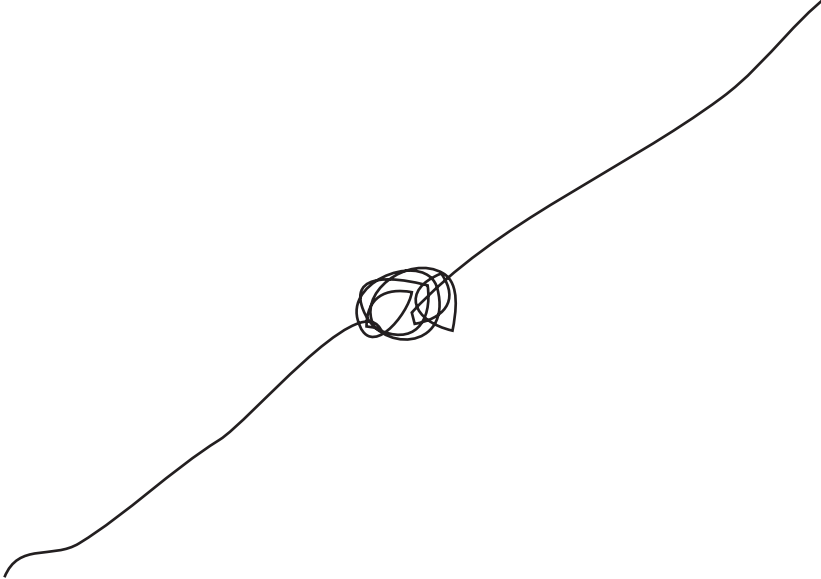
4.

+as
conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO

DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO

SECTORES FEMINIZADOS ● Empregos administrativos e de servizos ● Actividades peor remuneradas ● Capacidades e Habilidades Sociais e Emocionais	SECTORES MASCULINIZADOS ● Empregos de maior prestixio social ● Mellor remuneradas e maior estabilidade ● Capacidades e Habilidades Mentais e Produtivas.
--	---

5.



DISCRIMINACIÓN
DE XÉNERO NO
CONTORNO
LABORAL

MULLER E MERCADO DE TRABALLO 59
UNIDADE 3

ESQUEMA: DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NO CONTORNO LABORAL

Duración 5 horas

Obxectivos Xerais Coñecer o concepto e os tipos de discriminación
Coñecer as diferentes situacións nas que se producen desigualdades de xénero que afectan ás mulleres no mercado de traballo.
Analizar como se responde a esta situación dende os diferentes ámbitos.

Contidos A discriminación de xénero.
Formas de discriminación.
A segregación horizontal e vertical
Situacións de discriminación no mercado laboral.
Recrutamento
Selección de persoal
Contratación
Promoción
Remuneración
Formación
Como responder ante esta situación:
Lexislación
Medidas de acción positiva
Servizos de apoio a conciliación
Medidas de conciliación

Actividades **Caso Ester**
Obxectivo:
Identificación das discriminacións directas e indirectas
Duración: 30 minutos

Discriminación nas ofertas de emprego
Obxectivo:
Identificar as discriminacións e dar propostas
Duración: 30 minutos

Confección de mural
Obxectivo:
Reflexionar a discriminación
Duración: 2 horas

Avaliación
Obxectivos:
Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.
Duración: 10 minutos



A DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO

A discriminación consiste na aplicación dun trato distinto e prexudicial ás persoas ou colectivos baseado nas súas características, sexa sexo, etnia, ideoloxía, clase socioeconómica, o cal, entraña un menoscabo da igualdade de oportunidades e de trato.

Unha característica fundamental da discriminación é o seu efecto colectivo. As persoas que integran un grupo discriminado son discriminadas por pertencer a ese grupo concreto; non son valoradas como seres individuais, senón baseándose nas connotacións do colectivo. Por exemplo, unha persoa de etnia xitana que envía o seu currículo para participar nun proceso de selección de persoal ten máis posibilidades de non ser citada para a entrevista que outra paia aínda que posúa un perfil igual de axustado ao do posto de traballo; de igual xeito, unha muller que pretenda inserirse laboralmente como albanela atopa de entrada máis dificultades que un home aínda no caso de ter máis experiencia e/ou formación. Por que?

Esta característica é relevante non soamente para as persoas que padecen algunha forma de discriminación, senón para todas e cada unha das persoas que, pertencendo a un grupo susceptible de discriminación, nunca a experimentaron nin se consideran persoalmente discriminadas. Mentres pervivan estereotipos respecto a determinados grupos prevalecerán máis ou menos solapadamente os prexuízos que aqueles desencadeen, favorecendo o xurdimento de trato discriminatorio para calquera persoa pertencente a eses grupos en calquera contexto/circunstancia/momento. Por exemplo, cando unha representación diplomática mixta vai de visita oficial a un país e as diplomáticas mulleres non poden asistir a determinados actos oficiais, non son saudadas polas autoridades masculinas do outro país, ou simplemente cando unha persoa é foco dunha “broma” nun momento dado polo feito de ser muller, persoa con discapacidade, musulmá, etc. e estar nun contexto determinado que se percebe como non adecuado.

No ámbito da discriminación por razón de xénero, son moitos os pasos avanzados no mundo occidental cara á igualdade de oportunidades que garanta que a cidadanía poida participar en todos os ámbitos da vida pública (política, economía, dereito, cultura, ...), así como o acceso en condicións de equidade aos recursos existentes de emprego, educación, sanidade ou vivenda.

Na actualidade, as políticas de igualdade promovidas dende as administracións públicas tentan acadar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes e evitar situacións de discriminación por razón de xénero (permisos de maternidade/paternidade, permisos de lactancia ou o dereito ao voto).



FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Existen dous tipos de discriminación: directa e indirecta

Discriminación directa: é un trato diferenciado que se lle dá a unha persoa ou a un colectivo que lle resulta prexudicial. No contexto desta guía trátase de detectar medidas ou prácticas laborais discriminatorias para as mulleres. Exclúese á muller por unha cuestión de sexo, considerado como un requisito imprescindible. Por exemplo, a contratación de homes rexeitando de forma automática as mulleres, ou ben, nos anuncios de ofertas de emprego empregar unha linguaxe sexista e discriminatoria, como por exemplo: “Precísase mozo para reparto de mercadorías”.

Discriminación indirecta: é aquela que formalmente non é discriminatoria pero que na súa práctica o resultado é menos favorable para as mulleres sen que exista unha xustificación obxectiva. Na actualidade, son a canle habitual para o mantemento das desigualdades e resultan, ás veces, difíciles de detectar. Por exemplo, establecer diferenzas nas modalidades de contratación que afectan maioritariamente as mulleres, como é o caso da contratación a tempo parcial.



A SEGREGACIÓN HORIZONTAL E VERTICAL

A situación laboral das persoas traballadoras no mercado de traballo vén condicionada por unha forte segregación ocupacional, froito da socialización diferente e excluínte de homes e mulleres.

Podemos falar de dous tipos de segregación:

Segregación horizontal: é a concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos, por exemplo, o sector naval e o da construción que son ocupados maioritariamente por homes, mentres que as mulleres se centran en ocupacións do sector servizos e atención ás persoas.

Segregación vertical: é a concentración de mulleres e homes en cargos e postos de responsabilidade. Actualmente seguen a ser os homes os que en maior porcentaxe ocupan os postos de responsabilidade; mesmo nos sectores máis feminizados, os postos de dirección son ocupados por homes.

SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN NO MERCADO LABORAL

A discriminación laboral da muller no mercado de traballo prodúcese tanto no acceso como na consolidación ou promoción dentro dos postos de traballo.

No acceso referímonos non só a cando unha muller se propón encontrar traballo, senón tamén aos inconvenientes a maiores que se encontra naqueles sectores ocupados maioritariamente por homes como pode ser o caso da construción ou do naval.

Na consolidación de postos de traballo ou na promoción é evidente que a muller segue a ter moitas dificultades tanto para ascender a postos de responsabilidade dentro da empresa como en conseguir contratación indefinida. Por exemplo, dos 15.768 contratos rexistrados no municipio de Vigo no mes de xullo do 2007, tan só 275 foron contratos indefinidos iniciais para as mulleres fronte os 447 contratos dos homes, e na conversión en indefinidos os datos son de 303 contratos fronte os 468 dos homes.

As situacións de discriminación danse ao longo de todo o proceso de selección de persoal, na incorporación da persoa á empresa, nos sistemas de retribución e na consolidación e mantemento dos postos de traballo.

Para evitar caer en discriminacións tanto directas como indirectas é necesario, sobre todo, realizar unha planificación obxectiva de todo o proceso, evitando os estereotipos na definición do perfil profesional, elixir fontes de recrutamento que garanten a recepción dos currículos tanto de homes como de mulleres, facendo fincapé en que queremos candidaturas de ambos sexos.

A continuación describiremos as diferentes situacións de discriminación para a muller no ámbito laboral.

Tipos de contrato
desagregado por
sexo

Tipo de contrato	mulleres	homes
inicial indefinido	275	447
inicial temporal	6827	7448
conversión temporal indefinido	303	468
TOTAL	15768	

* Fonte: INEM. Datos estatísticos, xullo 2007

Recrutamento

A primeira delas coincide co primeiro paso das empresas na política de Recursos Humanos que é o recrutamento e a selección de persoal.

No recrutamento é necesario distinguir entre os diferentes tipos:

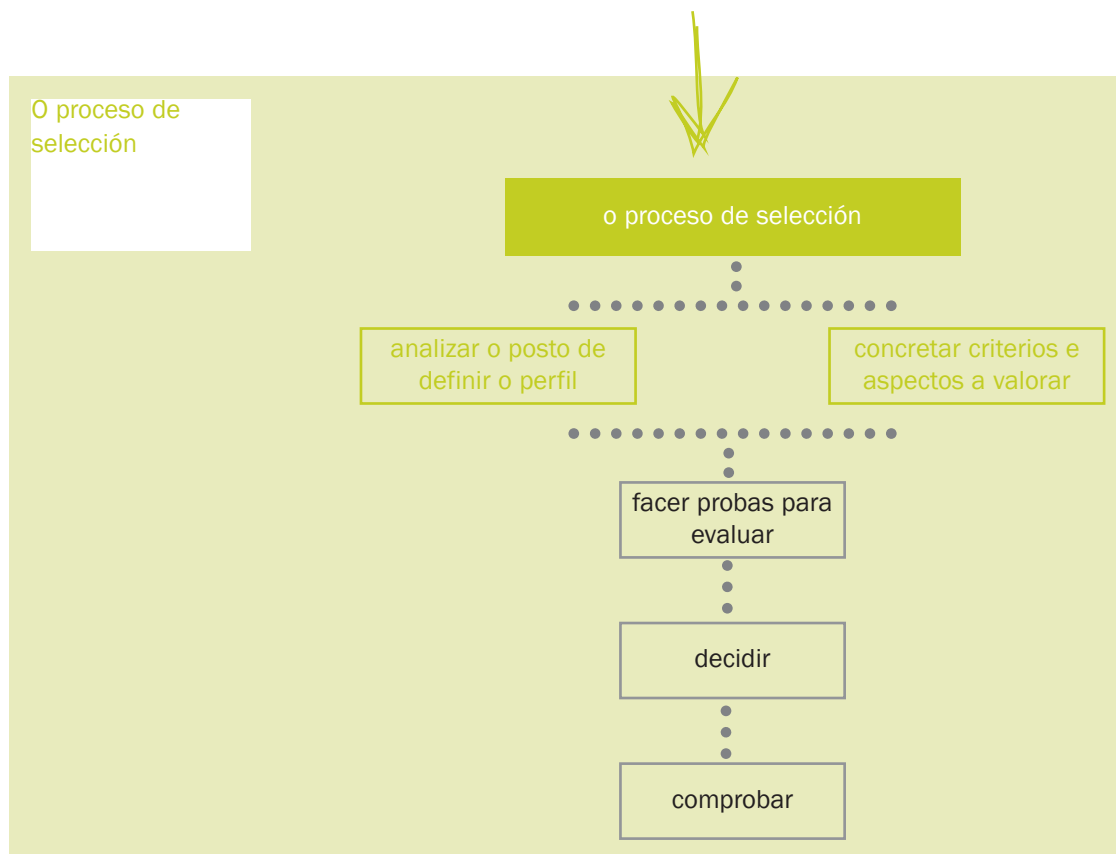
Recrutamento externo: dentro do cal é habitual encontrarse con situacións de discriminación directa -como excluír da convocatoria pública do posto ás mulleres polo feito de selo-, e situacións de discriminación indirecta ao indicar certos requisitos que non son necesarios para o desempeño do posto de traballo e que non cumpren a maioría das mulleres. Por exemplo, solicitar nun anuncio de prensa a “Operarios de produción para empresa de automoción. Estatura mínima: 1,65”.

Recrutamento interno: no cal deberíase ter en conta a todo o cadro de persoal da empresa para que poida promocionar ou cambiar de posto, pero na realidade se inclúen determinados requisitos como o estado civil, as cargas familiares, ou outros que impiden ás mulleres presentarse ao posto vacante. Por exemplo, nas designación de postos por libre elección na promoción ás categorías superiores da empresa, onde normalmente se teñen en conta calidades e dispoñibilidades horaria e de desprazamento, consideradas como valores masculinos.

Recrutamento mixto: onde podemos encontrar discriminacións que combinan o de recrutamento externo e interno. Por exemplo, convocar os postos de traballo baseándose en estereotipos masculinos ou femininos. É dicir, se se necesita unha persoa para a limpeza facer a convocatoria do posto en feminino, tanto nas convocatorias externas do posto como nas internas, pero se se necesita persoal de taller ou mantemento facelo en masculino.

Selección de persoal

Na Selección de Persoal é necesario para non incorrer en discriminacións, controlar todo o proceso de selección. Definir o perfil profesional, concretar os aspectos valorables e establecer as probas necesarias para decidir a persoa ideal e medir o seu desempeño e o seu valor futuro.



Na definición do perfil é necesario evitar caer nos estereotipos de que unha muller non pode realizar un determinado posto por non ter a forza necesaria ; ou pensar que o home non está disposto a realizar traballos de coidado e aseo de persoas maiores.

É necesario marcar por un lado os requirimentos básicos ou fundamentais para o desenvolvemento do posto de traballo, como por exemplo a formación regrada ou carné profesional, e por outro, os requirimentos complementarios, como pode ser o manexo dun determinado programa ou ferramenta.

As probas que se establezan teñen que responder a criterios obxectivos que permitan seleccionar a persoa ideal para o posto que queremos cubrir, establecendo probas físicas ou psicolóxicas se é necesario.

Contratación

Unha vez finalizado o proceso de selección de persoal a empresa procede á Contratación, onde se constata que as mulleres seguen a ocupar, en número, o dobre de contratos a tempo parcial cós homes, así como unha alta taxa de contratación temporal. Isto ten varias consecuencias: por unha banda, ao destinaren as mulleres menos tempo e de forma máis descontinua ao traballo, lles repercute enormemente no desenvolvemento profesional e na acumulación do seu capital profesional; e por outra, fai que as mulleres estean pobremente representadas en ocupacións e cargos de responsabilidade.

Poboación
ocupada por sexo
e tipo de xornada

Tipo de xornada	mulleres	% mulleres	homes	% homes	ambos sexos	% ambos sexos
tempo completo	372.9	78.7 %	623.6	95.1 %	996,5	88.2 %
a tempo parcial	101.2	21.3%	32.3	4.9 %	133.5	11.8 %
TOTAL	474.2	100 %	655.9	100%	1130.10	100 %

*Fonte: Informe A realidade da muller galega, 2005. Unidades: miles de persoas.

Tamén se constata un problema de segregación ocupacional, as mulleres están concentradas nas profesións “feminizadas” como a enfermaría, o ensino, bibliotecas, ciencias sociais, e en xeral cunha presenza maioritaria no sector servizos. Na industria, tan só no sector téxtil e confección, a presenza das mulleres supera aos homes.

Paralelamente tamén se reflicte que son contratadas e permanecen ao longo do tempo, dentro de categorías profesionais inferiores ás dos homes (segregación ocupacional vertical).

Participación en diversas
profesións por sexo.
En %. España, 2000

Profesión	% mulleres	% homes
Físicos/as e químicos/as	30,16	69,84
Matemáticos/as	45,45	53,98
Profesionais computación	21,49	79,66
Arquitectos/as	10,88	89,07
Profesionais da saúde (sen enfermaría)	42,86	57,08
Enfermería	80,76	19,24
Ensino universitario	38,61	61,39
Ensino secundario	53,57	46,43
Ensino primario	70,86	29,11
Bibliotecaria/o	60,45	38,81
Ciencias Sociais	57,27	42,73
Técnicos/as enxeñaría	20,96	78,97
Secretarios/as e asimilados	65,68	34,21
Coidados persoais	84,90	14,61

*Fonte: Informe Randstad, baseado
en Segregas. OIT 2000

Promoción

Outro dos aspectos a considerar no estudo sobre as situacións de discriminación no mercado de traballo é o da Promoción no posto de traballo. A realidade é que as mulleres están subrepresentadas nos postos de mando e de responsabilidade. Algúns factores que explican o porque de que as mulleres promocionen menos, son de carácter cultural e social e que responden a unha visión estereotipada, xa que non se considera ás mulleres como iguais aos homes, senón que as mulleres teñen que demostrar, traballando duramente, que poden ocupar postos de dirección. Ademais, as mulleres tenden a ser excluídas dos procesos informais de promoción que se utilizan nas empresas, esenciais para o desenvolvemento da carreira profesional. Tamén se tende a supoñer que as mulleres non poden dedicar todo o seu tempo ao posto de traballo polas responsabilidades familiares.

Salientar que as empresas do sectores feminizados ofertan poucas posibilidades de promoción xa que a súa estrutura xerárquica é máis horizontal. Ademais, a cultura empresarial valora o perfil requirido para ocupar os postos directivos que responde a trazos de personalidade e actitudinais asociados ao masculino (tenacidade, valentía, autocontrol)

Poboación en
xerencia e dirección
por sexo e tipo de
empresa

España 2005	miles mulleres	% mulleres	miles homes	% homes	miles ambos sexos	% ambos sexos
Dirección de empresas	78.8	1 %	305.5	2.7 %	382.2	2 %
Xerencia de empresas con menos de 10 persoas asalariadas	132.6	1.7 %	355.6	3.1 %	488,2	2,6 %
comercio	47.1	0.6 %	85.1	0.7 %	132.2	0.7 %
hostalaría	34.1	0.4 %	73.3	0.6 %	107.3	0,6 %
outras	51.4	0.7 %	197.3	1,7 %	248.7	1.3 %
Xerencia de empresas sen persoas asalariadas	202.4	2.7 %	214.5	1.9 %	416.9	2.2 %
comercio	138	1.8 %	110.6	1 %	248.7	1.3 %
hostalaría	38	0.5 %	49.1	0.4 %	87.1	0.5 %
outras	26.4	0.3 %	54.7	0.5 %	81.1	0.4 %

* Fonte: Informe Remugal. INE. Miles de persoas



Remuneración

Outro aspecto a considerar é a Remuneración xa que existen diferenzas significativas entre homes e mulleres. Os diferentes estudos sobre emprego e discriminación laboral reflicten diferentes datos que constatan que a muller gana en promedio soamente dous tercios do salario dos homes. É necesario facer a reflexión sobre a causa desta diferenza, tendo en conta se se debe a factores de partida, como pode ser un nivel educativo diferente para homes e mulleres que polo tanto, xustificaría un menor salario por unha formación inferior, ou ben, a factores empresariais. En todo caso é complicado xustificar a diferenza de salarios tendo en conta un só factor, xa que nas retribucións salariais contéplanse diferentes conceptos ligados a contías establecidas con carácter persoal.

Algunhas das causas de estas diferencias salariais están nos seguintes datos:

O tipo de xornada laboral: a ganancia por hora a tempo parcial é inferior a de tempo completo, polo que a presenza das mulleres en xornadas a tempo parcial explican a menor contía de salario.

O tipo de contrato laboral: aínda que moitos dos estudos coinciden en que o número de contratación temporal é moi similar para homes e mulleres, é unha realidade que nos contratos temporais o salario é menor.

O sector de actividade: Constátase unha maior presenza das mulleres nos sectores peor pagados e nas ocupacións peor pagadas.

O tamaño da empresa: as empresas máis pequenas teñen os salarios inferiores ás grandes empresas.



Formación

En canto á Formación, historicamente as mulleres que puideron acceder á formación se centraron no eido das ciencias sociais, humanidades ou maxisterio e educación infantil, mentres que as enxeñerías, arquitecturas ou construción eran estudadas polos homes o cal levou a unha forte segregación ocupacional.

Lentamente se está a avanzar cara á unha diversificación profesional non condicionada por estereotipos de xénero traballando, por un lado, nos centros de ensino secundario para evitar unha elección profesional nesgada polo sexo, e por outra, coas persoas desempregadas dentro dos programas de formación ocupacional e formación e emprego (obradoiros de emprego, casas de oficio e escolas obradoiro), nos cales se forman ás mulleres en profesións tradicionalmente masculinas como albanelería ou cantería, ou ben aos homes como coidadores de axuda a domicilio.

Alumnado Escolas
obradoiro durante o ano
2006. Alumnado
traballador por sexo e
especialidade

Especialidade	alumnas	alumnos	total
Albanelería	51	35	86
Camareiro/a de pisos	2	6	8
Camareiro/a de restaurante-bar	5	7	12
Cantaría	37	23	60
Carpintaría	51	19	70
Cociña	3	9	12
Construción	27	19	46
Electricidade	6	12	18
Fontanaría-electricidade	36	23	59
Medio ambiente	8	2	10
Xardinaría	38	2	40
Xardinaría-medio ambiente	11	5	16
Xardinaría-Traballo forestal	7	1	8

*Fonte: Observatorio de escolas e obradoiros. UPD Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo

COMO RESPONDER ANTE ESTA SITUACIÓN

Os cambios que se están producindo na sociedade actual, tanto no ámbito laboral como no social, poñen de manifesto a necesidade de intervir dende as institucións públicas creando un marco de apoio ás familias e ás persoas traballadoras que lles permita ter un acceso ao mercado de traballo en condicións de igualdade e con medidas que faciliten a conciliación da vida familiar e persoal.

Lexislación

Un paso importante é a lexislación. No ano 2007 aproboase a Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, que pretende promover a adopción de medidas concretas en favor da igualdade nas empresas situándoas no marco da negociación colectiva. Tamén se establece o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de 250 persoas traballadoras. Especial atención presta a lei á corrección das desigualdades de trato no ámbito específico das relacións laborais. Mediante unha serie de previsións, recoñécese o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e foméntase unha maior corresponsabilidade entre homes e mulleres nas obrigas familiares. Así mesmo, o título IV incorpora medidas para garantir a igualdade no acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional.

A nivel autonómico sinala a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, que determina medidas para a promoción da igualdade nas empresas, a regulación dos plans de igualdade, da responsabilidade social das empresas e da Marca Galega de Excelencia en Igualdade. Tamén regula os bancos municipais do tempo e os plans de programación do tempo da cidade.

Tamén é necesario sinalar a Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras que tivo entre outras, como importante novidade, facilitar aos homes o acceso ao coidado de fillos dende o nacemento ou da incorporación a familia; ou conceder á muller a opción de que o pai goce dun máximo de dez semanas das dezaseis correspondentes ao permiso de paternidade, permitindo ademais que o goce simultaneamente coa nai.

Medidas de Acción Positiva

Outra forma de responder a esta situación e a través das Medidas de Acción Positiva que son medidas de carácter puntual que supoñen un primeiro paso para corrixir as desigualdades estruturais e mellorar o funcionamento de todo o sistema socioeconómico.

Como estratexia empresarial persegue a igualdade real de trato que combata discriminacións indirectas resultado de crenzas e hábitos sociais, e á súa vez, garanta o aproveitamento de todo o capital humano da empresa.

Os programas de acción positiva inclúen:

- > Actuacións de investigación e sensibilización do persoal directivo.
- > Sensibilización do persoal das empresas.
- > Sensibilización das/os axentes sociais.
- > Posta en marcha de programas de incorporación, motivación, promoción e formación das mulleres para facilitar a accesos tradicionalmente vedados.
- > Accións de ensaio de novas fórmulas para a conciliación da vida familiar e profesional das empresas.

Os efectos que deberían conseguir son:

- > No eido económico e social: Redución da alta taxa de paro feminina, equilibrio das forzas laborais masculinas e femininas, eliminación de formas concretas de discriminación, alcance de igualdade efectiva no mercado laboral.
- > No eido financeiro: Mellora do ambiente de traballo, eficacia na xestión e planificación de RRHH, mellora da empresa e persoas que a integran.

Servizos de apoio a conciliación

Ademais, a necesidade de impulsar os servizos de apoio a conciliación converteuse nunha condición vinculada á nova realidade social, xa que para as persoas traballadoras organizar e planificar os tempos de traballo, lecer e familia xera unha serie de conflitos individuais que ten consecuencias importantes para a empresa con custes por baixas psíquicas como depresión ou ansiedade, así como baixo rendemento e insatisfacción laboral.

Nalgúns manuais xa se comeza a falar do “salario mental”, que non é máis que o salario que produce na persoa traballadora un equilibrio entre o salario que se lle paga e a motivación no traballo que se realiza e a calidade e benestar na vida persoal. Neste senso, o salario deixa de ser fundamental á hora de elixir un emprego para dar máis importancia a outras variables que fan posible que a persoa concilie mellor a súa vida persoal coa profesional.

Ter persoas traballadoras moi motivadas xera tamén beneficios para as empresas, xa que estas van ser máis produtivas creando unha vantaxe competitiva en relación con outras empresas onde non se estean a aplicar este tipo de medidas.

Quizais sexa redundante dicir que estes servizos de conciliación deben dirixirse por igual a homes e mulleres xa que a corresponsabilidade nas tarefas do fogar ou coidado de familiares é básico para unha aplicación de boas prácticas a favor da igualdade de oportunidades.

Os servizos de apoio á conciliación da vida familiar e laboral identifícanse por un lado cos servizos a domicilio, tanto dos labores domésticos como de atención a persoas, e por outro lado, coa atención a infancia. As necesidades destes dous servizos cubríronse tradicionalmente dentro do ámbito familiar e na súa maior parte polas mulleres polo que é necesario a profesionalización destes servizos para a contribución á conciliación a través da constitución de empresas privadas que amplíen a oferta destes servizos e tamén pola posta en marcha de servizos públicos que cubran as necesidades da poboación.

Aquí cabe sinalar a recente Lei 39/2006, de 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia, que establece servizos de prevención das situacións de dependencia, servizo de teleasistencia, servizo de axuda a domicilio, servizo de centro de día e noite: servizo de atención residencial.

Tamén no relacionado coa atención a infancia salientar a recente posta en marcha pola Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar da Rede Galega de Escolas Infantís, de 0 a 3, anos xestionadas polo Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar.

Medidas de conciliación

Como medidas de conciliación dentro das empresas, podemos falar de flexibilidade no tempo e no espazo, así como de servizos de apoio ao/a traballador/a.

Medidas de flexibilidade dentro da xornada laboral:

> **Horario laboral flexible:** As persoas deben traballar oito horas, pero poden decidir de acordo coas persoas que dirixen a empresa ou organizan o departamento a que hora empezar e a que hora marcharse da empresa ao final da xornada. Por exemplo, establecer que a hora de entrada é de 8 a 9 da mañá e a hora de saída é de 18:00 a 19:00.

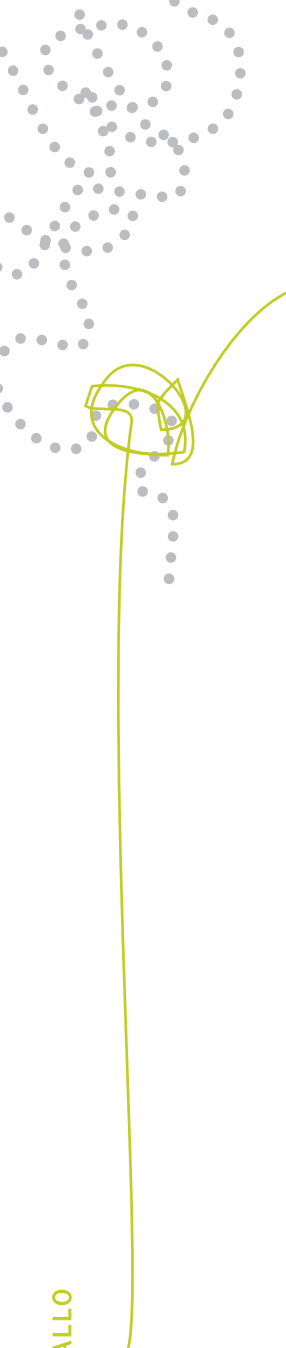
> **Media xornada/ Tempo parcial:** As persoas traballadoras reducen a súa xornada (media xornada) nunha proporción variable acordada coa empresa e axustada ao que a lexislación laboral contempla para o tempo parcial.

> **Xornada laboral reducida:** As persoas traballadoras poden traballar menos horas ao día ou a semana se aceptan ter un salario proporcionalmente menor.



Excedencias ou permisos largos

- > **Permisos por maternidade máis alá do estipulado pola lei:** As nais poden quedarse na casa unha vez consumido o período de 16 semanas estipulado pola lei se renuncian ao soldo durante ese período. Garánteselles volver ao seu antigo posto de traballo logo da súa ausencia por maternidade.
- > **Permisos por paternidade máis alá do estipulado pola lei:** Os pais poden quedarse na casa despois do período estipulado pola lei se renuncian ao seu soldo durante ese período.
- > **Excedencia para coidar a fillos pequenos:** Os pais e nais poden acollerse a unha excedencia durante o período acordado para coidar aos seus fillos e fillas preescolares se renuncian ao soldo durante este período. Garánteselles o seu antigo posto de traballo cando regresan das excedencias.
- > **Permiso de lactancia máis alá do estipulado pola lei.**
- > **Excedencia para coidar proxenitores ou fillos e fillas enfermos/discapacitados.**
- > **Período sabático:** As persoas traballadoras con antigüidade na empresa poden ausentarse do traballo durante un período prolongado de 3 meses a 1 ano, previamente acordado, cobrando unha porcentaxe determinada do seu soldo durante este período. Garánteselles o seu antigo posto de traballo cando regresan.
- > **Descanso profesional:** Gozar dun período de descanso acordado ao longo da súa traxectoria profesional para dedicarse a asuntos non laborais.
- > **Vacacións non pagadas:** Tomarse vacacións adicionais renunciando ao soldo durante ese período.
- > **Bancos do tempo libre remunerado:** Intercambiar soldo por tempo libre remunerado dunha forma flexible.
- > **Tempo libre para asuntos persoais ou tempo da familia:** Gozar dun número de horas por mes para ocuparse de asuntos persoais ou familiares.



Flexibilidade no espazo

Aínda que non é unha modalidade moi habitual, comeza timidamente a implantarse dentro das organizacións e na administración pública. En moitos dos casos o traballo a distancia combínase co traballo presencial.

- > **Flexibilidade no lugar de traballo:** As persoas traballadoras poden traballar nun despacho cerca da súa casa para evitar longos desprazamentos ou atascos para ir ou volver do traballo
- > **Traballo na casa:** Traballar na casa para evitar os desprazamentos
- > **Teledespachos na casa:** Ademais de traballar na casa os traballadores e as traballadoras están totalmente equipados con todos os medios de oficina
- > **Videoconferencias:** Realizar reunións por videoconferencia

Servizos de apoio ás persoas traballadoras

Servizos para o coidado de familiares: Servizo de gardarías subvencionadas, información sobre gardarías e colexios, información sobre centros de 3º idade e discapacidades

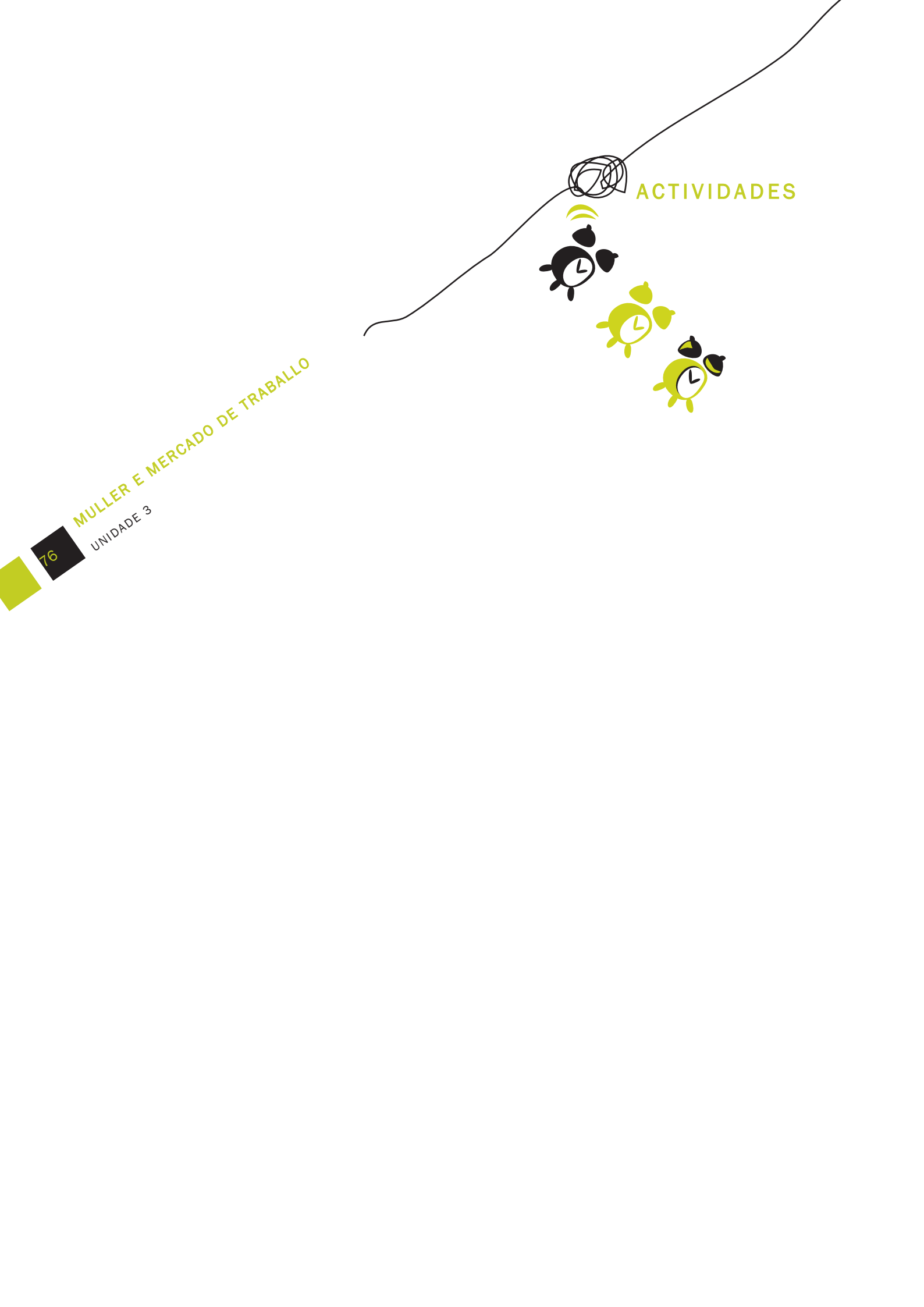
Adaptación dos postos de traballo: a persoa segue a traballar no mesmo posto pero se lle adapta a carga de traballo, as responsabilidades, ou cambio de posto temporalmente.

* FONTE: Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid

ACTIVIDADES

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 3

75



ACTIVIDADES

ACTIVIDADE 1: CASO ESTER

Duración 50 min.

Obxectivo Identificar as discriminacións directas e indirectas polas que pasou Ester.

Como inflúen os comentarios da familia, compañeiras, mestras/es de Ester, dende que decide inclinarse por esa formación.

Áreas para traballar

Formas de discriminación

Procedemento Entrégase o caso as/os participantes co cadro de preguntas e respostas. Daráselles o tempo preciso para lero e reflexionar as preguntas. Farase posteriormente unha posta en común en gran grupo. Pódese variar facendo primeiro unha reflexión en grupos pequenos (de 3 a 5 persoas) e logo unha posta en común.

ACTIVIDADE 1: CASO ESTER

Identificar discriminações

directas

Estor Lueiro naceu hai 40 anos en Vigo. Dende pequena tivo habilidade para o debuxo, así como unha grande paciencia e meticulosidade. Cando tiña 8 anos acompañouno un día á súa nai ao estudo de arquitectura no que o seu pai traballaba como aparelador. Quedou fascinada ao descubrir como todo os detalles interiores e exteriores dun edificio quedan reflectidos sobre o plano.

Dende aquel momento tivo claro o que quería facer cando saía da: proxeccion edificios, ser arquitecta. Ao seu pai fíxolle gracia a fascinación da súa filla menor polo seu traballo pero, sobre todo, o que lle impresionaba é que Andrés, o seu fillo maior, que tiña 10 anos tiense tan claro que quíxera ser arquitecto. Durante anos o desexo de Estor de estudar arquitectura non foi tomado en serio. Os seus pais e profesores/as crían que formaba parte da admiración de Estor cara ao seu pai. En realidade, case todo o mundo (incluídas as súas amigas) cría que cegada á hora de elixir unha carreira Estor acabaría optando por outra cousa e a animaban a facer belas artes, a ter do seu gran talento para o debuxo. Aínda que as notas en matemáticas de Estor eran tan boas como as do seu irmán, os seus pais sempre creeron máis capacitado a este para facer a carreira de arquitectura (malia que a súa habilidade para o debuxo non era notoria). Andrés foi enviado á Coruña, con todas as bendicións e a ilusión con que os seus pais envián a estudar fóra ao maior dos seus fillos. Estor, pese a que levaba anos escoitando que arquitectura e unha carreira moi dura para unha muller, obtínouse en seguir a mesma carreira que o seu irmán. A súa obstinación custoulle un desgusto familiar. Os seus pais fíxínelle ver que enviáase a estudar á Coruña era un custo económico que a familia non se podía permitir. Estor contentábase que empregara o diñeiro que aforrase nese verán traballando na hotelaría para pagarse a matrícula, e que contribuíra á economía familiar traballando na Coruña (ya atopara algo) para axudarlle a costear os seus estudos. Os seus pais accedían á oferta de Estor e advertíronlle que se os seus resultados non eran suficientemente bo se negarían en retornar a continuar mantendo a súa estancia na Coruña. Estor marchou vivo ao apartamento que o seu irmán compartía con outros estudantes de arquitectura. Ao principio, o reperto das tarefas foi máis ou menos equitativo, pero pronto algúns compañeiros, sobre todo o seu irmán, comezaron a facerse os lacazáns esperando que Estor cargase con máis

indirectas

MULLER E MERCADO DE TRABAJO

UNIDADE 3

15

+ds
conta
conElaS

[illegible]

ACTIVIDADE 2: ANÁLISE DAS OFERTAS DE EMPREGO

Duración 50 min.

Obxectivo Análise a través de diferentes fontes de busca de emprego: periódicos e páxinas de emprego. Recompilar anuncios de emprego nos que soliciten diferentes perfís: persoal de carpintería, de produción ou postos directivos. Identificar as discriminacións sexistas existentes nos anuncios de solicitude de persoal

Áreas para traballar Recrutamento e a selección de persoal.

Procedemento Divídese as persoas participantes en grupos. Repártense varios anuncios a cada un dos grupos analizando cada un de eles. Os grupos tratarán de dar resposta as seguintes preguntas:

Establece preferencias estereotipadas para n sexo ou outro?

Emprega unha linguaxe sexista ou masculinizado?

Trata de redactar o anuncio utilizando criterios non sexistas

**ACTIVIDADE 2:
ANÁLISE DAS OFERTAS DE EMPREGO**

Establece preferencias estereotipadas para un sexo ou outro?

Emprega unha linguaxe sexista ou masculinizado?

Trata de redactar o anuncio utilizando criterios non sexistas

MULLER E MERCADO DE TRABAJO
UNIDADE 3

PROXECTO
+as
conta
cOnELas
XO DEBEMOS PARTICIPAR TODAS

ACTIVIDADE 3: CONFECCIÓN DUN MURAL INFORMATIVO NO QUE SE ANALICEN DATOS ESTATÍSTICOS E SE FAGAN COMENTARIOS SOBRE PORQUÉ SUCEDÉ ISTO E COMO SE PODE CAMBIAR A SITUACIÓN.

Duración 3 horas

Obxectivo Reflectir a discriminación existente no mercado de traballo

Áreas para traballar Situacións de discriminación no mercado laboral
Como responder a esta situación.

Procedemento Confección dun mural informativo no que se analicen datos estatísticos e se fagan comentarios sobre porque sucede isto e como se pode cambiar a situación laboral da muller:

Menor taxa de actividade.

Maior desemprego.

Maior nº de contratos a tempo parcial.

Maior nº de contratos temporais.

Menor soldo.

Conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

ACTIVIDADE 3:
CONFECCIÓN DUN MURAL INFORMATIVO NO QUE SE
ANALICEN DATOS ESTATÍSTICOS E SE FAGAN
COMENTARIOS SOBRE PORQUÉ SUCEDÉ ISTO E
COMO SE PODE CAMBIAR A SITUACIÓN.

A situación laboral da muller:

Menor taxa de actividade.

Maior desemprego.

Maior nº de contratos a tempo parcial.

Maior nº de contratos temporais.

Menor soldo.

Conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

MULLER E MERCADO DE TRABALLO
UNIDADE 3

PROXECTO
+as
conta
conelas
CO. AREA METEOROLÓXICA DE ORO

MULLER E MERCADO DE TRABALLO
UNIDADE 3

79

ACTIVIDADE DE AVALIACIÓN

Duración 10 min.

Obxectivos Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.

Procedemento Co apoio do cadro proposto, encher individualmente con tres conceptos formulados na unidade cada unha das preguntas. Facer, no seu caso, unha posta en común.

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

Aprendín que

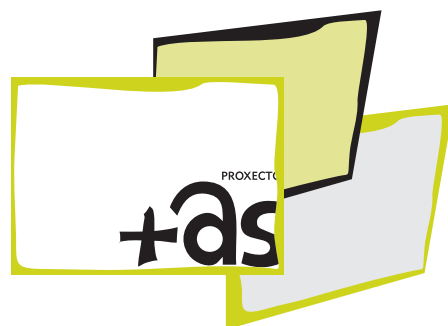
Isto sêrveme para

DIAPOSITIVAS

MULLER E MERCADO DE TRABAJO 81
UNIDADE 3



DIAPPOSITIVAS





CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN

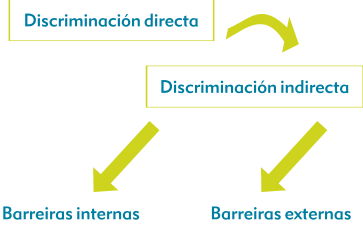
TRATO DESFAVORABLE DADO A UNHA PERSOA EN FUNCIÓN DA SÚA PERTENZA A UN GRUPO CONCRETO (SEXO, ETNIA, IDEOLOXÍA)



1.



TIPOS DE DISCRIMINACIÓN



Discriminación directa

Discriminación indirecta

Barreiras internas

Barreiras externas



2.



TIPOS DE SEGREGACIÓN



SEGREGACION HORIZONTAL

Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos



3.



TIPOS DE SEGREGACIÓN



SEGREGACION VERTICAL

Concentración de mulleres e de homes en cargos de responsabilidade



4.



ÁMBITOS DA DISCRIMINACIÓN

- RECRUTAMENTO
- SELECCIÓN DE PERSOAL
- CONTRATACIÓN
- PROMOCIÓN
- REMUNERACIÓN
- FORMACIÓN



5.



O RECRUTAMENTO

- RECRUTAMENTO EXTERNO
- RECRUTAMENTO INTERNO
- RECRUTAMENTO MIXTO



6.

+as
conta
conElaS
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIÑO

O PROCESO DE SELECCION

ANALIZAR O POSTO E DEFINIR O PERFIL
↓
CONCRETAR CRITERIOS E ASPECTOS VALORABLES
↓
FACER PROBAS PARA AVALIAR
↓
DECIDIR
↓
COMPROBAR

7.

+as
conta
conElaS
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIÑO

A CONTRATACIÓN

AS MULLERES SEGUEN
OCUPANDO
EN NÚMERO
O DOBRE DE CONTRATOS
A TEMPO PARCIAL
CÓS HOMES

8.

+as
conta
conElaS
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIÑO

A PROMOCIÓN

AS MULLERES
ENCÓNTRANSE SUBREPRESENTADAS
NOS POSTOS DE MANDO
E
DE RESPONSABILIDADE

9.

+as
conta
conElaS
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIÑO

A REMUNERACIÓN

AS MULLERES
GANAN EN PROMEDIO
SOAMENTE DOUS TERCIOS
DO SALARIO DOS HOMES

10.

+as
conta
conElaS
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIÑO

COMO RESPONDER A ESTA SITUACIÓN

- LEI ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- LEI 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia
- LEI 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

11.

+as
conta
conElaS
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIÑO

CONCEPTO DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

MEDIDAS DE CARÁCTER PUNTUAL
QUE PERSEGUEN
A IGUALDADE DE TRATO
COMO RESPUESTA
AS DISCRIMINACIÓN INDIRECTAS

12.



MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

PROGRAMAS	OBJECTIVOS
• SENSIBILIZACIÓN PERSOAL DIRECTIVO	• A NIVEL ECONÓMICO
• SENSIBILIZACIÓN AXENTES SOCIAIS	• A NIVEL SOCIAL
• PROMOCIÓN DE MULLERES EN POSTOS MASCULINOS	• A NIVEL FINANCEIRO
• MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E PROFESIONAL	



13.



SERVIZOS DE APOIO Á CONCILIACIÓN

SERVIZOS A DOMICILIO
LABORES DOMÉSTICOS ATENCIÓN A PERSOAS

ATENCIÓN Á INFANCIA



14.

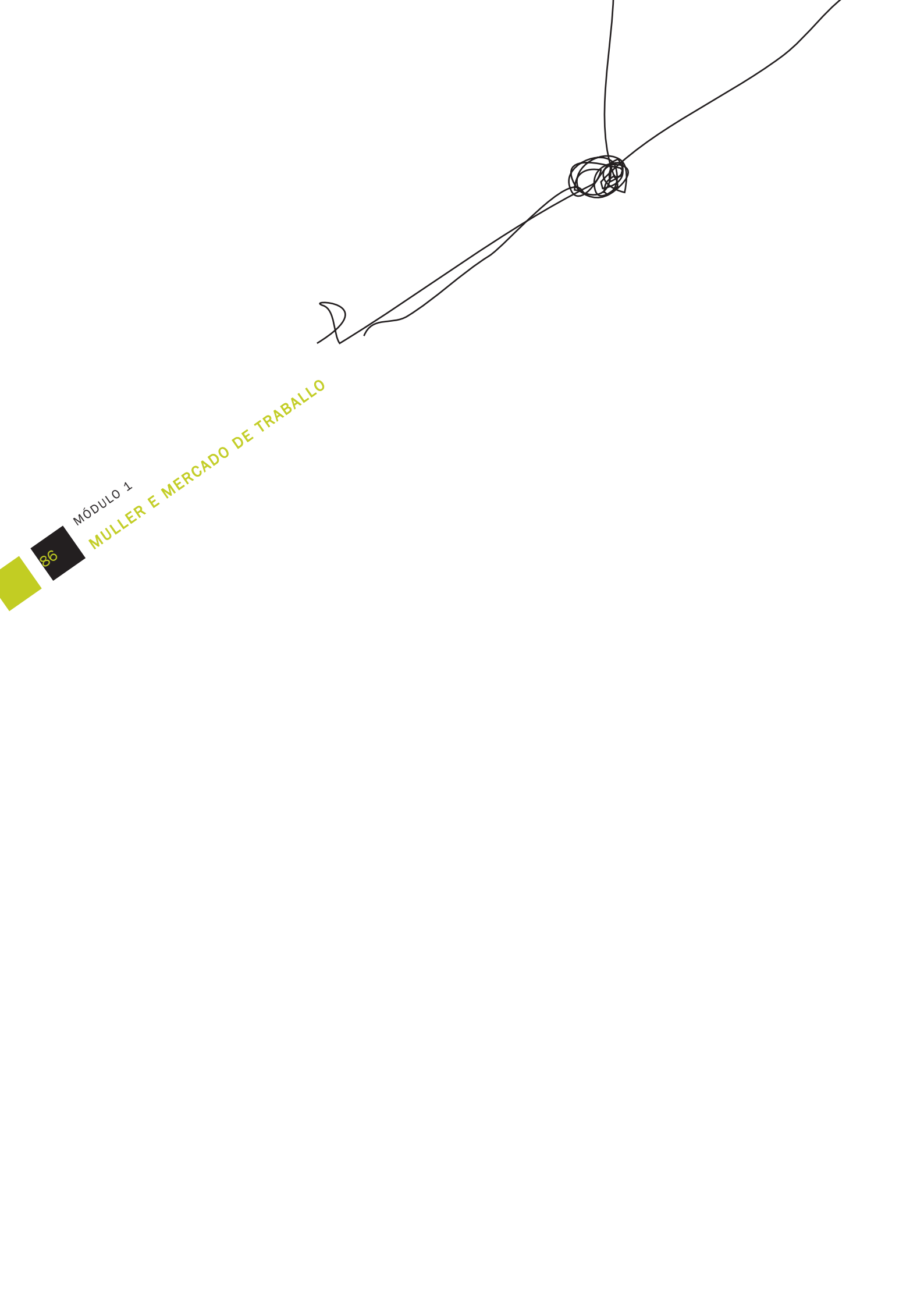


MEDIDAS DE CONCILIACIÓN NAS EMPRESAS

- Medidas de flexibilidade dentro da xornada laboral
- Excedencias ou permisos longos
- Flexibilidade no espazo
- Servizos de apoio ás persoas traballadoras



15.



D

MÓDULO 1

86

MULLER E MERCADO DE TRABALHO

EXPERIENCIAS
DE
INTERVENCIÓN
DO PROXECTO
CONTA CON
ELAS

MÓDULO 1
MULLER E MERCADO DE TRABALLO 87

ESQUEMA: EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN DO PROXECTO CONTA CON ELAS

Liñas de actuación nos ámbitos de

Sensibilización Social e Educativa

Bus da Igualdade
Mes da Igualdade
Xogo Interactivo Virtual "A igualdade non é un xogo"
Cine Forum para a igualdade
Mesas de visibilización: mulleres en profesións masculinizadas
Exposición: Imaxina e comparte máis
Obradoiros Cambiando os guións: eu tamén quero ser
Obradoiro Aproxímate á Igualdade: Mulleres e Homes nun mesmo espazo
Boletín da Igualdade
Exposición permanente: O Planeta da Igualdade

Organizacións Sindicais

Os Centros Antena Sectoriais
O fomento da negociación colectiva dende a perspectiva de xénero

Institucións

Mainstreaming

Tecido Empresarial

Visitas a empresas
Ofertas de emprego
Campañas sobre a diversificación profesional
Axudas: Promociona
Axudas: Rede de Empresas pola Igualdade
Medidas de igualdade dentro das empresas - Mides

Formación en Igualdade

Foros sobre a I.O.
Formación en I.O. nas empresas
Formación on line: a I.O. no ámbito laboral e factores de desigualdade
Formación on line: finanzas para empresarias
Formación en I.O. para o profesorado universitario
Formación profesorado: Novos enfoques da educación dende perspectiva da I.O.
Formación profesorado: a transversalidade de xénero no ámbito educativo



SENSIBILIZACIÓN SOCIAL E EDUCATIVA

Bus da Igualdade

O Bus da Igualdade serviu de plataforma para dar a coñecer todo o relativo ao traballo en materia de muller no contorno, así como de marco para desenvolver as actividades de sensibilización.

O Bus da Igualdade contaba cos seguintes recursos:

- Cinco ordenadores
- Televisor e DVD
- 13 cadeiras
- Acceso para persoas discapacitadas

Os contidos do interior do Bus da Igualdade foron:

- CD do proxecto Conta con Elas
- Paneis informativos do proxecto Conta con Elas e outros proxectos
- Tripticos e *flyers* do proxecto Conta con elas
- Bolígrafos e gomas do proxecto
- Calendario ano 2006 con formato do Bus da Igualdade
- Folleto do Bus da Igualdade
- Xogo interactivo "A igualdade non é un xogo"

Mes da Igualdade

As actividades que se desenvolveron dende o proxecto CONTA CON ELAS no marco do Mes da Igualdade tiñan como obxectivo sensibilizar no contorno social e educativo en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. O mes desenvolveuse coa presenza do Bus da Igualdade nos doce concellos da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo (Maiv), e cunha estancia aproximada dunha semana en diferentes localizacións segundo a poboación á quen se dirixa.

Ofreceuse aos concellos participar con algunha actividade que se incluíse na programación do mes, en coherencia cos obxectivos do proxecto en materia de muller.



Xogo Interactivo Virtual “A igualdade non é un xogo”

O xogo foi dirixido na súa totalidade ao alumnado de ESO de idades comprendidas entre 14-16 anos. O material audiovisual foi realizado pola Deputación de Pontevedra.

O xogo estrutúrase en tres partes:

- > Na **primeira parte** traballábase os seguintes contidos: os xoguetes, Medios de comunicación, A familia, A linguaxe, A escola e os libros de texto, As amizades, Os estereotipos, A elección profesional, A selección de persoal
- > Na **segunda parte** ofrecíanse dúas alternativas de xogo mediante os cales, manipulando os cursores de frechas, tiñan que facer asociacións de imaxes de profesións e ferramentas, valorar se estas eran masculinas, femininas ou neutras.
- > Nunha **terceira parte** traballouse a entrevista de selección con uso de frases discriminatorias

Cine Forum para a igualdade

O cine fórum desenvolveuse dentro das actividades do Mes da Igualdade e consistiu nun visionado de películas con contidos de interese para destacar a diversificación profesional e os estereotipos de xénero. Facíase unha breve introdución, víase a película e facíase un foro posterior coas persoas asistentes. A duración aproximada era de tres horas. Cada unha das películas contiña unha guía da persoa moderadora e unha guía do alumnado. Este material utilizouse nos cinefóruns que se realiza con motivo dos meses da igualdade en cada un dos concellos.

As películas coas cales se realizou o cine fórum son as seguintes:

Quiero ser como Beckham
Billy Elliot
La costilla de adán
Las mujeres de verdad tienen curvas
Osama
Círculo
Silkwood
Erin Brockovich
Norma Rae
Ni uno menos
Pan y rosas.



Mesas de visibilización: mulleres en profesións masculinizadas

Desenvolvéronse en formato de mesas redondas coa presenza de mulleres ocupadas en profesións tradicionalmente masculinas.

Os obxectivos das mesas de visibilización foron promover o cambio da percepción social respecto as posibilidades laborais das mulleres, así como dar a coñecer experiencias reais de traballo de mulleres nestas ocupacións.

Exposición: Imaxina e comparte máis

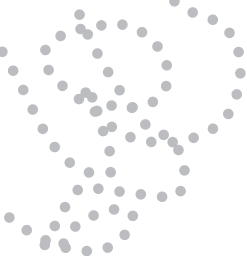
Trátase dunha exposición itinerante de trece paneis para colocar en espazos con gran afluencia de público, e con doce cubos con imaxes e textos breves.

Os obxectivos que persegue son:

- > Facer chegar ao público en xeral a temática da igualdade entre homes e mulleres.
- > Visibilizar a problemática social do emprego feminino
- > Propoñer solucións para conseguir un novo marco laboral máis flexible que permita compatibilizar a vida persoal, familiar e laboral entre mulleres e homes.

Os contidos versaban sobre:

- > Identidade de xénero
- > Muller e mercado laboral
- > Medidas de conciliación
- > Corresponsabilidade



Obradoiros Cambiando os guións: eu tamén quero ser

Nestes obradoiros traballouse a sensibilización para a diversificación profesional en centros escolares con alumnado de 3º e 4º de Ensino Secundario Obrigatorio.

Os obxectivos destes obradoiros foron:

- > Reflexionar sobre o sistema sexo - xénero, e analizar como este sistema inflúe á hora de desenvolver as capacidades e de elixir a opción profesional.
- > Reflexionar sobre a elección profesional de cada alumna e alumno, para redefinila, e con iso, abranguer dende novas formulacións, un maior campo profesional.

Os obradoiros estiveron orientados para tratar dous puntos clave:

- > A análise de xénero sobre a propia vivencia das alumnas e alumnos participantes (o mantemento de estereotipos sexistas) e como estes inflúen en gran medida nas nosas eleccións profesionais, ao non deixar desenvolver as nosas capacidades. Polo tanto, a primeira dinámica trataba de sacar á luz e analizar estes puntos. Unha vez sacadas conclusións en gran grupo, comezábase coa segunda dinámica, na que se analizaban as diferentes eleccións profesionais das alumnas e alumnos, tendo en conta o concluído na primeira dinámica.
- > A reformulación de apertura do abano das eleccións profesionais, tendo en conta novas variables. A concreción desta segunda dinámica reflectíase nun panel. Avaliación oral en gran grupo e avaliacións escritas.



Obradoiro Aproxímate á Igualdade: Mulleres e Homes nun mesmo espazo

O obxectivo xeral do obradoiro foi analizar a influencia do peso da educación tradicional familiar no desenvolvemento profesional e acceso ao mercado de traballo, introducindo a temática de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

O obradoiro baseouse nunha interacción permanente entre a persoa formadora e as persoas asistentes para construír un coñecemento conxunto. Estivo dirixido a todo o público interesado en xeral (entre 15-20 persoas)

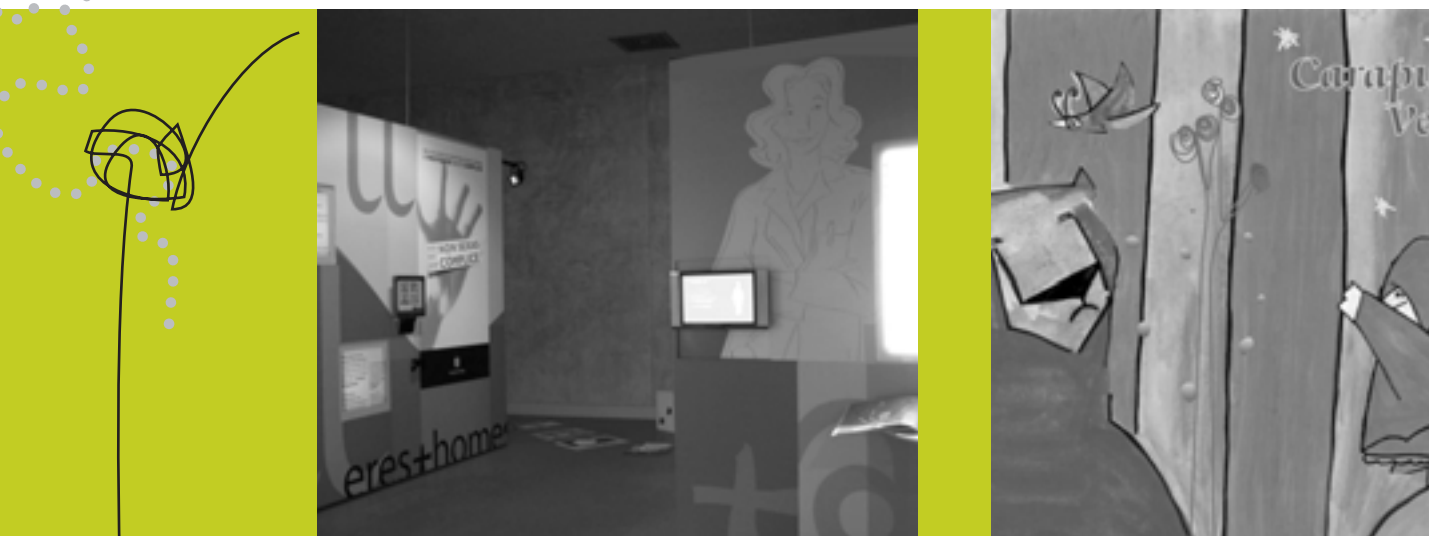
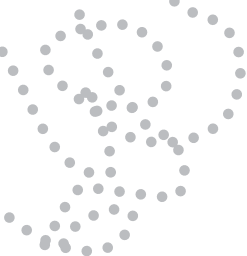
O programa do obradoiro foi o seguinte:

- > A orixe da discriminación: A transmisión de estereotipos dende o ámbito familiar.
- > Os roles de xénero na familia: Como fomos educadas/os?; E como contribuímos a educar de xeito sexista?
- > Corresponsabilidade familiar e conciliación da vida laboral coa familiar.
- > O peso dos estereotipos no mercado laboral.

Boletín da igualdade

Tras cada unha das localizacións do bus da igualdade realizouse un Boletín que recolle datos acerca do concello e describe as actuacións de sensibilización que se realizaron con motivo do Mes e bus da igualdade.

Estes boletíns están cargados na páxina web do proxecto en formato pdf.



Exposición permanente: O Planeta da Igualdade

O Proxecto Conta con Elas, en colaboración coa Concellería da Muller do Concello de Vigo, inaugurou o día 13 de marzo de 2007 a exposición permanente “O planeta da Igualdade”, situada nos cubos correspondentes as letras “M” e “LL” de Muller no museo VERBUM- Casa das Palabras de Vigo.

A idea foi plasmar as desigualdades de xénero que existen na nosa sociedade en da necesidade de acadar no futuro a igualdade. Para iso presentáronse xogos e actividades moi dinámicas que parten do entretemento para buscar a concienciación do público que visita os cubos M e LL.

O proxecto contou cunha dinamizadora formada en materia de xénero que impartiu obradoiros formativos a aqueles grupos que previamente concertaron a visita co Proxecto. A visita a exposición é gratuíta e ten unha duración aproximada de 1 hora.

Como consecuencia da exposición publicouse o conto Carapuchiña Vermella e o libro Imaxina e Comparte máis, dirixidos a nenos e nenas, co obxectivo de traballar dende unha perspectiva de xénero estereotipos e imaxes no caso de Imaxina e Comparte mais; e historias tradicionais como o caso de Carapuxiña Roxa.



ORGANIZACIÓNS SINDICAIS

Oa Centros Antena Sectoriais

As accións levadas a cabo nos centros antena sectoriais de CCOO, CIG e UGT foron, entre outras, as seguintes:

Elaboración de materiais para a formación de axentes sindicais.

Deseño dunha plataforma web co obxecto de poder dispoñer dun sistema de apoio e comunicación para a difusión do principio de igualdade de xénero e sensibilización nesta materia.

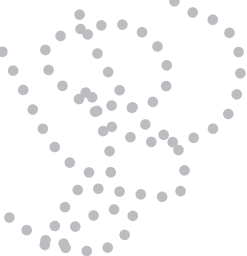
Organización de charlas informativas dirixidas ás delegadas e aos delegados para informar sobre o proxecto a todas as persoas afiliadas ao sindicato e dar a coñecer as súas accións.

Reunións informativas co persoal das diversas federacións para a divulgación do proxecto e a derivación das mulleres interesadas en participar nas accións.

Posta en funcionamento dun centro de documentación e de consulta de materiais relacionados coa igualdade de oportunidades.

Información e Orientación sobre medidas de conciliación, introdución de cláusulas de acción positiva, cláusulas antidiscriminatorias na negociación colectiva e asesoramento en casos concretos da discriminación laboral por razón de xénero.

Constitución de grupos de traballo formados por delegadas e afiliadas ao sindicato. A finalidade foi formar un viveiro de experiencias e ideas que reflectiran a situación actual da muller nas empresas ao tempo que as súas achegas foxen tidas en conta dentro do proxecto e trasladadas á negociación colectiva e as políticas de igualdade.



O fomento da negociación colectiva dende a perspectiva de xénero

Dentro dos acordos enmarcados no ámbito transnacional realizouse o estudo “Análise de xénero na negociación colectiva do metal e da construción en empresas da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo”. Para a realización de este traballo analizáronse os convenios de 26 empresas dos sectores mencionados, nas seguintes materias:

- > acceso ao emprego e á formación
- > promoción profesional
- > ordenación do salario e demais condicións económicas,
- > conciliación da vida familiar e laboral,
- > linguaxe convencional en relación co xénero.

No estudo seleccionáronse os convenios colectivos de empresas representativas como: Aludec Ibérica, s.a., Asientos de Galicia, s.l., Astilleros Armón Vigo, s.a., Cablerías Conductoras, s.a., Compuestos de Vehículos de Galicia, s.a., Construcciones Navales Paulino Freire, s.a., Construcción Pontevedra (convenio sectorial), Copo Ibérica, s.a., Crown Cork Ibérica, s.a., Dalphimetal, s.a., Derivados de cemento Pontevedra (sectorial), Empresas do metal sen convenio propio (sectorial), Envases Metálicos de Vigo, s.a.l., Factorías Vulcano, s.a., Faurecia sistemas de escape España, s.a., Garevol, s.l., Gestamp Vigo, s.a., GKN Driveline Vigo, s.a., Hijos de J. Barreras, s.a., Mármores e pedras (sectorial), Metalships Docks, s.a.u., Mgi Coutier, s.l., Peugeot-Citroën Automóviles España, s.a., Rocas Europeas de Construcción, s.a., Sai Automotive Lignotock, s.a. e Viza Automoción, s.a.



INSTITUCIÓN

Mainstreaming

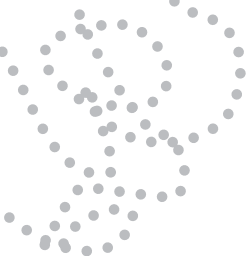
Esta acción tivo como obxectivo proporcionar aos concellos da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo ferramentas que faciliten a introdución da perspectiva de xénero de modo transversal nas áreas de: Políticas Sociais, Emprego, e Formación.

Partiuse dun estudo de investigación para analizar a situación actual dos concellos na aplicación transversal da perspectiva de xénero.

O grupo de traballo constituíuse por representantes dos sindicatos CCOO, CIG e UGT, e pola xerenta e as áreas de *Igualdade de Oportunidades e Sensibilización Institucional e Actividades Empresariais* do equipo de xestión do proxecto.

As técnicas, especialistas no ámbito laboral e en xénero de cada sindicato, encargáronse da recollida de datos de cada área: CCOO da área de Emprego; CIG da área de Políticas Sociais e Muller e UGT da de Formación.

Tras analizar os diferentes datos publicouse "Mainstreaming institucional e de xénero nos concellos da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo nas áreas de emprego, formación e políticas sociais e muller".



EMPRESAS

Visitas a empresas

O obxectivo principal foi sensibilizar directamente, mediante visitas persoais, ao tecido empresarial do territorio da Mancomunidad da Area Intermunicipal de Vigo sobre a necesidade da aplicación de medidas de igualdade de oportunidades e da eliminación da segregación horizontal e vertical.

Ofertas de emprego

Ofrecéuselle a todas as empresas da MAIV a posibilidade de tramitar ofertas de emprego; para iso era necesario que a empresa indicara o perfil do posto ofertado segundo o modelo preestablecido.

Dende a área de atención a persoas realizábase unha preselección coas candidatas que mellor se axustaban á oferta.

Posteriormente, enviábanse os seus currículos á empresa para que esta realizara a selección de persoal.

Nun seguimento posterior a empresa informaba sobre o resultado acadado. No caso de que a empresa non conseguira a persoa idónea para o posto, realizábase unha nova sondaxe, ou ben se pechaba a oferta.



Campañas sobre a diversificación profesional

Ademais das visitas persoais as empresas, e como modo complementario para sensibilizar e chegar ao maior número de empresas posibles, foi moi importante acudir ás feiras sectoriais.

Para iso, o Proxecto Conta con Elas estivo no Salón Internacional da Construción (Sico) e na Feira do Turismo e da Náutica (Turnáutica).

No Salón Internacional da Construción (Sico), o Proxecto Conta con Elas tivo un stand propio, de 24 m², no que se ofreceu a información sobre o proxecto non só ás empresas que participaron como expositoras senón tamén aos visitantes que se acercaron ao stand. Contabilizáronse aproximadamente 70.000 visitantes, dos que unha gran maioría visitaron o stand.

No stand utilizouse material publicitario e divulgativo: trípticos xerais do proxecto, trípticos de accións de empresas, folletos do Bus da Igualdade, bolígrafos, fundas de CD e blocs de notas.

Tamén se colaborou coa Unidade de Promoción e Desenvolvemento (Upd) da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (Maiv), na concepción, elaboración e difusión dun tríptico denominado “Unha empresa con perspectiva de futuro: contrata por competencias”. A elaboración deste díptico formou parte dunha campaña de sensibilización para fomentar e incentivar a contratación das mulleres formadas nos obradoiros de emprego e nas escolas taller. A través dun *mailing* enviouse o díptico a 400 empresas de máis de 25 traballadores/as de toda a provincia, preferentemente do sector da construción.

Ademais e co obxectivo de chegar a maior poboación posible, elaboráronse tres cuñas publicitarias que se emitiron na emisora da cadea SER - Radio Vigo. Estas cuñas foron dirixidas a 3 tipos de público obxectivo: as mulleres como beneficiarias finais do proxecto, as empresas e a sociedade en xeral.

PROXECTO +as conta CONeLas
A.3. AREA INTERMUNICIPAL DE VIGO

LIÑAS DE ACTUACIÓN PARA AS EMPRESAS

Promocións
Resolución de 14 de novembro de 2014
Axudas de ata 2.000 € por empresa para plans de formación e medidas para promover as traballadoras nos seus postos de traballo.

Formación
Resolución de 14 de novembro de 2014
Curso de cualificación en Igualdade de Oportunidades para mulleres e mulleres, persoas de recursos humanos e mulleres internadas.

Rede de empresas pola igualdade
Resolución de 14 de novembro de 2014
Compartición de experiencias específicas e medidas para empresas con obxectivo de aplicar medidas efectivas a favor da igualdade de oportunidades. Reunións públicas mensuais e outras actividades.

Emprego
Resolución de 14 de novembro de 2014
Compartición de experiencias específicas e medidas para empresas con obxectivo de aplicar medidas efectivas a favor da igualdade de oportunidades. Reunións públicas mensuais e outras actividades.

Formación externa
Resolución de 14 de novembro de 2014
Curso de cualificación en Igualdade de Oportunidades para mulleres e mulleres, persoas de recursos humanos e mulleres internadas.

Formación interna
Resolución de 14 de novembro de 2014
Curso de cualificación en Igualdade de Oportunidades para mulleres e mulleres, persoas de recursos humanos e mulleres internadas.

OBXECTIVO
Eliminar a discriminación e a desigualdade entre homes e mulleres no mercado laboral, facilitando que as mulleres poidan acceder a postos de responsabilidade e a probables promocións.

Para acceder a estes obxectivos lévanse a cabo unha ampla variedade de actividades sociais, empresariais, institucionais e educativas.

"Unha aposta pola igualdade"

CONTACTO
www.conteconelas.org

Axudas: Promociona

Esta acción do proxecto estivo destinada a empresas que quixesen promover a mulleres traballadoras. O seu obxectivo foi diminuír a segregación vertical no mercado laboral e que se visibilizara o ascenso das mulleres nas empresas, sempre que esa falta de ascenso profesional se deba a falta de formación específica.

Convocáronse 30 axudas para empresas destinadas á formación coa finalidade de incentivar o ascenso promocional das mulleres traballadoras no territorio da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo (Maiv). Esta formación podía ser tanto interna, efectuada dentro da empresa e levada a cabo por persoas que estivesen capacitadas para impartila, como externa, coa posibilidade de contratar ou subcontratar a formación.

Considerábase o ascenso ou promoción profesional todo cambio de categoría, grupo profesional ou funcións segundo o Convenio Colectivo, que supuxera un incremento de salario base consolidable.

A entidade socia responsable da acción Promociona, foi a Confederación de Empresarios de Pontevedra (Cep).

Axudas: Rede de Empresas pola Igualdade

Con esta acción quírese favorecer e premiar a aplicación de Medidas de Igualdade de Oportunidades nas empresas que tiñan a súa sede ou algún centro de traballo no territorio da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo.

Foron obxecto da subvención as actuacións que implicaran medidas efectivas a favor da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, de xeito que a devandita subvención concedese para calquera acción que tivese un custe económico acreditable mediante facturas e/ou documentos contables, sempre que a súa finalidade fose combater a segregación horizontal e vertical, facilitara a incorporación e permanencia das mulleres na empresa e posibilitara a conciliación da vida laboral e persoal.

As empresas beneficiarias foron aquelas que tiñan previsto ou estivesen levando a cabo as medidas establecidas nas bases reguladoras da Rede de Empresas pola Igualdade.



Medidas de igualdade dentro das empresas - MIDES

Os obxectivos desta acción foron identificar a situación de partida da organización empresarial en relación ca Igualdade de Oportunidades, detectando os ámbitos nos que intervir e facilitar a toma de decisións cara á implantación de medidas dirixidas a fomentar políticas de igualdade na súa cultura empresarial.

O MIDE levouse a cabo mediante un Diagnóstico que permitiu analizar e detectar as necesidades que presentaba a empresa con respecto a aplicación das políticas lexisladas en igualdade.

A partir das conclusións plasmadas no informe que se extraía do Diagnóstico, propúñanse medidas de acción positiva adecuadas para cada empresa.

Estas medidas servíanlle de base os departamentos de RR.HH. e dirección, para deseñar e levar a cabo o seu propio Plan de Igualdade.

O Proxecto ofreceu as seguintes accións ás empresas que realizaron o MIDE:

- > Asesoramento e traballo especializado gratuíto, materializado en información que quedaba recollida en diversos estudos e informes para a empresa.
- > Publicidade permanente da empresa, a través de foros, boletíns, páxinas Web.
- > Recoñecemento público ás empresas que destacaron polo establecemento de medidas de Igualdade de Oportunidades.
- > Cursos en Igualdade de Oportunidades con custe cero para o persoal de dirección, rrhh e mandos intermedios.



FORMACIÓN EN IGUALDADE

Foros sobre a igualdade de oportunidades

Xornada “Lei para a Igualdade Efectiva entre homes e mulleres” - CEP

Os relatorios correron a cargo de Jaime Cabeza Pereiro, Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, e Fernando Lousada Arochena, Maxistrado do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

Jaime Cabeza expuxo os aspectos da lei relacionados ca conciliación da vida persoal, familiar e laboral e os plans de igualdade. Mentres que o tema do relatorio de Fernando Lousada versou sobre a maternidade na Lei Orgánica 3/2007.

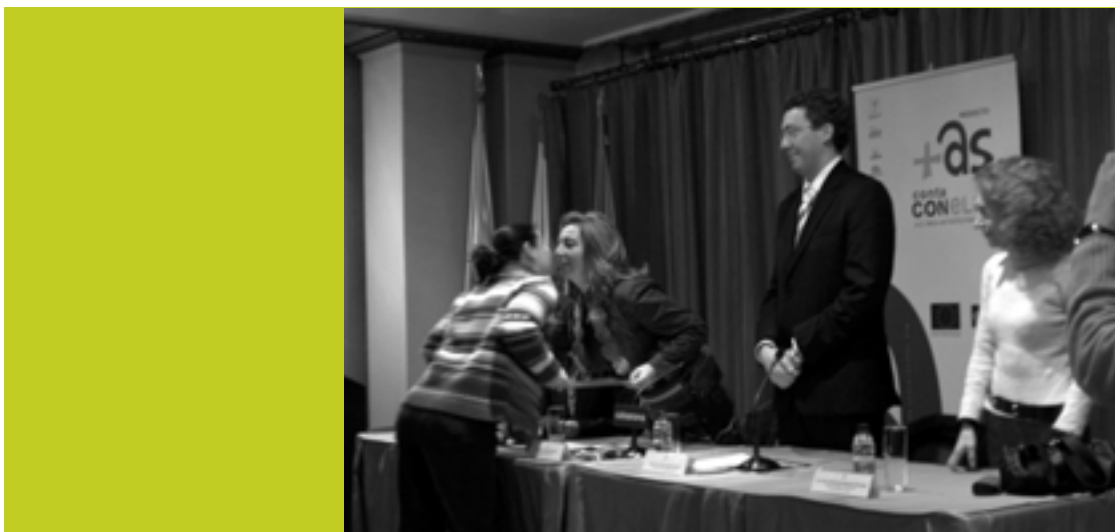
Xornada “Implantación de Medidas Positivas nas Empresas: Conciliación e Igualdade de Oportunidades” - CEP

O relatorio central correu a cargo de Inmaculada Álvarez Morillas, presidenta de OMEGA e ASEME. A continuación a consultora Optimiza, especializada na conciliación empresa - persoa, explicou cómo elaborar plans de igualdade en pemes. Por último, as responsables de RRHH de *Rodman Polyships* e *Microsoft Ibérica* expuxeron as experiencias na aplicación de medidas positivas nas súas empresas.

Xornada “Negociación colectiva e Igualdade” – Universidade de Vigo

A Universidade de Vigo organizou nos salóns do Museo de Arte Contemporánea as xornadas Negociación Colectiva e Igualdade.

Durante dous días analizáronse diferentes problemáticas sobre a discriminación salarial e a discriminación na negociación colectiva. Os relatorios correron a cargo entre outros de Jaime Cabeza, Fernando Lousada e Teresa Conde – Pumpido.



Formación en igualdad de oportunidades nas empresas

De acordo cos obxectivos do proxecto de sensibilización na Igualdade de xénero, organizouse un módulo de formación dentro do Máster en Xénero, Educación, Políticas de Igualdade e Liderazgo” organizado pola Universidade de Vigo

Este módulo tivo unha duración de 60 horas. O perfil establecido para a selección das persoas que asistiron ao máster foi preferentemente persoal de departamentos de Recursos Humanos e mandos intermedios que desenvolveran o seu labor en empresas de 25 o máis traballadoras/es, localizadas no territorio da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, así como persoas en situación de desemprego que puideran acreditar unha experiencia mínima de 3 anos en departamentos de recursos humanos, mandos intermedios de empresas e/o que traballaran como mínimo 3 anos en calquera dos ámbitos mencionados.

Os contidos deste módulo de “Economía e Xénero” foron:

- > Tempo, traballos e organización social: O traballo doméstico
- > Muller e mercado de traballo
- > Xénero e dereitos laborais
- > O xénero das políticas públicas
- > Globalización, pobreza e muller



Formación on line: a igualdade de oportunidades no ámbito laboral e factores de desigualdade

Curso on-line “A igualdade de oportunidades no ámbito laboral: Desigualdades e estratexias de intervención”, de 50 horas de duración. Dirixido a persoas que residan ou traballen na Área da Mancomunidad de Vigo.

O curso dividiuse en dous módulos de 25 horas:

- > Módulo 1. Claves da Igualdade de Oportunidades. Análise dos factores que interveñen na desigualdade.
- < Módulo 2. Estratexias de intervención na segregación horizontal e vertical.

Obxectivos:

- > Sensibilizar en Igualdade de oportunidades ás persoas participantes
- > Promover a transversalidade da I.O. nas actuación no medio social, educativo e laboral.
- > Fomentar a adquisición de valores relacionados coa igualdade

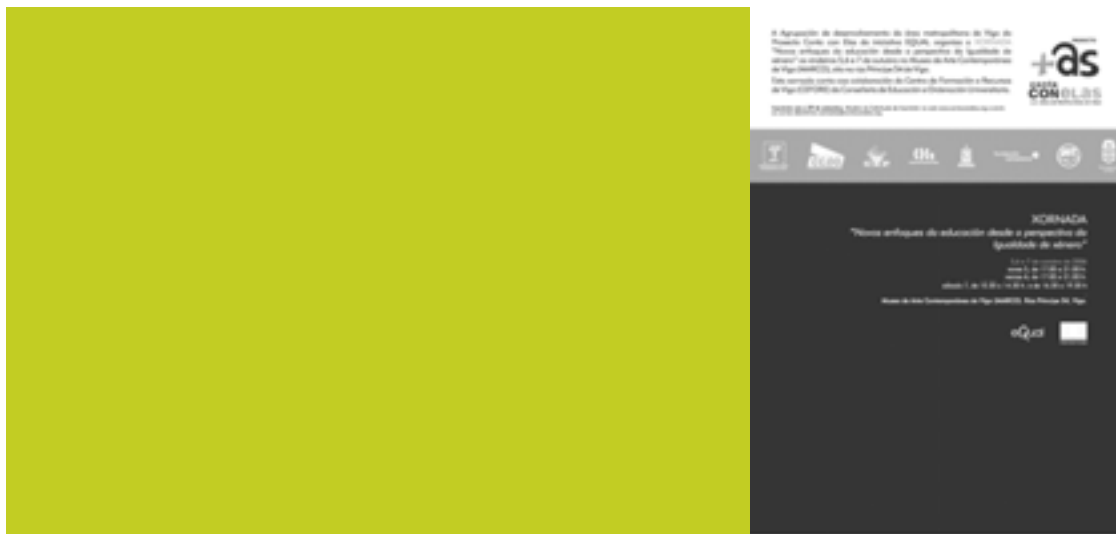
Formación on line: finanzas para empresarias

O Curso “Finanzas para Empresarias” estivo dirixido a emprendedoras que crearan ou vaian crear a súa empresa na Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo, preferentemente en sectores tradicionalmente masculinizados, proxectos innovadores ou medioambientais.

Tivo unha duración de 65 horas e impartíuse por modalidade de teleformación.

Obxectivos:

- > Introducir e afondar nas cuestións básicas na xestión das finanzas empresariais para a xestión óptima das empresas.
- > Coñecer as necesidades financeiras vinculadas á creación da nova empresa.
- > Alternativas de financiamento baseándose no custo de cada unha delas.
- > Coñecer os factores esenciais para afrontar con éxito unha negociación cunha entidade de crédito.



Formación en igualdade para o profesorado universitario

O “Curso de formación en xénero” da Universidade de Vigo, destinado ao persoal docente da Universidade de Vigo incluíuse dentro da acción do proxecto “Módulo de formación en I.O. dirixido o persoal dos ámbitos socioeducativo, institucional e empresarial-laboral do territorio da Mancomunidade.”

Este curso impartíuse nas instalacións do campus universitario cun total de 7 sesións de dous horas cada unha e estaba enmarcado dentro das accións formativas da Universidade.

Os obxectivos que se fixaron foron os seguintes:

- > Ofrecer unha aproximación interdisciplinar ao xénero como categoría de análise.
- > Presentar unha revisión das perspectivas e prácticas androcéntricas.
- > Favorecer o coñecemento das achegas e do protagonismo das mulleres.

Formación profesorado: Novos enfoques da educación dende a perspectiva da Igualdade de Xénero

O Proxecto Conta con Elas en colaboración co Centro de Formación e Recursos de Vigo (Cefore) realizou durante tres días esta xornada incluída dentro do Plan de formación do profesorado 2006/2007.

As xornadas, que tiveron unha duración de quince horas, foron dirixidas ao profesorado en xeral. Os relatorios foron sobre a Transversalidade para a diversificación profesional, Estereotipos e prexuízos de xénero en educación ou Recursos didácticos que faciliten a incorporación do enfoque de xénero na elección formativa e profesional do alumnado.

Formación profesorado: a transversalidade de xénero no ámbito educativo

En colaboración co centro de formación e recursos de Vigo (Cefore) realizouse o curso A transversalidade de xénero no ámbito educativo, dirixido ao profesorado en xeral.

O Obxectivos desta formación foron:

- > Aproximar o coñecemento teórico e marco conceptual da análise de xénero para eliminar a curto prazo as manifestacións máis evidentes do sexismo na escola
- > Sensibilizar ao profesorado da necesidade de transversalizar a perspectiva de xénero no seu labor docente e política educativa.

Os contidos a traballar:

- > Análise conceptual e terminolóxico sobre conceptos relacionados coa teoría de xénero
- > A construción social do xénero. A orixe da discriminación
- > A transversalidade como instrumento de igualdade na educación.
- > Orientación para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

MÓDULO1

MULLER E MERCADO DE TRABALLO

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



fundación
caixanova



MÓDULO 2

HABILIDADES PERSOAIS NO
DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



COMPETENCIAS PARA O EMPREGO

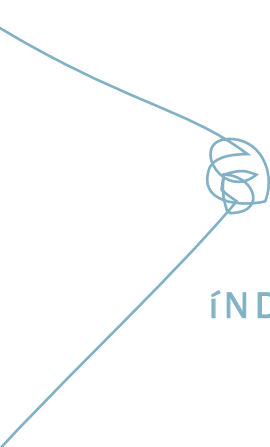
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



Fondo Social Europeo



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

MÓDULO 1: MULLER E MERCADO DE TRABALLO

INTRODUCCIÓN MÓDULO 1

ESQUEMA DO MÓDULO 1

UNIDADE 1: A SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO

Esquema unidade 1

A socialización de xénero

Cales son os axentes de socialización

Familia

Escola

Medios de comunicación

A linguaxe

Mecanismos sociais de discriminación

Invisibilización

Culpabilización

Dobre castigo

Ridiculización

Actividades

Diapositivas

UNIDADE 2: ESTEREOTIPOS E DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO

Esquema unidade 2

Estereotipos de xénero

Que repercusións trae estereotipar un e outro xénero

Os roles de xénero

Os roles de xénero e a súa influencia no ámbito laboral

Rol feminino

Rol masculino

A división sexual das ocupacións

Actividades

Diapositivas

UNIDADE 3: DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NO CONTORNO LABORAL

Esquema unidade 3

A discriminación de xénero

Formas de discriminación.

Segregación horizontal e vertical

Situacións de discriminación no mercado laboral

Reclutamento

Selección de persoal

Contratación

Promoción

Remuneración

Formación

Como responder ante esta situación

Lexislación

Medidas de acción positiva

Servizos de apoio a conciliación

Medidas de conciliación

Actividades

Diapositivas

EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN DO PROXECTO CON ELAS

Sensibilización Social e Educativa

Organizacións Sindicais

Institucións

Tecido Empresarial

Formación en Igualdade



ÍNDICE

MÓDULO 2: HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS.

6 INTRODUCCIÓN MÓDULO 2

7 ESQUEMA DO MÓDULO 2

UNIDADE 1: COMO RESPONDER Á DISCRIMINACIÓN DENTRO DO ÁMBITO PERSOAL

10 Esquema unidade 1

11 Traballar cara ao perfil demandado polas empresas

13 Autoconceito

Algunhas estratexias para mellorar o autoconceito

16 Barreiras internas e externas

Barreiras internas

Barreiras externas

19 Pensamentos Irracionais

Tipos de pensamentos irracionais

Reformulación de pensamentos irracionais

21 Actividades

33 Diapositivas

UNIDADE 2: UNHA RESPONDA ASERTIVA FRENTE AS BARREIRAS

38 Esquema unidade 2

39 A comunicación como ferramenta en ámbitos masculinizados

41 Os estilos de resposta ante as diferentes situacións

42 Traballar a asertividade no contorno laboral

43 A asertividade ante a crítica

Expresar críticas

Recibir críticas

45 Resolvendo conflitos por medio da negociación

49 Actividades

57 Diapositivas

UNIDADE 3: XESTIÓN DO TEMPO

62 Esquema unidade 3

63 A importancia da xestión persoal do tempo

64 Claves para unha boa xestión do tempo

66 Estruturar o plan persoal

A Planificación

A toma de decisións

71 Actividades

81 Diapositivas

EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN DO PROXECTO CON ELAS

85 Persoal - muller

RECURSOS ÚTILES

91 Listaxe de ocupacións masculinizadas

101 Glosario Básico de Termos

103 Portais/Páxinas de internet

105 BIBLIOGRAFÍA

MATERIAL ALUMNAS

Fichas Actividades Módulo 1

Fichas Actividades Módulo 2

Apoio ás actividades



MÓDULO 2

HABILIDADES PERSOAIS NO
DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS

MÓDULO 2

6

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS

INTRODUCCIÓN

Son numerosos os manuais, módulos e traballos sobre as habilidades sociais e persoais. Na maior parte de proxectos e programas dedicados a promover a inserción laboral de mulleres, trabállanse as habilidades sociais e persoais como ferramentas para acadar unha actitude positiva ante as diferentes situacións que se atoparán na procura dun emprego, de tal xeito que axude á consecución dos seus obxectivos laborais.

Dende este módulo traballaremos soamente aquelas facetas que consideramos esenciais para encarar as barreiras internas e externas que afronta unha muller nun sector masculinizado, tanto para acceder a el coma no seu desenvolvemento profesional. Centrarémonos no autoconecemento, nos pensamentos irracionais no ámbito persoal, e na comunicación e resolución de conflitos no aspecto social; a maiores traballaremos a xestión do tempo e a toma de decisións como instrumentos de planificación e posta en marcha dos obxectivos profesionais a curto, medio e longo prazo.

Para rematar, igual que no módulo I, achegamos un resumo das experiencias de intervención desenvolvidas dende o Proxecto Conta con Elas, relacionadas cos contidos tratados.

ESQUEMA

MÓDULO 2
HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO
DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS 7

UNIDADE 1. COMO RESPONDER A DISCRIMINACIÓN DENTRO DO ÁMBITO PERSOAL

CONTIDOS

Traballar cara ao perfil
demandado polas empresas
Autoconcepto
Barreiras internas e externas
Pensamentos irracionais

ACTIVIDADES

Reflexión:
Inflúe a seguridade persoal
Na busca de emprego?
Pensamentos irracionais:
Caso Carme

UNIDADE 2. UNHA RESPONSA ASERTIVA FRENTE ÁS BARREIRAS

CONTIDOS

A comunicación como
ferramenta en ámbitos
masculinizados
Os estilos de resposta ante as
diferentes situacións
Traballar a asertividade no
contorno laboral
A asertividade ante a crítica
Resolver conflitos por medio da
negociación

ACTIVIDADES

Talleres Miguelez
Estilos de comportamentos en
situacións de traballo
Recibir e expresar críticas
As vacacións

UNIDADE 3. XESTIÓN DO TEMPO

CONTIDOS

A importancia da xestión persoal
do tempo.
Claves para unha boa xestión do
tempo
Estruturar o plan persoal. A toma
de decisións

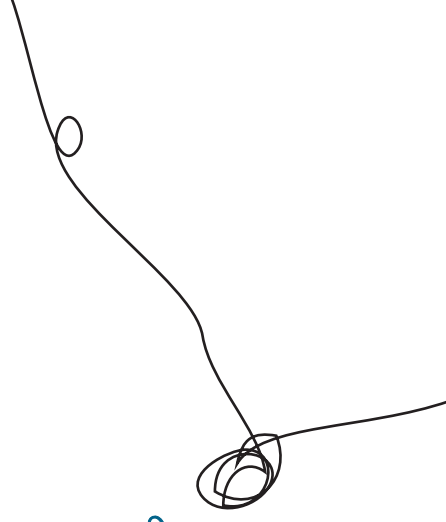
ACTIVIDADES

Nerea I: o seu tempo e a
corresponsabilidade
Nerea II: os seus obxectivos
Nerea III: a toma de decisións
O meu plan persoal



MÓDULO 2

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS



COMO
RESPONDER Á
DISCRIMINACIÓN
DENDE O ÁMBITO
PERSOAL

MÓDULO 2
HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS 9

ESQUEMA: COMO RESPONDER Á DISCRIMINACIÓN DENDE O ÁMBITO PERSOAL

Duración 5 horas

Obxectivos Xerais

Coñecer o perfil demandado polas empresas co obxectivo de manterse no posto de traballo ou de mellorar cara a outros.

Analizar como a seguridade persoal e o autoconcepto pode condicionar o noso comportamento na busca de emprego e nas relacións que establezamos con outras persoas (as/os nosas/os compañeiras/os de traballo) e no contorno laboral en xeral.

Analizar o impacto da socialización a nivel individual: barreiras internas e externas.

Identificar como determinados pensamentos sen base real e obxectiva, afectan á nosa seguridade persoal para non decaer na busca de emprego e no mantemento dun posto de traballo determinado.

Contidos

Traballar cara ao perfil demandado polas empresas

Autoconcepto

Barreiras internas e externas

Pensamentos irracionais

Actividades

Reflexión sobre Autoconcepto e Emprego

Obxectivos:

Analizar o concepto que temos de nós mesmas (autoconcepto) e como pode condicionar o noso comportamento na busca de emprego e no contorno laboral en xeral.

Reflexionar sobre a propia percepción e a imaxe proxectada.

Valorar a repercusión do autoconcepto nas relacións interpersoais en xeral e na busca e mantemento de traballo en particular.

Duración: 45 minutos

Pensamentos irracionais: Caso Carme

Obxectivo: Identificar como determinados pensamentos sen base real e obxectiva afectan á nosa seguridade para non decaer na busca de emprego e no mantemento dun posto de traballo determinado.

Duración: 30 minutos

Simulacións de entrevistas de traballo

Obxectivo: Pór en práctica simulacións de entrevistas de traballo nas que se dean situacións de discriminación.

Duración: 75 minutos

Avaliación

Obxectivos:

Reflexionar sobre os contidos da unidade.

Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.

Duración: 10 minutos

TRABALLAR CARA AO PERFIL DEMANDADO POLAS EMPRESAS

A participación laboral das mulleres no mercado de traballo estase a incrementar non só nas ocupacións tradicionalmente femininas senón que tamén se está a producir unha diversificación profesional cara aos sectores máis produtivos e técnicos. Por outra banda, conséntase un aumento da formación universitaria por parte das mulleres que superan nestes momentos en número aos homes. Todo isto, sen deixar de lado os numerosos atrancos que se seguen a atopar as mulleres para acceder e manter o seu posto de traballo.

Poden establecerse diversas categorías nas que situar os distintos niveis de responsabilidade que conflúen no proceso de incrementar a participación laboral das mulleres:

- > O empresariado
- > As administracións públicas
- > As mulleres demandantes de emprego

O papel do *empresariado e das administracións públicas* xa foi analizado no módulo 1, agora é necesario afondar no ámbito persoal e profesional das mulleres demandantes de emprego e no papel que desempeñan as persoas docentes, orientadores/as e axentes de emprego que colaboran coas mulleres na busca, mantemento ou mellora de emprego.

Con respecto ás **mulleres demandantes de emprego** convén sinalar que o seu nivel de responsabilidade non é, en ningún modo, socialmente comparable ao que corresponde aos outros dous estamentos (empresa, administracións públicas). A situación de paro non é un problema achacable á poboación desempregada senón o resultado dunha organización do traballo deseñada en común, aínda que con discrepancias, entre o mercado e os poderes públicos. Non obstante, a poboación desempregada non é (nin pode ser) suxeito pasivo da realidade laboral. Por unha parte as mulleres deben vencer barreiras internas establecidas tras longo tempo de pervivencia de valores sociais que as condenaban aos límites do fogar e convencerse da influencia que estas teñen de cara á súa empregabilidade. Por outra banda, han de construír coa aprendizaxe e a formación así como coa reciclaxe e a cualificación, unha bagaxe sólida que lles facilite canalizar a súa busca de emprego e/ou fortalecer os mecanismos que lles permitan formar parte do panorama laboral que se amosa incerto e cambiante, no que o progreso tecnolóxico e a necesidade de actualizar coñecementos é constante.

Cómpre destacar neste apartado o papel que desempeñan as persoas técnicas que orientan ás mulleres na busca do emprego.

Estes profesionais, cada un dende o seu ámbito, deberán intervir para fomentar a diversidade profesional e orientar dende unha perspectiva de xénero.

Fortalecer as persoas, e particularmente ás mulleres, para que sexan construtoras e xestoras do seu propio proxecto formativo e ocupacional, e das súas estratexias de empregabilidade.

É necesario que as mulleres sexan conscientes de que a realidade social as condiciona en función do seu xénero, pero que á vez posúen capacidades para transformar a situación a partir da aprendizaxe, de estratexias persoais e colectivas, da identificación dos estereotipos e da súa superación.

Así as mulleres demandantes de emprego ou en proceso de cambio, deben comezar por realizar o **inventario persoal**: valorar o seu haber, establecer os puntos fortes e avaliarse.

- > **Valorar o seu haber:** valorar a preparación, a través dos estudos, cursos realizados, da actividade previa (aínda que non sexa especificamente laboral), e da experiencia laboral, permitindo así clasificar os empregos pola necesidade de preparación que demandan.

> **Establecer os puntos fortes:** coñecer as súas calidades, aqueles aspectos que destacan a personalidade de cara ao traballo e que son interesantes á hora de exercer un traballo.

> **Avaliar** o conxunto e establecer as condicións de traballo que lles interesan.

Así poderase chegar a establecer cales son as **competencias laborais que posúen**. É dicir, o conxunto de coñecementos, habilidades e actitudes verificables que se aplican no desenvolvemento dunha función produtiva:

- > Coñecementos: “saber”.
- > Habilidades. “saber facer”.
- > Actitudes: “querer facer”.

Cómpre traballar as competencias atendendo á variabilidade do mercado laboral, tendo en conta que determinadas aptitudes persoais e profesionais son as máis valoradas polo mercado actualmente, e que posiblemente sigan a ser as máis valoradas nun futuro próximo:

- > Empatía
- > Traballo en equipo
- > Dotes de coordinación
- > Capacidade de escoita
- > Capacidade de liderado

Estas competencias divídense en básicas, xenéricas ou transversais e específicas ou técnicas-

Competencias básicas: aquelas que nos permiten desenvolvernos intelectualmente, tanto a nivel persoal como profesional.

Exemplos: lectura, expresión, comunicación verbal e escrita, matemáticas aplicadas, capacidade de observación, capacidade de comprensión crítica.

Competencias xenéricas (ou transversais): habilidades comúns a diversas ocupacións e ramas de actividade produtiva.

Competencias xenéricas ou transversais: iniciativa, autonomía, responsabilidade, disposición cara á aprendizaxe permanente, comunicación interpersoal, disposición para o traballo en equipo, capacidade de resolución de problemas e conflitos, capacidade de negociación, facilidade para a toma de decisións, capacidade de organización-planificación.

Competencias técnicas (ou específicas): vinculadas a unha función produtiva determinada. Non son transferibles dun ámbito a outro.

A competencia técnica implica o dominio como profesional experta/o das tarefas e contidos do seu ámbito de traballo, así como os coñecementos e destrezas necesarios para o seu desempeño.

Nos Certificados de Profesionalidade determínanse as competencias técnicas das diversas ocupacións que se desenvolven no noso sistema ocupacional agrupadas por familias profesionais:

Exemplo: Unidades de competencia da ocupación de albanel/a

- Reformular e construír cimentacións sinxelas e redes horizontais de saneamento.
- Levantar obra de fábrica con ladrillos, pedras e bloques de cemento.
- Construír cubertas cerámicas e revestimentos con tellas.
- Executar revestimentos continuos con morteiros e pastas.

No seguinte apartado traballaranse aquelas facetas esenciais para encarar as barreiras internas e externas que afrontan as mulleres tanto no acceso ao emprego coma no desenvolvemento profesional, en especial cando se trata de ocupacións tradicionalmente masculinas, a través dos seguintes contidos: autoconcepto, barreiras internas e externas e pensamentos irracionais.

AUTOCONCEPTO

A visión que temos de nós mesmas e das cousas que nos suceden é fundamental para facer valoracións axustadas á realidade. Vai condicionar o noso comportamento tanto á hora de buscar emprego como nas relacións que establezamos con outras persoas no contorno laboral, persoal e social.

No proceso de busca de emprego, as diversas circunstancias que van xurdindo poden provocar variacións na forma de ver a realidade, aspectos que se poden percibir de xeito negativo: ir a moitas entrevistas de selección sen acadar resultados, pensar que non nos seleccionan porque non cren na nosa capacidade, padecer o rexeitamento das/os compañeiros no ámbito laboral, a hipersixencia no posto de traballo e a que as propias traballadoras fan de si mesmas, etc.

Todo isto provoca que o ánimo e a seguridade nunha mesma decaia, que a adopción de actitudes positivas sexa máis difícil, e unha perda de habilidades; en definitiva, unha complexidade engadida.

Por iso, é necesario localizar cales son as dificultades e ver de onde veñen, analizar se se deben a *factores* que teñen que ver con procesos *individuais* e propios de cada unha (*Barreiras Internas*) ou a *factores externos* que non se poden controlar persoalmente (*Barreiras Externas*).

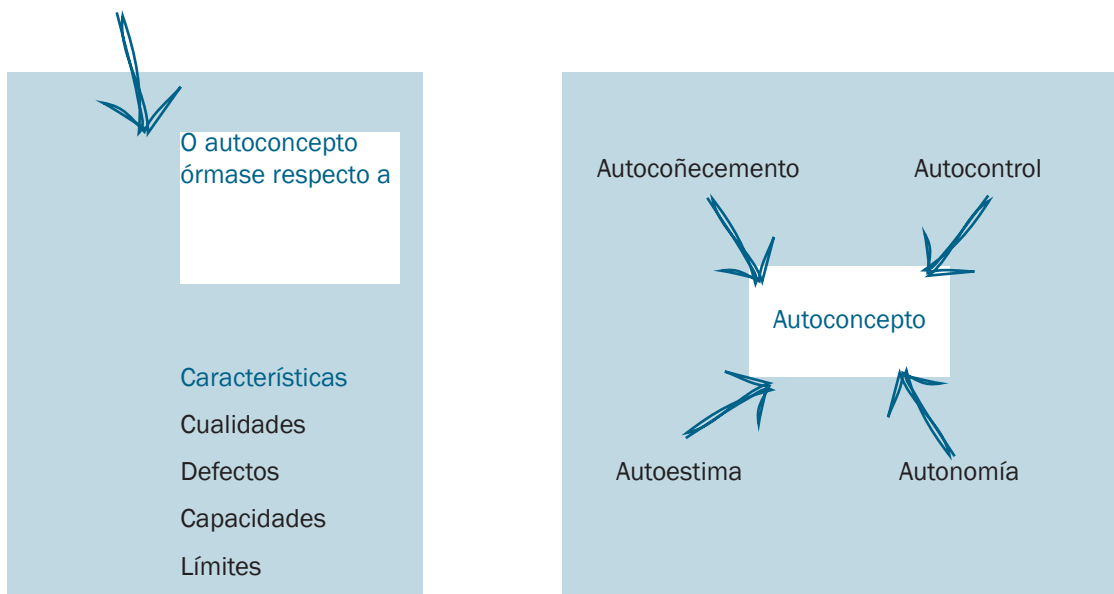
As dificultades de tipo interno están directamente relacionadas co **autoconcepto**, que se refire ao concepto que cada quen ten de si mesma.

O Autoconcepto adquirese, enriquecese e modifícase ao longo da vida da persoa, e fórmase respecto a calidades, características, defectos, capacidades e límites. Desenvolverase positiva ou negativamente según sexa reforzado.

O **autoconcepto positivo** favorece o desenvolvemento das capacidades potenciais de cada persoa e motiva cara a autorrealización. É dicir, facilita unha actitude axeitada no proceso de busca de emprego.

Con que ten que ver o concepto de si mesma?

Hai unha serie de aspectos que conforman o autoconcepto. Coñecelos, saber en que consisten, é a mellor forma de controlalos e utilízalos na mellora persoal e laboral (de busca e/ou mantemento do oposto).





O Autoconhecimento ten que ver con:

- > A posibilidade de **describirse** de xeito realista e obxectivo en aspectos esenciais como: gustos, preferencias, habilidades, fortalezas, debilidades, valores, prexuizos.
- > Ter noción da **forma de ser** e de **reaccionar** dunha mesma (autoconciencia).
- > Un sentimento interior que permite **recoñecerse**, coñecer a propia vida e, ante todo, o propio **sentido da vida**.

A Autoestima refírese á percepción avaliativa de si mesma, e está relacionada con:

- > A aceptación dunha mesma, con quererse e aceptarse coas calidades, defectos e limitacións (aspecto físico, sexualidade, traballo, relacións persoais, habilidades, etc.).
- > Con facerse respetar, coa seguridade e confianza nunha mesma para saír adiante na vida e afrontar retos.

O Autocontrol implica saber manexar os propios sentimentos, permanecendo serea e tranquila para afrontalos así como para recuperarse rápidamente no caso de que sexan negativos.

A Autonomía ten que ver con:

- > A capacidade para tomar decisións de forma independente.
- > Con resolver os propios problemas en lugar de buscar a outros/as que o fagan.
- > Con manexar a presión que exerce o medio cando se fai unha elección.



Polo tanto, ter un concepto de si mesma equilibrado, ponderado, facilita afrontar o proceso de inserción laboral dun xeito máis adecuado: toma de decisións inicial (traballar, en que, itinerario que se seguirá, ...), valoración realista das cualidades, potencialidades e carencias (permite que nos situemos ante a realidade laboral, ante as entrevistas de selección, nas relacións cos iguais e cos mandos superiores, ...), superar a frustración de non ser seleccionada e continuar no proceso de busca, ...

Algunhas Estratexias para Mellorar o Autoconcepto

Autoafirmación, que consiste en utilizar declaracións positivas de nós mesmas e usalas como reafirmación da nosa propia valía. Exemplo: son unha persoa puntual, organizada, colaboradora, por iso podo desempeñar adecuadamente o traballo de ...

Visualización, a través da cal pensamos con imaxes (vemos interiormente) como resolver adecuadamente a situación que queremos afrontar. Por exemplo, imaxinamos (coma se fose unha película) como se desenvolverá adecuadamente a situación que nos xera conflito e recorreremos a ela tantas veces sexa necesario coa finalidade de que nos dea seguridade.

Relaxación, que combina sensacións mentais de tranquilidade e respiración pausada coa distensión muscular. Favorece o autocontrol das emocións.

BARREIRAS INTERNAS E EXTERNAS

Ademais do Autoconcepto, hai outra serie de factores que inflúen non só no desenvolvemento do ámbito persoal/familiar e social, senón tamén no laboral. Eses outros factores coñécense co nome de barreiras porque obstaculizan e dificultan a consecución de metas na vida profesional das mulleres.

É evidente que a presenza das mulleres no ámbito público consolidouse en detrimento da dedicación única ao ámbito privado, doméstico; sen embargo, non se pode dicir o mesmo no caso da incorporación dos homes ao espazo doméstico, que vai máis lento do desexado. Esta situación redonda nunha sobrecarga para as mulleres, que se ven abocadas a asumir a xestión de ambos espazos (laboral e doméstico); é o que se coñece como modelo da “dobre presenza” ou “dobre xornada”.

Na actualidade existen unha serie de características do mercado de traballo que convén ter en conta de maneira xeral, xa que repercuten na vida das persoas traballadoras dificultando a compatibilidade coas tarefas do ámbito privado (novas barreiras):

- > A mobilidade continua de postos tanto dentro da empresa como fóra dela.
- > A dispoñibilidade de horarios.
- > A alternancia entre períodos de emprego e desemprego.
- > A posibilidade de empregarse en diferentes sectores da economía.
- > A posible alternancia entre emprego por conta allea e por conta propia.

A barreira da dobre xornada leva consigo unhas determinadas características no proceso de incorporación das mulleres ao emprego, que consolidan a segregación tanto horizontal como vertical do mercado de traballo:

- > Traballo a tempo parcial
- > Traballo a domicilio ou teletraballo
- > Traballo por proxecto ou por campaña (con períodos de desemprego ou descanso no medio)

Polo tanto, as barreiras que hai que traspasar para acadar a diversificación profesional podemos clasificalas en dous grupos: as de tipo interno e as de tipo externo.

- > **Barreiras internas:** as propias mulleres interiorizaron clixés ou prexuizos que as afastan ou as desaniman á hora de penetrar no camiño da diversificación;
- > **Barreiras externas:** as barreiras ou prexuizos que teñen os e as axentes que actúan no mercado laboral (empresariado, orientadoras/es, compañeiros/as de traballo, axentes de emprego, profesorado de cursos de formación).

As barreiras internas

As barreiras internas reflicten as limitacións que senten as propias mulleres ante a perspectiva de realizar unha ocupación tradicionalmente atribuída aos homes, debido ao proceso de socialización vivido e interiorizado.

- > Séntense inseguras e incómodas ante esa perspectiva.
- > A falta de dispoñibilidade debido ás cargas familiares ou as obrigas que asumen proporcionanlles unha menor posibilidade de mobilidade xeográfica e dispoñibilidade horaria cara á empresa, e un sentimento de culpabilidade para coa familia se esa dispoñibilidade que o emprego esixe é alta.
- > Senten que non dispoñen de recursos en canto á competencia profesional porque temen o rexeitamento por parte dos compañeiros.

As barreiras externas

As barreiras externas para as mulleres proceden de:

Compañeiros de traballo que son remisos á incorporación das mulleres por varias razóns:

- > Consideran que a presenza de mulleres xerará conflitos e que se romperán as relacións de camaradaría existentes previamente.
- > Pensan que as mulleres non están capacitadas profesionalmente, especialmente se a rama ou o sector de actividade implica forza física.
- > Adoitan ter medo a que lles toque realizar as tarefas máis duras fisicamente, xa que elas non serán capaces de facelas.
- > Pensan que as mulleres son menos reivindicativas e que a súa incorporación suporá a perda de dereitos laborais.

O empresariado tamén ten os seus propios estereotipos e barreiras internas sobre a man de obra feminina e a súa incorporación á empresa:

- > Temen o conflito de tipo sexual que a incorporación de mulleres pode supor e que repercutirá negativamente no rendemento dos traballadores masculinos.
- > Consideran tamén que non posúen a forza física necesaria para ocupar postos de traballo tradicionalmente masculinos.
- > Consideran ademais que non se trata do traballo idóneo para unha muller e teñen poucas expectativas en canto á súa vontade de permanencia na empresa. Pensan que en canto apareza a oportunidade de cambiar de emprego, as mulleres van a aproveitala.
- > Seguen a pensar na maternidade como un problema para o emprego das mulleres, cando hoxe en día o número de fillos/as por muller é moi reducido, polo que as baixas por maternidade son poucas, os custos laborais moi escasos xa que son asumidos basicamente polas políticas de emprego estatais, e existe a posibilidade de que os pais tamén se acollan aos permisos de paternidade e poidan compartir a baixa coas nais.

As barreiras en docentes-orientadores/as e axentes de emprego.

- > Inconscientemente pensan que hai empregos máis adecuados para os homes ou para as mulleres, polo que non tenderán a transmitirles seguridade ás mulleres ou homes que queiran saírse dos roles establecidos; isto incorporará prexuízos de xénero á súa actividade.
- > Prevén dificultades á hora da contratación por parte do empresariado e por iso tampouco consideran adecuada ou doada a diversificación.
- > Prefiren modelos máis tradicionais porque dan resultados xerais máis fáciles.
- > Pensan tamén que as aptitudes e competencias das mulleres non son as adecuadas para estes postos.

Moitas destas barreiras –tanto as internas das propias mulleres como as que comparten empregadores/as e orientadores/as– poden **contraargumentarse** se temos en conta os seguintes factores:

- > A maioría das mulleres están hoxe en día claramente en posición de conseguir compatibilizar o traballo e a maternidade.
- > A maternidade descendeu e hoxe en día o número de fillos/as é tan baixo que dende o punto de vista empresarial no ten incidencia no cómputo da vida laboral completa dunha persoa. Ademais de que o coidado dos/as fillos/as será unha tarefa compartida entre os membros da unidade familiar.
- > Os permisos por maternidade deixaron de ser exclusivamente femininos: hoxe en día, unha parte do permiso pode ser gozado polo pai.
- > A forza física é cada vez menos relevante en moitos postos de traballo para os que se supuña que as mulleres non estaban capacitadas, posto que existe cada vez máis apoio tecnolóxico que reduce a súa importancia. Ademais, a suposta falta de forza física das mulleres vese compensada, en moitas ocasións, con outras estratexias para acadar resultados similares.

Está comprobado que o clima laboral da empresa mellora coa incorporación das mulleres e coas súas capacidades de comunicación interpersoal, de empatía, e coas súas dotes para a mediación e a resolución de conflitos, acadados nos longos anos de mediación na familia.

PENSAMENTOS IRRACIONAIS

O pensamento é un diálogo interno, cunha mesma, relacionado con situacións, persoas, circunstancias ...

Ten un forte vínculo co autoconceito, xa que reflicte a opinión que temos de nós e a nosa relación co exterior. Polo tanto, os pensamentos poden ser facilitadores das relacións ou supoñer un obstáculo, unha barreira.

Podemos falar de dous tipos de pensamentos:

- > **Pensamentos Racionais**, baseados en datos reais e obxectivos (facilitador).
- > **Pensamentos Irracionais** ou Distorsionados, que non teñen unha base obxectiva e producen emocións negativas (barreira interna).

Un **pensamento** é **irracional** cando non conta con suficientes datos obxectivos e reais nos que apoiarse, ou mesmo se contradí coa realidade. Por exemplo, cando imos a unha entrevista e ao entrar na sala pensamos que todo o mundo nos mira, que están pendentes do que facemos, ...

Tipos de pensamentos irracionais

- > **Xeneralización excesiva**: ocorre cando a partir dunha experiencia concreta, pensamos que todas van ser iguais. Por exemplo: ao non ser seleccionada nunha entrevista de traballo, conclúese “nunca superarei unha entrevista”.
- > **Inferencia arbitraria**: Consiste en interpretar calquera acción dos demais sen ter evidencia real do que estamos a pensar. Por exemplo: “están a pensar que non teño a capacitación requirida para este posto”.
- > **Abstracción selectiva**: Valorar unha experiencia centrándose só nun aspecto concreto de xeito negativo. Por exemplo: “o meu traballo na obra foi un desastre, tiven que facer retoques nunha parede”.
- > **Magnificación e minimización**: Dáselle importancia ao que se fai mal, e restáselle importancia ao aqueles traballos ben feitos. Por exemplo: “a horta non ten mérito, en realidade todo depende do tempo”(minimización), “fíxate se serei parva que deixei esa guía mal colocada e a planta desparramouse; que desastre!”(magnificación).
- > **Personalización**: Asíumese toda a responsabilidade ante sucesos que non dependen dunha. Por exemplo: “foi culpa miña, esquecín recordarlle que tiña turno de rego”.
- > **Pensamento dicotómico**: Valorar as situacións e as persoas a partir do bo e do malo, todo ou nada, sen contemplar posturas intermedias. Por exemplo: “ese xardiñeiro é un aproveitado, onte saíu antes da hora”.

Reformulación de Pensamentos Irracionais

A vantaxe de coñecer os pensamentos irracionais é que nos permite traballar sobre eles tratando de modificalos e transformalos en pensamentos positivos.

Algunhas claves que poden ser útiles para levar a cabo esta transformación son as seguintes:

- > Estou transformando un feito puntual en algo xeral?
- > Esaxero a importancia de problemas reais, posibles riscos, dificultades...?
- > Exclúo aspectos ou posibilidades positivas?

Exemplos de
Reformulación de
Pensamentos
Irracionais

Son demasiado maior para este posto,
non teño posibilidades, non vou ir perder
o tempo, ...

A experiencia é importante
A madurez é clave para este posto
A responsabilidade do posto require unha
persoa segura.

Non teño moita experiencia,
rexeitaranme, seguro que todas/todos
teñen máis rodaxe ca min

Posúo gran capacidade de adaptación
Son unha persoa con moita motivación
Para min é un reto profesional
Teño moita facilidade para asimilar cousas
novas

Este traballo non ten relación directa coa
miña experiencia, vou facer o ridículo,...

Son unha persoa versátil, con capacidade
de adaptación
Cambiar, aprender cousas novas e
reciclarse son aspectos valorados
positivamente polas empresas.
A miña formación é útil para este posto

Preguntaranme polos estudos, por que
non rematei, pensarán que fracasei, ...

Inmadurez propia daquela idade
Fun madura para tomar unha decisión e
cambiar, agora son unha boa profesional,
capacitada e con experiencia.

Non me axusto ao perfil do posto, non
me terán en conta, ...

Boa capacidade de aprendizaxe
Teño potencial que desenvolver
É un reto, supón unha gran motivación

Estou moi nerviosa, vouno facer fatal,
non vou ser capaz de controlarme, ...

É un traballo moi importante para min.
Sinto inqueda por estar cerca de lograr
algo que realmente desexo.

Pensarán que vivir en parella e ter fillos é
un impedimento, unha grande desvantaxe

Son unha persoa responsable e
comprometida coa miña parella e a
familia, tanto como co meu traballo, por
iso asumín responsabilidades compartidas
en todos estes ámbitos.

Levo demasiado tempo desempregada,
pensarán que estou desfasada

Aproveitei o tempo para formarme e
actualizar coñecementos.



ACTIVIDADES



HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 1

ACTIVIDADES



Duración 45 minutos

Obxectivos Analizar o concepto que temos de nós mesmas (autoconcepto) e como pode condicionar o noso comportamento na busca de emprego e no contorno laboral en xeral.
Reflexionar sobre a propia percepción e a imaxe proxectada.
Valorar a repercusión do autoconcepto nas relacións interpersoais en xeral e na busca e mantemento de traballo en particular.

Áreas para traballar Autoconcepto.

Procedemento Individualmente, reflexionar e anotar na ficha cualidades coas que se identifican, respondendo as preguntas “como me vexo?” “como creo que me ven as outras persoas?” “como me gustaría que me visen?”
A continuación, cada participante coloca nas costas un folio co seu nome e vai escribindo no folio das outras participantes as cualidades e aspectos positivos que ve nelas.
Breve reflexión individual comparando as respostas individuais ás preguntas formuladas.
En grupos de tres ou catro, debater sobre a Influencia destes aspectos nas relacións interpersoais e na busca activa e mantemento de emprego.
Análise de resultados en gran grupo.

**ACTIVIDADE 1:
INFLÚE O AUTOCONCEPTO NA BUSCA E
MANTEMENTO DE EMPREGO?**

Cualidades
Habilidades
Capacidades
Límites

Como me vexo?

Fisicamente

Forma de ser

Relacións familiares

Relacións sociais

Profesionalmente

Como creo que me ven as outras persoas?

Fisicamente

Forma de ser

Relacións familiares

Relacións sociais

Profesionalmente

Como me gustaría que me visen?

Fisicamente

Forma de ser

Relacións familiares

Relacións sociais

Profesionalmente

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 1

+as
conta
con ELAS

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS UNIDADE 1

**HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESES MASCULINIZADAS** UNIDADE 1

ACTIVIDADE 2: PENSAMENTOS IRRACIONAIS. CASO CARME

Duración 30 minutos

Obxectivo Identificar como determinados pensamentos, sen base real e obxectiva, afectan á nosa seguridade para non decaer na busca de emprego e no mantemento dun posto de traballo determinado.

Áreas para traballar Pensamentos irracionais.

Procedemento Lectura de caso práctico e contestación en grupos das seguintes preguntas:

Como te imaxinas a situación da entrevista? Conta como remata a historia.

Como é o pensamento de Carme e como inflúe no seu comportamento?

Teñen fundamento os medos e pensamentos de Carme?

Como pode mellorar o seu pensamento?, que lle pode axudar?

Análise de resultados en gran grupo.

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS UNIDADE 1

6

PROXECTO
+as
conta
CONELAS
A.D. 2004 INSTITUTO GALEGO DE EMPREGO

**ACTIVIDADE 2:
PENSAMENTOS IRRACIONAIS: CASO CARME**

Carme estivo traballando durante oito anos nunha lavandería a cal pechou hai un ano. Carme quedou en desemprego e a súa orientadora laboral animouna a que fixera formación como soldadora xa que era unha profesión moi demandada no mercado laboral e Carme sempre estivo motivada no traballo desenvolvido no sector naval, e dáselle moi ben todo tipo de arranxos eléctricos e de fontanería no fogar. Carme animouse, nun principio por probar, e meteuse nun curso do Inem de Soldadura. Actualmente anda na procura de emprego, xa fixo varios intentos, mandou moitísimos currículos e foi a un par de entrevistas de selección as cales non foron moi agradables, xa que Carme considera que lle fixeron moitas preguntas que pouco tiñan que ver coas súas capacidades profesionais.

Un amigo comentoulle que en Vulcano ían facer un amplo proceso de selección.

Carme enviou o currículo e logo de dúas semanas a chamaron para unha entrevista.

O día que a tiñan citado levantouse moi desganada e de camiño á entrevista ía pensando: "non sei para que me meto nestes lios... xa me foi mal na lavandería e agora a facer o ridículo diante desta xente...Sen experiencia... Nun traballo onde case non hai mulleres... Que merda!... Non creo que me collan... Xa verás como me preguntan outra vez polo horario de noite... Que desastre!... a cousa nunca vai saír ben!... Que pensarán de min... Unha machola... Os/as demais non son capaces de ver as miñas cualidades... Dende logo... Non sei porque me molesto en ir... Total, collerán ao primeiro pipilo que se lles poña diante...ai!! co esforzo que me custou este curso de 1500h, e as broncas co marido, os reproches da nai e o pai... que ti estás tola, que se vaia mangallona, que se vou descoidar os fillos... Irei? ... Total, seguro que me van dicir que non hai vestitarios para mulleres nesa empresa... Irei?".

Ao chegar ao lugar da entrevista abre a porta e atópase coa persoa que a vai entrevistar...

Como te imaxinas a situación da entrevista? Conta como remata a historia

Como é o pensamento de Carme e como inflúe no seu comportamento?

Teñen fundamento os medos e pensamentos de Carme?

Como podería mellorar o seu pensamento?, que lle pode axudar?

ACTIVIDADE 2: SIMULACIÓNS DE ENTREVISTAS DE TRABALLO

DOCUMENTOS DE APOIO

A entrevista de traballo

A entrevista de traballo é unha avaliación na que se consideran as competencias tanto profesionais como persoais da persoa á que se entrevista.

Como en toda avaliación ou proba, a entrevista de traballo debe ser preparada. Infórmate sobre a empresa, iso permitirache sorprender agradavelmente ao teu interlocutor/a, e demostraralle que estás motivada, que che interesa e que sabes como avanzar. Obter esa información concerne á empresa pode ser moi importante, pois é case seguro que o entrevistador/a che preguntará se os coñeces, se sabes a que se dedican,... Sabelo fírarache gañar puntos.

Mantén a túa forma de ser, pensa que se te chamaron para unha entrevista, significa que o teu perfil interesa á empresa. Debes saber darte valor, causar a impresión de que estás en perfecto acordo co espírito da empresa. Non caías na demagogia, pon por diante túas ambicións e teu proxecto profesional.

Centrándonos no teu comportamento na entrevista, se agradable coa persoa que te entrevista, debes intentar crear un bo "feeling" coa persoa que tes diante, unha certa conexión. Non te mostres demasiado locuaz nin demasiado taciturna, evita xesticular e parecer nerviosa e, por suposto, tampouco crida nin presuntuosa. Preséntate simplemente como ti es.

Escolta ben o que o entrevistador ou a entrevistadora che pregunte, sen buscar no curso da entrevista unha trampa pola súa parte; a persoa que te selecciona debe avaliarte, saber se teu perfil corresponde ao que a empresa está a buscar, non necesita porte trampas de ningún tipo.

Adáptate ao ritmo ao que teu interlocutor/a estea desenvolvendo a entrevista, e unha vez esta acabe, acórdaste de **darlle as grazas por recibirla**.

Non formulas a entrevista como unha situación na que soamente se te avalía a ti; este é o momento no que ti debes asegurarte que o posto realmente che interesa, ti tamén avalías. Provoca o cambio, non vaciles en formular as túas dúbidas, facendo preguntas pertinentes na entrevista sobre o posto ou a empresa.

Tipos de entrevistas

Entrevista persoal

> **Estruturada:** É aquela na que o candidato é sometida a unha batería de preguntas que foron previamente definidas. Dependendo da pericia do/a entrevistador/a, estas preguntas resultarán máis improvisadas ou menos.

> **Improvisada ou coloquial:** Candidato/a e entrevistador/a manteñen unha conversación que nalgúns momentos deriva nunha charla coloquial; case, entre amigos. Parece que esta conversación intrascendente pouco ten que ver co posto de traballo, sen embargo resulta de gran valor dende o punto de vista da empresa. Un consello: non te relaxes. O entrevistador/a, nin é teu amigo, nin quere que lle atordas con detalles da túa vida privada. Estate a avaliar, dunha forma agradable, pero avaliándote á fin e ao cabo.

> **Entrevistas técnicas en profundidade:** Utilízanse cando os coñecementos técnicos das persoas candidatas son fundamentais para o posto requirido. Ao longo da entrevista, analízase o grao de especialización da candidata.

> **Entrevistas por videoconferencia.** Varias empresas de selección e algunhas webs de emprego están aplicando unha técnica aínda revolucionaria: entrevistar ás candidatas a través do ordenador utilizando cámaras de vídeo cun software específico. Grazas a este procedemento, as empresas poden recrutar a profesionais dende calquera recanto do planeta.

> **Entrevistas telefónicas:** Pouco profesionais e incómodas, sempre que podas negarte a elas.

Entrevista en grupo

> **Entrevista grupal:** Esta técnica de recrutamento achega moita información sobre o potencial das candidatas e adoita ser dirixida e avaliada por máis de unha persoa experta. Déixanse ver as características de cada unha das persoas que están no grupo, a líder destaca en seguida e a tímida pasa desapercibida.

> **Entrevistas en serie ou múltiples:** As persoas candidatas son sometidas a varias entrevistas con diversos/as entrevistadores/as. Con cada un deles mantense unha mini-entrevista, xa que cada un avalía diferentes aspectos.

> **Os "Assessment Center"**

Móvense nesa mesma liña; uns exercicios en grupo nos que as candidatas asumen papeis diversos en situacións ficticias. A través dos diferentes comportamentos quedan patentes competencias, capacidades e trazos persoais. É importante salientar que as candidatas non se lles vai a avaliar en función do que son agora senón do que chegarían a ser se conseguisen o posto de traballo.

ACTIVIDADE 2: SIMULACIÓNS DE ENTREVISTAS DE TRABALLO

Mitos e estereotipos nas entrevistas de traballo

1. As mulleres non teñen capacidade física suficiente.

As mulleres levan facendo traballos de grande dureza ao longo da historia. Nas épocas das guerras, como na Guerra Civil Española, as mulleres substitúen aos homes nos seus empregos, mesmo en sectores supostamente con necesidade de forza física, como é a metalurxia ou a construción.

Hoxe en día moi poucos traballos necesitan dunha grande forza física. Proba diso é a utilización de:

- > Medios mecánicos: grúa, carreta, elevadoras, carros de plataforma, etc.
- > Materiais lixeiros: para a construción de máquinas e útiles de traballo que os fan menos pesados.

2. As mulleres non queren postos de responsabilidade ou dirección debido a que teñen outra escala de valores.

O acceso a postos de dirección, sobre todo alta dirección, en moitos dos casos son produto da libre designación, onde non se valoran simplemente a cualificación profesional, senón que se teñen en conta aspectos máis subxectivos baseados en capacidades estereotipadas como masculinas. E ás mulleres supóñenselles capacidades ou habilidades que non se corresponden co exercicio do liderado; de aí que algunhas mulleres que acadan postos de responsabilidade adopten roles considerados masculinos para facer valer a súa autoridade.

Isto dá lugar ao dito (estereotipo) de que "as mulleres como xefas son peores que os homes", cando máis ben poderíase falar dunha estratexia de supervivencia para manterse nun contorno masculinizado. Tamén é moi habitual achacar ás mulleres falta de dispoñibilidade horaria e xeográfica, por considerar que antepoñen a súa vida familiar á profesional.

3. As mulleres abandonan a súa actividade laboral.

Este estereotipo pesa sobre todo nos postos de dirección e nos postos de traballo vinculados ao desempeño por quendas, ou nocturno. As mulleres actualmente teñen entre os seus obxectivos o acceso e mantemento do emprego, polo que non abandonan o mercado laboral por motivos persoais ou familiares, e de feito hai numerosas estatísticas que o confirman, desde aquelas que sinalan que son os grupos que menos baixas collen ao ano ata aquelas que afirman a tendencia a optar polo desenvolvemento profesional en detrimento do familiar retardando a idade de maternidade case ao límite.

4. As mulleres non teñen o tempo necesario para dedicarlle ao emprego xa que son as responsables das familias.

As mulleres, aínda hoxe en día, soportan o meirande peso das responsabilidades domésticas e familiares, traballan nas súas respectivas ocupacións e seguen a traballar ao chegar a casa, fenómeno coñecido como "dobre xornada". As medidas de conciliación de que dispoñen as empresas seguen a ser escasas e van dirixidas fundamentalmente ás mulleres, cando o necesario é que vaian dirixidas a homes e mulleres.

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS MATERIAL DE APOIO

PROXECTO
+as
conta
con elas
CC-BY-NC-SA

5. As mulleres teñen maior absentismo laboral que os homes.

Os datos estatísticos din que os homes teñen un nivel de ausencias catro décimas superior o das mulleres.

6. As mulleres rexentan postos que requiren mobilidade xeográfica.

A mobilidade xeográfica é unha dificultade tanto para mulleres como para homes, especialmente cando existen responsabilidades familiares.

7. As mulleres demandan redución de xornada o que supón un custo para a empresa ou contratar a outra persoa para o resto da xornada.

O custo de contratar a dúas mulleres a media xornada é o mesmo que contratar a unha muller a xornada completa.

8. A incorporación das mulleres en sectores de actividade masculinos é difícil pola falta de infraestruturas dedicadas para equipos mixtos de empregados e empregadas.

A lexislación pauta as condicións básicas de infraestruturas adaptadas aos diferentes sectores de actividade, ligadas, entre outras, ás normas de seguridade e hixiene no traballo. Estas normas son de obrigado cumprimento e teñen en conta o número de traballadores/as, o sexo e as posibles discapacidades.

Cómpre coñecer que as diferentes administracións públicas teñen subvencións aos investimentos que se realicen para a adaptación de centros de traballo que incorporen a mulleres nas súas estruturas.

A falta de infraestruturas, argumento moi común en diversas empresas, é unha escusa. De feito, as solicitudes de subvencións demandadas por parte das empresas foron mínimas respecto das queixas formuladas.

9. A presenza de mulleres en equipos masculinos é conflitiva.

A experiencia demostra que esas "dificultades" das que se falan están relacionadas coas habilidades persoais e sociais das persoas, onde as mulleres mostraron maior capacidade de aceptación e adaptación que os homes, xa que algúns deles partiron de prexuízos e estereotipos sobre as capacidades das mulleres. Tamén está demostrado que cando isto se supera as relacións entre traballadores e traballadoras melloran notablemente contribuíndo a un excelente clima laboral.

10. Os homes non aceptan o mando dunha muller

Toda organización busca a candidatura mellor para cubrir un posto de traballo de forma eficiente e produtiva. O sexo non debe antepoñerse á idoneidade.

Hoxe en día a escusa de non encaixar nun grupo de traballo por ser muller non é un argumento válido dado que en todos os contratos estarán estipulados os períodos de proba, valioso instrumento para despxar ou resolver calquera dúbida real.

Descartar a unha muller nun posto directivo por razón de sexo é incorrer en discriminación e está legalmente prohibido.

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS MATERIAL DE APOIO

PROXECTO
+as
conta
con elas
CC-BY-NC-SA

ACTIVIDADE 2: SIMULACIÓNS DE ENTREVISTAS DE TRABALLO

Posibles preguntas

A empresa

Como nos coñeceu?
Que sabe da nosa empresa?
Como a definiría?
Por que quere vostede traballar connosco?
Que oíu/leu acerca da nosa empresa?
Con que cre que podería contribuír ao noso proxecto?
Canto tempo se quedaría vostede na nosa empresa?
Está vostede estudando outras ofertas de traballo?
Non preferiría vostede traballar nunha empresa máis grande / máis pequena / máis importante / máis familiar?
Que é o que menos lle gusta da nosa empresa ou do noso proxecto?

Achegamento persoal

Fálleme de vostede
Que cambiaría da súa forma de ser se puidera?
Se tivese que destacar seus tres puntos fortes, cales serían?
Considera que ten boa crítica?
Despois dun día funesto, que lle gusta facer?
Que tal se lle dá falar en público? Tivo que facelo algunha vez? Como lle foi?
Os seus amigos e familiares, considéranlle unha persoa intelixente?
E vostede, considérase intelixente?
Se chegara a ser famoso/a, que aspecto de vostede lle gustaría que destacaran os medios de comunicación?
Que lle gusta facer no seu tempo libre?
Practica vostede algún deporte?. Algunha afección?
Que ou quen marcou a súa vida?
Cal é o sono polo que estaría disposto a abandonalo todo?

O traballo

Considérase unha candidata capaz de lograr este posto?
Como se relaciona cos seus compañeiros/as de traballo?
Cal sería o seu traballo ideal?
Que opina dos traballos nos que hai que prestar moita atención?
E daqueles nos que hai que demostrar unha gran creatividade?
Que opina da monotonía?
Que calidades definen a un bo xefe/a?
Cal sería o mellor equipo de traballo que vostede concibe?
Que opina de traballar sometido a unha gran presión?
E de traballar divertíndose?
Á hora de traballar en equipo, que papel soe desempeñar?
Que é para vostede o máis importante dun posto de traballo?
A que ritmo adoita vostede a traballar?

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS MATERIAL DE APOIO

+as
conta
conelas
A. D. JACO VILLOPOTIEN DE TRO

A carreira profesional

Por que elixiu este sector / esta profesión?
Fálleme da súa carreira / dos seus estudos... Tivo boas notas?
Cales foron as súas materias favoritas? E cales lle supuxeron maior esforzo?
Traballaba mentres completaba os seus estudos? En que?
Considera que está ben preparada para afrontar este reto?
Se puidera dar marcha atrás na súa vida profesional ou académica, suprimiría algo?
Cambiaría algo? Faría algo que deixou de facer no seu día?
Onde se ve vostede dentro de 5/10/15 anos?
Cales son para vostede as claves do éxito profesional?
Pertence a algunha asociación profesional?
Está vostede subscrita a algunha publicación do seu gremio?
Por que existen algunhas lagas ou espazos en branco no seu currículo?
Asistiu vostede a clases durante os últimos tres anos? De que? Por que?
Cales son seus obxectivos profesionais a curto/ medio /longo prazo?
Estaría disposta a seguir formándose?

Postos de traballo anteriores

Por que deixou os postos anteriores ou por que quere deixar o posto de traballo actual?
Cales eran as súas funcións nos traballos anteriores?
De todos eles, cal lle gustou máis? En cal se sentiu máis desaproveitada?
Que lembranzas garda de entón?
Cre que cambiaron os seus intereses profesionais nos últimos anos? Se a resposta é afirmativa, por que?
Que lle achegaron estas experiencias profesionais?
Volvería ao seu último emprego? Por que?
Ante unha lista de tarefas, como establece unha liña de prioridades?
Por que cre que deberíamos contratala?
Se tivese que destacar o seu logro profesional máis importante, cal elixiría?
Cal foi a súa maior decepción profesional?. Como a superou?

Conduta

Cónteme cal foi seu comportamento na vida real ao enfrontarse a algunha das seguintes situacións:

Ante un problema ético
Ante unha decisión complexa
Ante unha situación na que seus valores ou ideoloxía se viron comprometidos
Ante un cambio importante na súa vida
Ante un gran éxito persoal ou profesional
Ante un gran fracaso, persoal o profesional
Ante unha inxustiza cometida no seu contorno
Cando tivo que manter relacións profesionais con persoas conflitivas

Preguntas discriminatórias

Considérase capacitada para dirixir a un equipo de traballo formado por homes?
Nesta empresa traballase con manexo de cargas pesadas, ti cres que podes?
A empresa non dispón de vestiarios femininos nin ten previsto crealos, supón isto algún inconveniente?
No caso de ter que viaxar, como organizas a túa familia?
Tes pensado ter fillos/as?
Con quen deixas os fillos?

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS MATERIAL DE APOIO

+as
conta
conelas
A. D. JACO VILLOPOTIEN DE TRO

ACTIVIDADE 2: SIMULACIÓN DE ENTREVISTAS DE TRABALLO

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS MATERIAL DE APOIO

30

PROXECTO
+as
conta
CONELAS
CC-BY-NC-SA

Resistencia ao estrés
Discreción e dinamismo a partes iguais
Ilusión
Empatía e implicación na empresa

Lembra

Amosa sempre curiosidade polo posto e pola empresa de forma intelixente, non forzadamente. A través das túas dúbidas, a persoa entrevistadora saberá máis de ti ca a través das túas respostas. Debes ser oportuna, elixindo o mellor momento para formularlas sen interromper nin resultar indiscreta.

As preguntas de: Canto quere ganar? Cal consideraría que é un soldo xusto para este posto de traballo? A resposta debe esperar a unha posible e firme oferta. Non te precipites nin fales de cifras exactas e deixa sempre aberta a porta da negociación: "Estou moi interesada polo que seguro que chegamos a un acordo", "encantárame traballar na súa empresa e sei que o diñeiro non vai a ser un obstáculo".

Non finalices unha entrevista de traballo sen que a persoa entrevistadora saiba que estás moi interesado/a, -se é que realmente o estás- nese posto de traballo. Un bo final pola túa parte pode ser preguntarlle: "Que pasos debo dar a partir de agora?".

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS MATERIAL DE APOIO

35

PROXECTO
+as
conta
CONELAS
CC-BY-NC-SA

Tes parella?
Que pensan na casa sobre o teu traballo?
Con quen vives?
Estamos buscando a unha persoa que se quede na empresa, tes pensado deixar de traballar cando te cases?
Estás disposta a asumir responsabilidades no posto que impliquen dedicación horaria?
Ao teu marido parécelle ben que viaxes?
Á túa familia parécelle ben que te dediques a esta profesión?

As respostas

Tranquila

A persoa que te entrevista soamente quere ver como es. Esquéctete de vellos mitos que falan de "preguntas trampa". Contesta con seguridade e sinceridade ao que te pregunten. Un erro moi repetido é o que cometen aquelas persoas que se intentan poñer na pel da persoa que entrevista, adiviñando o que esta quere oír... Demasiado rebuscado.

Mal

Falar mal dos teus anteriores traballos, xefes/as, empresas ou compañeiros/as.
Fúcheste porque sabías máis que os/as xefes/as ou compañeiros/as.
Borrar do teu currículo unha experiencia de creación de empresa aínda que non chegara a bo porto.
Falar de diñeiro na primeira entrevista.
Responder a preguntas que consideres demasiado indiscretas; móstrate educado na negativa.
Dar a razón ao teu interlocutor se cres que non a ten
Baixar a garda cando a entrevista finalizou. A persoa que te entrevista pode facerche unha última pregunta xusto nese momento.

Ben

Estás buscando novas experiencias profesionais para enriquecer a túa bagaxe
Fíxacheste unha meta e cres que debes aprender novas cousas para alcanzala.
Cres que tocaras teito profesional na empresa na que estabas
Tiveches que deixar a un lado a actividade profesional para poder finalizar cos teus estudos, demasiado absorbentes como para compaxinalos
Tes ganas de enfrontarte a novos retos, a novas responsabilidades.

Calidades en alza

Facilidade de palabra
Organización
Capacidade analítica
Don de ventes
Actitude positiva e resolutive ante as dificultades
Ambición e vocación de liderado (non desmedidas)
Capacidade para traballar en equipo
Confianza
Iniciativa
Perseveranza

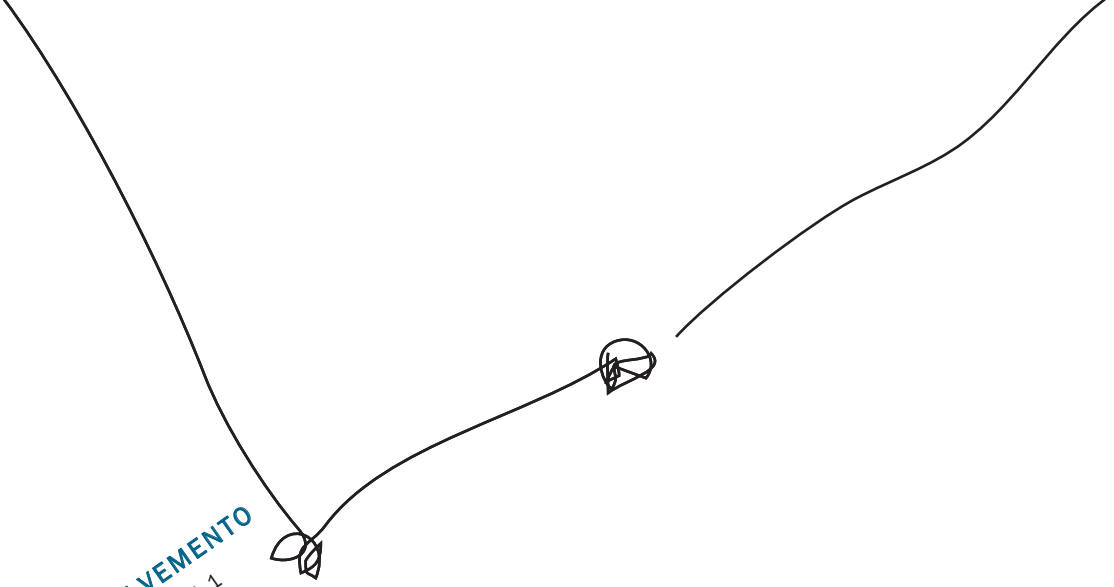
Duración 10 minutos

Obxectivos Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.

Procedemento Co apoio do cadro proposto, encher individualmente con tres conceptos formulados na unidade cada unha das preguntas. Facer, no seu caso, unha posta en común.

[illegible]

HABILIDADES PERSOAS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS UNIDADE 1



DIPOSITIVAS

HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVEMENTO
DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 1



QUE ENTENDEMOS POR COMPETENCIAS PROFESIONAIS?

- Coñecementos: "saber"
- Habilidades: "saber facer"
- Actitudes: "querer facer"



1.



COMPETENCIAS PROFESIONAIS

COMPETENCIA TÉCNICA

- Formación profesional
- Experiencia laboral
- Coñecementos transversais.

COMPETENCIA EMOCIONAL

Persoal e Social

↓
COÑECERSE
VALORARSE
MOTIVARSE

↓
COÑECER
MOTIVAR
RELACIONARSE

2.



INVENTARIO PERSOAL

- COÑÉCTETE A TI MESMA
- BUSCA OS TEUS PUNTOS FORTES
- DETECTA QUE É O QUE DEBES MELLORAR
- VALÓRATE POSITIVAMENTE
- COMEZA A TRABALLAR NA BUSCA DE EMPREGO!



3.



BUSCA DE EMPREGO

- FACTORES QUE NON PODEMOS CONTROLAR
 - As ofertas de emprego son limitadas
 - A situación do mercado laboral
 - A sorte
- FACTORES QUE SI PODEMOS CONTROLAR
 - A nosa formación profesional
 - As habilidades e destrezas que posuímos
 - As calidades persoais
 - As actitudes
 - As ganas de traballar

4.



CALES SON AS DIFICULTADES? DE ONDE VEÑEN?

- BARREIRAS INTERNAS
- BARREIRAS EXTERNAS



5.



BARREIRAS INTERNAS

Bloqueos mentais que nos impoñemos nós mesmas.

Nunca superarei unha entrevista!

Para este posto só collen a homes!

(TEITO DE CRISTAL)

6.

BARREIRAS EXTERNAS

- CRENZAS FALSAS
RELACIONADAS COAS
CAPACIDADES DAS
MULLERES

- ➡ Estereotipos
- ➡ Prexuízos

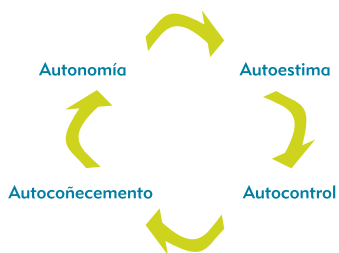
7.

APTITUDES PERSOAIS E PROFESIONAIS DEMANDADAS POLAS EMPRESAS

- EMPATÍA
- TRABALLO EN EQUIPO
- DOTES DE COORDINACIÓN
- CAPACIDADE DE ESCOITA
- CAPACIDADE DE LIDERATO
- COÑECEMENTOS TÉCNICOS

8.

AUTOCONCEPTO



9.

PENSAMENTOS IRRACIONAIS

PENSAMENTOS NON REALISTAS
RELACIONADOS COA IDEA QUE TEMOS DE
NÓS MESMAS E COMO INFLÚEN NO NOSO
COMPORTAMENTO.

*Nunca
superarei
unha
entrevista!*

*Vanse rir
cando diga
que son
soldadora!*

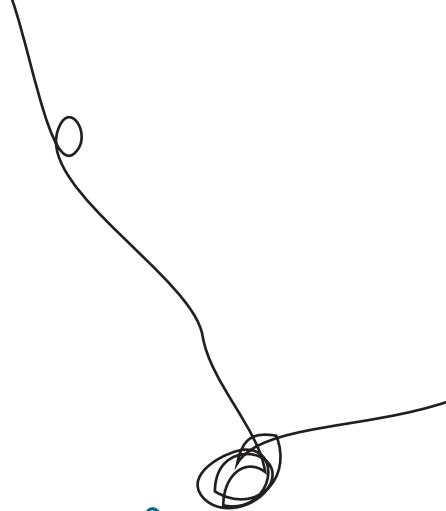
10.

MODIFICACIÓN DE PENSAMENTOS IRRACIONAIS

*Non teño moitas
posibilidades para
este posto, pero
quizais necesiten
persoas con formación
en carpintería, non
perdo nada por probar!*

11.

HABILIDADES PERSOAS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESÍONS MASCULINIZADAS



UNHA RESPOSTA
ASERTIVA
FRONTE AS
BARREIRAS

MÓDULO 2
HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS 37

ESQUEMA: UNHA RESPOSTA ASERTIVA FRONTE AS BARREIRAS

Duración 5 horas

Obxectivos Xerais Recoñecer a importancia da comunicación na procura da igualdade.
Adquirir habilidades comunicativas asertivas.
Diferenciar os estilos de comunicación.
Utilizar a crítica dunha maneira construtiva.
Adquirir destrezas na formulación e na recepción de críticas.
Adoptar unha postura construtiva ante o conflito.
Adquirir destrezas negociadoras.

Contidos A comunicación como ferramenta en ámbitos masculinizados.
Os estilos de resposta ante as diferentes situacións
Traballar a asertividade no contorno laboral.
A asertividade ante a crítica.
 Expresar críticas
 Recibir críticas
Resolver conflitos por medio da negociación.

Actividades **Talleres Miguélez**
Obxectivo: Recoñecer a importancia da comunicación asertiva na procura de obxectivos persoais e da igualdade.
Duración: 45 minutos

Traballar os estilos de comportamentos

Obxectivos:
Recoñecer os diferentes tipos de comunicación.
Adestrar o comportamento asertivo.
Duración: 45 minutos

Recibir e expresar críticas

Obxectivos:
Identificar a crítica coma unha oportunidade e non como ameaza.
Adquirir destrezas asertivas na formulación e no recibimento de críticas.
Duración: 45 minutos

As vacacións

Obxectivos:
Adquirir habilidades negociadoras na resolución de conflitos.
Adestrar o comportamento asertivo
Duración: 45 minutos

Avaliación

Obxectivos:
Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.
Duración: 10 minutos

A COMUNICACIÓN COMO FERRAMENTA EN ÁMBITOS MASCULINIZADOS

Nun contorno masculinizado son numerosas as situacións de presión e rexeitamento as que debe facer fronte unha muller, ben sexan provocadas dunha maneira intencionada ou non. A maior parte das veces están orixinadas polo sentimento de ameaza que supón o descoñecido, debido a cultura patriarcal e aos roles de xénero establecidos. Estas situacións non só xurdirán no contorno inmediato de traballo, senón que se xeran tanto no contorno laboral (compañeiros/as, posibles clientes/as, xefes/as,...) como no contorno social (familia, amizades, ...)

A través da comunicación establecemos as nosas relacións persoais e tamén laborais. Comunicarnos dunha maneira axeitada vainos proporcionar seguridade ante situacións tensas ou de conflito, a derruír barreiras que frean a consecución dos nosos intereses e obxectivos e a acadar o respecto, a confianza e a aceptación dos demais. Esta será unha ferramenta esencial nun contorno masculinizado onde teremos que afrontar os nosos medos, defender a nosa profesionalidade, os nosos dereitos e acadar un lugar no grupo de traballo en igualdade de condicións. Da mesma maneira axudaranos a continuar cos nosos obxectivos ante as presións e receos que se poden provocar no noso contorno social e familiar.

OS ESTILOS DE RESPOTA ANTE AS DIFERENTES SITUACIÓNS

Nas nosas relacións, tanto no ámbito laboral coma persoal, constantemente intercambiamos información, establecemos compromisos, etc. Pero facer que as demais persoas nos valoren, respecten, e á vez acadar o que queremos, vai depender da nosa capacidade para defender os nosos dereitos e intereses.

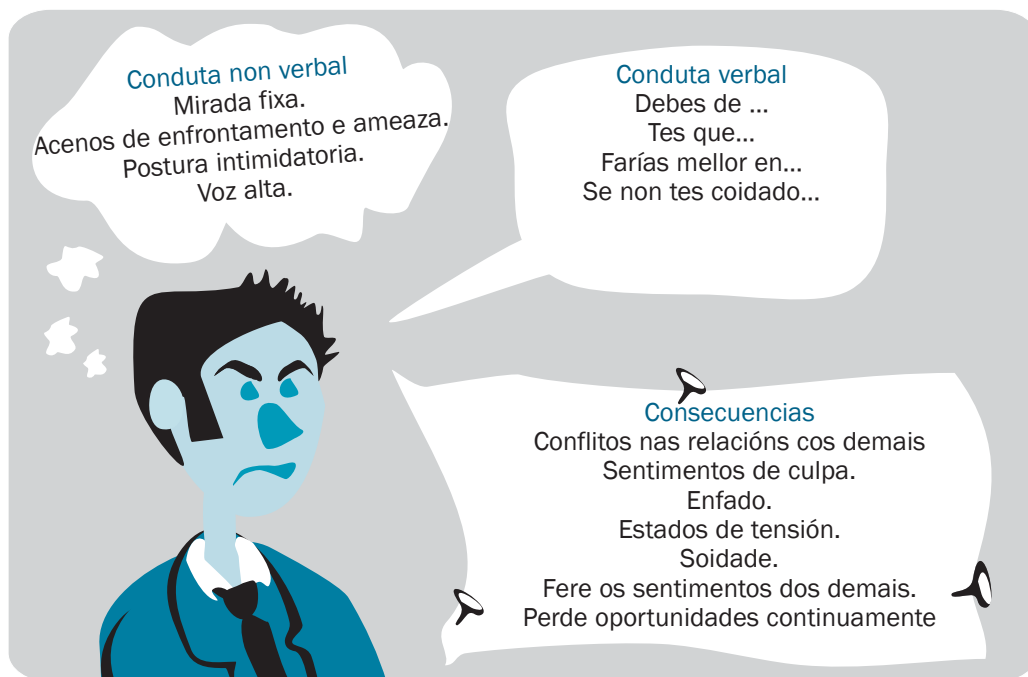
Ante as diferentes situacións podemos atoparnos ou adoptar, tres tipos de comportamento: pasivo, agresivo ou asertivo. Debemos ter en conta que as mulleres teñen unha tendencia a adoptar un estilo pasivo cara ao exterior, e agresivo cara ao interior, o que dificulta o logro dos seus obxectivos e anula a súa seguridade e autoestima.

Estudar os diferentes estilos vailos permitir recoñecer os nosos comportamentos agresivos e pasivos co fin de mudalos cara a unha actitude asertiva; e, á súa vez, identificar e afrontar as actitudes agresivas e pasivas no noso contorno.

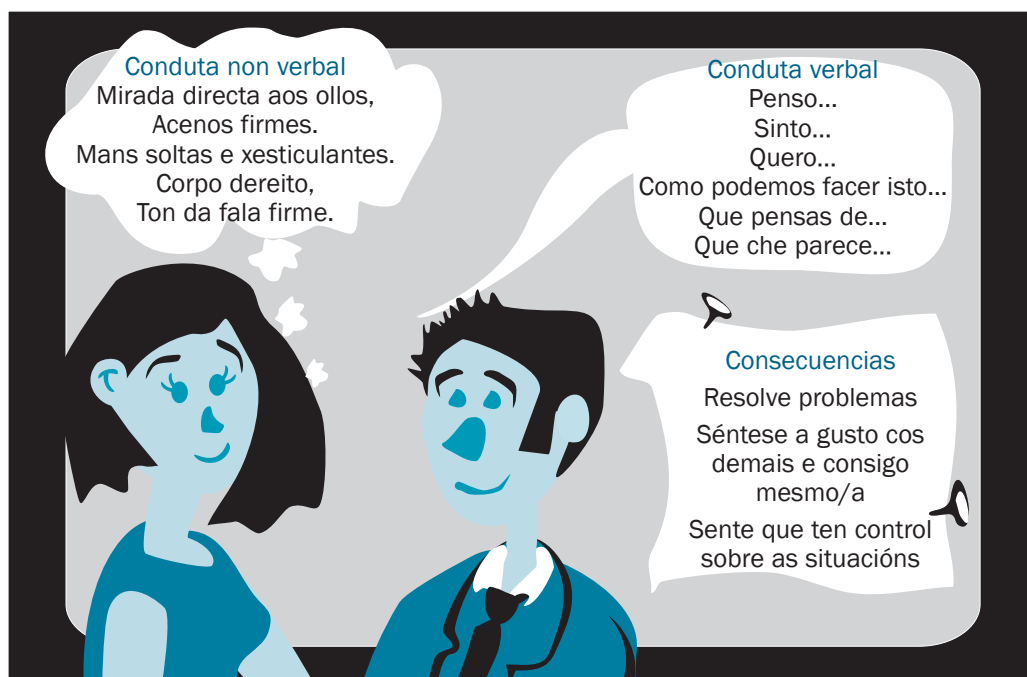
Aquelas persoas que teñen unha conduta **pasiva** violan o seu propio dereito pois non son capaces de expresar sentimentos, pensamentos e opinións. Non teñen confianza nelas mesmas, de tal maneira que foxen das situacións, aprazan mais non resolven. En definitiva **respectan os dereitos dos/as demais pero non os seus**.



As persoas cunha conduta **agresiva** non teñen en conta o outro/a, invaden o seu espazo faltando ó respecto os/ás demais. Defenden a súa opinión ou intereses, **sen respectar os dereitos dos/as demais**



As persoas cunha conduta **asertiva** son aquelas que **defenden os seus dereitos sen castigar nin violar os dereitos dos/as outros/as**. Reciben reforzo á vez que o dan. Din o que pensan, senten, queren ou opinan; sen prexudicar os dereitos dos/as demais a ser tratados/as con respecto; facéndoo de maneira franca, honesta e non ameazante.



TRABALLAR A ASERTIVIDADE NO CONTORNO LABORAL

Comportarnos de maneira asertiva implica a expresión directa dos nosos sentimentos, necesidades, dereitos lexítimos, opinións, sen ameazar e castigar as demais persoas e sen violar os seus dereitos.

A asertividade vainos permitir conseguir o que queremos e que os demais nos valoren. A asertividade é unha capacidade que se pode adquirir e adestrar.

No contorno laboral temos que relacionarnos con diferentes tipos de persoas e manexar situacións de conflito e de ansiedade. Non todos/as os/as compañeiros/as van ter os mesmos valores, formas de pensar, formas de actuar ou de desenvolver o traballo, ca nós. Por outra banda, son moitas as horas a pasar no posto de traballo ao longo do día, polo que en moitas ocasións mestúranse as relacións sociais e persoais coas puramente laborais. Se por riba estamos nun contorno masculinizado, onde sexamos o obxecto de todas as miradas ou onde sintamos o rexeitamento dos nosos compañeiros, clientes ou demais persoas relacionadas coa empresa, faise imprescindible aprender a actuar asertivamente, de tal maneira que fagamos respectar a nosa profesionalidade, os nosos dereitos coma traballadoras e coma persoas.

Comportarnos asertivamente no contorno laboral vainos permitir controlar a ansiedade, manexar as situacións de conflito, mellorar o ambiente laboral; en definitiva vai axudarnos a desenvolvernos profesionalmente, facéndonos valorar e respectar.

Cómpre recordar que actuar de forma asertiva tamén implica respectar o/a outro/a. Polo que ao facer valer os nosos dereitos asertivos temos que ter en conta que tamén son os dereitos da outra persoa e temos que respectalos.

Os dereitos asertivos de toda persoa son:

- > Ser tratada/o con respecto.
- > Intentar conseguir o que considere mellor para min, sempre que non repercuta negativamente nas outras persoas.
- > Actuar de xeito diferente a como as demais persoas desexarían que actuase.
- > Facer as cousas de xeito imperfecto, equivocarme algunha vez.
- > Ter as miñas opinións e cambialas.
- > Pedir axuda, rexeitala ou negarme a axudar ás demais persoas.
- > Dicar si ou non a unha petición e non sentirme culpable.
- > Expresar os meus sentimentos.
- > Non saber ou entender algo.
- > Sentirse ben con unha/un mesma/o.

A ASERTIVIDADE ANTE A CRÍTICA

A crítica é unha oportunidade de aprendizaxe, de cambio, de autocoñecemento e de enriquecemento das relacións cos demais. Con ela se expresan aquelas cousas que molestan doutra persoa e solicítase cambios de conduta. A crítica ofrece unha opinión distinta, un punto de vista discrepante sobre o que fai e pensa unha persoa, por iso axuda a entender os/as outros/as e a coñecerse un mesmo/a.

Para non deteriorar as relacións persoais e laborais, é preciso aprender a expresalas e tamén a recibilas. Son dúas habilidades difíciles e complementarias. Canto mellor saibamos facer as críticas, mellor as asimilaremos. Utilizar ben a crítica favorecerá un ambiente máis tolerante e racional, propicio para solucionar problemas e conflitos interpersoais. A forma en que afrontemos e expresemos as críticas determinarán a calidade das nosas relacións.

Expresar críticas

Todos/as temos dereito a expoñer as nosas opinións mais debemos ser conscientes que estas e as nosas peticións de cambio poden ser acollidas con desagrado, crear rexeitamento ou ofender. Para evitar isto debemos planificar e estruturar ben a crítica. Unha boa forma de comezar co manexo da crítica e ter en conta o concepto e asertividade (actitude na que un defende os seus dereitos sen castigar nin violar os dereitos dos/as outros/as). Partindo desta premisa será doado estruturar correctamente a crítica.

Para facer unha crítica, cómpre planificar unha secuencia que facilite a aceptación da mesma:

- 1º Define o obxectivo e calcula a forma de expresar a crítica.
- 2º Describe a conduta ou situación que se quere criticar. Exprésate en primeira persoa, son as túas opinións.
- 3º Podemos suxerir ou solicitar cambios.
- 4º Eloxia os cambios prometidos.

Recibir críticas

Por moi boas que sexan as nosas relacións, todos/as somos criticados/as algunha vez. Por regra xeneral, cando unha persoa é criticada adopta unha postura a defensiva pois síntese agredida. Mais esta postura impide que nos beneficiemos dunha oportunidade de aprendizaxe. Non debemos ter medo a recoñecer os nosos erros, só así aprenderemos a afrontalos e mellorar a nosa forma de ser e actuar.

Para afrontar a crítica debemos:

- > escoitar atentamente, mantendo unha actitude receptiva, a información que nos estean a transmitir.
- > Amosar o noso acordo total ou parcial e agradecer a contribución que supón unha boa crítica.
- > Comprometernos sinceramente a rectificar o que recoñecemos mellorable, solicitando alternativas se fose preciso.
- > Expresar os nosos sentimentos distinguindo sempre entre o fondo da crítica e a maneira en que foi presentada.

Pode ocorrer que a crítica que esteamos a recibir a consideremos improcedente e inadecuada. Non todas as críticas están baseadas na realidade nin teñen como fin mellorar as relacións.

Para prever posibles ataques, ao recibir unha crítica debemos analizar de maneira sincera se é ou non certa, total ou parcialmente. Se non a consideramos axeitada, podemos utilizar a negación asertiva, é dicir, negar as imputacións que cremos non son reais ou adecuadas sen danar o outro/a, ou banco de néboa, parecendo que damos a razón pero sen facelo abertamente (“tereino en conta”, “pensareino”). Desta maneira suavizaremos a situación para que non chegue a xerar un conflito.

Como conclusión podemos dicir que manexar a crítica é unha das habilidades sociais máis importantes que debemos aprender, xa que é unha ferramenta básica para solucionar problemas e conflitos interpersoais e unha oportunidade de aprendizaxe. A continuación presentamos as claves a modo de resumo:

Realizar a crítica

Ten en conta

Todas/os temos dereito a expoñer as nosas opinións.

Á hora de facer a crítica debemos basearnos en feitos obxectivos e contrastados e centrarnos en comportamentos ou actitudes concretas; non te deixes levar por pensamentos irracionais, estereotipos ou rumores.

Non descualifiques.

Quen ben critica non dana.

Estratexias e técnicas

Coida a comunicación non verbal: mantén o contacto visual, usa un ton firme e con bo volume, mantén un rostro serio máis non agresivo.

Coida a comunicación verbal: informa, non sexas agresiva/o, solicita un cambio de conduta.

Expresa algo positivo do comportamento da outra persoa.

Expresa os teus sentimentos, entendemento e acepta algunha parte de responsabilidade.

Non xulgues.

Fai unha petición cambio, propón algunha solución, solicita suxestións e tenta chegar a un acordo.

Recibir a crítica

Ten en conta

Non comete erros quen nada fai.

Ninguén é perfecto, polo que o recibir unha crítica, debemos tomala coma unha oportunidade para aprender e coñecernos mellor.

Sé obxectiva/o coa información recibida, non te poñas a defensiva nin contraataques.

Ponte no lugar da/o outra/o.

Ao igual que criticamos, tamén seremos obxecto das críticas.

Estratexias e técnicas

Mantén a calma.

Pensa positivamente.

Ignora aquelas manifestacións inxustas ou ofensivas.

Desarma a ira.

Acepta os erros sen escusas. (Aserción Negativa), e ofrece desculpas.

Utiliza a interrogación negativa co obxecto de recibir máis información e máis específica.

Analiza se a crítica é ou non válida. No caso de ser válida pensa como cambiar a túa conduta e fai saber a túa intención de mudar.

Se a crítica é deshonesto e abusiva, protéxete ou indaga nas causas desa reacción. Recorda os propios méritos e pide apoio.

RESOLVENDO CONFLICTOS POR MEDIO DA NEGOCIACIÓN

O conflito xerase cando dúas o máis partes non son capaces de chegar a un acordo, dado que os seus intereses son contrapostos.

A limitación máis importante que podemos atopar á hora de resolver un conflito é a actitude que se adopte ante el, pois moitas veces esta actitude é a verdadeira xeradora ou potenciadora do conflito, máis que o problema o as desavinzas entre as partes. As diferentes posicións que poden atoparse, atendendo ao interese amosado polos demais o por un mesmo, son:

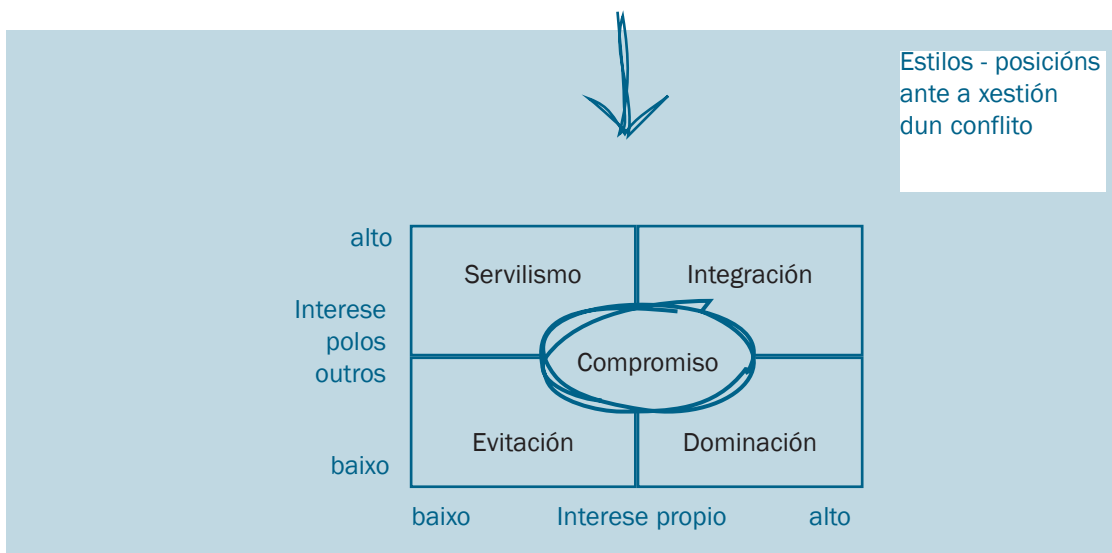
> **Integrativo:** Supón unha comunicación directa entre as partes o que posibilita a resolución de problemas con propostas creativas e imaxinativas. Pode ter o risco de que ningunha das partes quede convencida de todo xa que non existe a posibilidade de que todos/as teñan o que lles gustaría. É axeitado para acordos temporais e urxentes.

> **Servilista:** Céntrase en salientar e destacar os aspectos comúns entre ambos para satisfacer o interese doutro. Supón certo sacrificio por parte do que ten esta postura. A postura adoptada é a de “eu perdo, ti gañas”. Esta postura adoita levar consigo gardar os malos sentimentos, non dicir nada no momento, mais logo coller o desquite e facer reproches despois de haber tomado unha decisión.

> **Dominante:** Tipo de persoas que procuran por todo os medios acadar o seu obxectivo, polo que tenden a non ter en conta as necesidades e expectativas do seu opoñente. Identifícase coa orientación “gañador-perdedor”. (Pode ser útil esta actitude ante persoas que queren aproveitarse dun comportamento conciliador).

> **De evitación:** Asociado coa retirada e pretender esquivar o problema. Está asociado coa orientación “eu perdo, ti gañas”. Esta actitude leva a non responsabilizarse do problema e do acordado. (Só é útil cando o conflito non nos atinxe, ou cando non podemos facer nada).

> **Tendencia ao compromiso:** Estilo intermedio entre interese propio e o dos demais. Aquí as partes ceden algo na súa posición para chegar a unha decisión mutuamente aceptable para ambas. Identifícase co estilo de “negociación distributiva” ou a postura “eu gaño, ti gañas”. Esta é a opción máis axeitada para poder levar a cabo unha negociación integradora onde todas as partes se sintan triunfadoras e satisfeitas coa solución acadada.



Cómpre sinalar que se ben a posición de “Tendencia ao compromiso” é a máis axeitada, os outros estilos de comportamentos tamén serán útiles nalgúns casos segundo a postura das demais persoas implicadas no conflito. Así por exemplo, ante unha actitude burlesca ou provocadora, podemos adoptar unha posición de evitación, se sabemos que non vamos chegar a un acordo ou cando prefiramos tratar o tema nun momento máis axeitado.

A negociación é unha forma de resolución de conflitos. Por medio dela as partes tentan chegar a un acordo que estableza novas bases nas súas relacións, xa que aínda tendo intereses contrapostos, entenden que o acordo é máis beneficioso para ambas que a ruptura de relacións. A negociación baséase na disposición das partes a “ceder algo a cambio de algo”.

Os principais tipos de negociación que nos atopamos son a distributiva e a integradora, existindo formas mixtas de negociación que mesturan características de ambas.



Tipos de negociación		
Obxectivo	Distributiva	Integradora
	Pretende impoñer as súas aspiracións ao límite, que o contrario se vexa obrigado a aceptar.	Non pretende impoñer, so acadar un novo estado de equilibrio na relación.
Tipo de relación que se establece	Puro conflito de intereses.	Cooperación na busca de intereses comúns ou complementarios.
Tipo de tácticas	Distorsión da información. Opresión. Ameazas. Falsa conciencia. Tentan convencer a outra parte de que o seu obxectivo non é posible logralo, de tal xeito que acepte un arranxo próximo ao seu obxectivo. Consegue ademais que a outra parte o vexa coma xenerosa, como quen cedese fose el.	Transparencia na información Ausencia de ameazas e esaxeracións. Honestidade. Veracidade. A estratexia consiste en comezar cunha oferta positiva para, pouco a pouco, igualala á da outra parte, xa que a cooperación xera cooperación.
Resultados	Perdas-Ganancias O que unha parte gaña pérdese a outra.	Ganancias – Ganancias. Ambas partes gañan O resultado é positivo.

Será a negociación “integradora” a máis axeitada nas nosas relacións persoais e laborais, xa que ten en conta os intereses e circunstancias de todas as partes tentando chegar a un acordo que sexa positivo para todas.

Nun contorno masculinizado vaise facer imprescindible aprender a controlar a nosa actitude cara a un conflito e a negociar de maneira axeitada, de tal forma que non vexamos anulados os nosos dereitos, nos fagamos comprender pola outra persoa e establezamos mellores relacións laborais baseadas no respecto.

Saber actuar ante un conflito faranos obter consecuencias positivas como:

- > Comprender mellor as outras persoas.
- > Facer que as demais persoas me comprendan mellor.
- > Clarificar as posicións de cada unha das partes.
- > Facer que os/as demais entendan que sodes imparciais, tolerantes e respectuosas.
- > Facer que vos respecten máis.
- > Potenciar a busca de solucións novas e imaxinativas.
- > Fomentar a cohesión grupal.

A modo de resumo e conclusión presentamos as claves para levar a cabo unha boa negociación e resolver conflitos baixo a estratexia “ti gañas eu gaño”.

Claves para unha boa negociación

Prepara a negociación

Analiza cales son as necesidades, os temores e os resultados que se queren obter.

Reúne toda a información necesaria.

Analiza a situación tanto desde a túa situación coma das outras persoas.

Fai que sexa fácil dicir “si”.

A interacción

Escoita como ve a situación a outra persoa.

Nunha negociación con éxito, todo o mundo gaña.

Evita os resultados “Eu gaño/ ti perdes”. Sé unha persoa debe perder, cambia a perspectiva.

Non farás ningún dano en preguntar. Se conciso e vaite ao gran. Fai preguntas para dirixir a negociación.

Separa a persoa do problema. Se duro co problema e feble coa persoa.

Inclúe as obxeccións. Emprega “e”, en vez de “pero”.

Crea o clima para o acordo.

Se flexible. Permanece ao tanto do teu límite mínimo. Mantén a túa meta, pero non necesariamente a túa ruta. Cambia as expectativas irrealas.

Extrae a información da resposta que obtiveches. Se algo non funciona, cambia a táctica.

Evita

Interromper.

“Marcar goles” (Enganar).

Atacar.

Acusar.

Ser “demasiado listo”.

Falar excesivamente.

Dominar a berros.

Os sarcasmos.

Procura

Escoitar.

Preguntar.

Expresarnos de maneira positiva.

Falar con calma.

Ignorar os comentarios hostís.

Solicitar un descanso se é preciso (Ex.: “pensámolo e logo seguimos falando”)

Escribir o que se fala se é preciso, segundo a negociación da que se trate.

O peche

Os contratos claros preveñen conflitos futuros.

Amosa a túa dispoñibilidade de cumprir o acordado.

Non deixes lagoas, non peches a negociación ata que todas as partes asuman e entendan o acordado.



ACTIVIDADES



HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS

UNIDADE 2

ACTIVIDADES



Duración 50 minutos

Obxectivos Recoñecer a importancia da comunicación asertiva na procura de obxectivos persoais e de igualdade.
Reflexionar sobre as diferentes situacións de discriminación que se dan no contorno laboral de forma cotiá.

Área a traballar A comunicación como ferramenta en ámbitos masculinizados.

Procedemento Entrégase o caso as/os participantes o cadro de preguntas e respostas. Daráselles o tempo preciso para lelo e reflexionar as preguntas, facendo posteriormente unha posta en común en gran grupo. Pódese variar facendo primeiro unha reflexión en grupos pequenos (de 3 a 5 persoas) e logo unha posta en común.

ACTIVIDADE 1: TALLERES MIGUÉLEZ

Talleres Miguélez é un pequeno taller auxiliar da industria da automoción, dedicado á reparación de pezas para automóviles a través da soldadura lixeira.

Ante un gran pedido, o xerente, propietario do taller, decide contratar a 3 soldadores/as. Así, contrata a Xoán, David e Maruxa, que finalizaran un curso de soldadura lixeira do Plan PIP. Os tres están moi motivados por poñer en práctica os seus coñecementos.

O primeiro día de traballo, o xefe xunta aos tres para distribuír as tarefas que hai que realizar, e prodúcese a seguinte situación:

Xefe: Neste taller necesitamos que todos os traballadores estean dispostos a realizar traballos de organización ademais dos propios de soldadura. Non sei se tedes algún inconveniente.

Maruxa: Non ningún, aquí todos vimos a traballar.

Xoán: Non hai ningún problema, mais sobre todo gustaríame poder dedicarme á soldadura e aplicar as técnicas que aprendín para coller experiencia.

David: Eu opino o mesmo que Xoán, gustaríame centrarme na soldadura, aínda que non teño inconveniente en botar unha man noutras labores.

Xefe: Necesitamos, ademais das tarefas propias de rectificado de pezas, que alguén controle o almacén, entrada e saída das pezas, os albarás... Temos dúas opcións, ou que cada un xestione o control sobre as pezas que lle corresponda arranxar, ou que algún de vos se dedique a estas tarefas auxiliares.

David: Home, eu preferiría soldar que é o que mellor se me dá.

Paréceche axeltado o modo de actuar de Maruxa, por que?

Como te imaginas que repercutiu no seu futuro laboral?

[illegible]HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 2 

ACTIVIDADE 1: TALLERES MIGUÉLEZ

Xefe: Maruxa, ¿ti terías algún inconveniente?

Maruxa: Non, non me importaria facelo.

Xefe: Seguro que es moito máis.

organizada que nos, e os albarás e papeis dánseche mellor, faralo moi ben.

Maruxa: Ben, non hai inconveniente, eu o farei.

David: De acordo. E nós?, qual é o nosso posto?

Xefe: Ben, deixáde-me que lle amose a Maruxa cal é a súa labor e agora acompañávos aos vosos postos.

Maruxa incorporárase ao seu novo posto, quere e necesita traballar, pero se sente frustrada pois non vai poder desenvolver o traballo que realmente desexaba. Perdeu unha oportunidade de adquirir experiencia e sabe que é fundamental para acceder a outros postos de traballo na industria.

Depois do que lhe custou realizar o curso e conseguir o emprego!.

Pensa nou tro tipo de resposta por parte dela.

Cres que se dá esta ou semellantes situacións a miúdo?.

[illegible]

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE PROFISÕES MASCULINIZADAS

+as
conta
CONELas
aqui entra a METROPOLITANA de você

ACTIVIDADE 2: TRABALLAR OS ESTILOS DE COMPORTAMENTOS

Duración 45 minutos

Obxectivos Recoñecer os diferentes tipos de comunicación.
Adestrar o comportamento asertivo.

Área a traballar Os estilos de resposta ante as diferentes situacións
Traballando a asertividade no contorno laboral.

Procedemento Entrégase o modelo de casos onde terán que decidir individualmente, durante uns 15 minutos, que tipo de resposta se produce, e propor unha resposta asertiva nos casos en que estas fosen agresivas ou pasivas. Farase posteriormente unha posta en común onde se analizará cada caso e compartiranse as diferentes alternativas de resposta asertiva.

ACTIVIDADE 2: EXERCICIO SOBRE ESTILOS DE COMPORTAMENTOS EN SITUACIÓNS DE TRABALO

Decide o estilo de comunicación das respostas nos casos seguintes e propón en cada caso como sería unha resposta asertiva no caso que esta fose agresiva ou pasiva.

No traballo: "necesitamos que cubras a quenda de mañá pois os compañeiros van a un curso de formación, non che dixer nada porque supuxen que non che interesaría, ademais é todo o día"

Resposta: "¡valla grazal Sempre deixándome de lado" pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

Xefe ao seu traballador: "Este traballo é un desastre. Tes que facelo de novo"

Resposta: "De acordo, a verdade é que son un zoupón" pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

Traballadora ao seu encargado: "Podería enviarme a alguén para axudarme a subir os sacos de area"

Resposta: "Xa sabía eu que unha muller non facía nada na construción" pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

ACTIVIDADE 2: TRABALLAR OS ESTILOS DE COMPORTAMENTOS

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 2

52



**ACTIVIDADE 2:
EXERCICIO SOBRE ESTILOS DE COMPORTAMENTOS
EN SITUACIÓNS DE TRABALLO**

Decide o estilo de comunicación das respostas nos casos seguintes e propón en cada caso como sería unha resposta asertiva no caso que esta fose agresiva ou pasiva.

Peón aos seus compañeiros:
"Necesito que alguén me axude a subir os ladrillos"

Resposta: " Eu podo axudarte en canto remate este azulexado, se queres encárgome do montacargas"

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

Peón a Peca: "Xa é hora de ir mercar os bocadillos "

Resposta: "Hoxe non me toca a min, dille a Daniel que creo lle toca a el"

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

Na oficina de emprego: "Síntoo, pero estes cursos non foron pensados para mulleres, é mellor que non te anotes; ademais non che serviría de nada"

Resposta: "Tes razón, é unha parvada anotarse"

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 2

53



**ACTIVIDADE 2:
EXERCICIO SOBRE ESTILOS DE COMPORTAMENTOS
EN SITUACIÓNS DE TRABALLO**

Decide o estilo de comunicación das respostas nos casos seguintes e propón en cada caso como sería unha resposta asertiva no caso que esta fose agresiva ou pasiva.

Na casa: " Non sei porque segues nese traballo, iso non é para mulleres, sempre temos que estar dando explicacións"

Resposta: "A verdade e que debería buscar outra cousa".

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

Entre compañeiras: "Por que chegaches tarde ao traballo?"

Resposta: "A ti que che importa, se chego tarde é cousa miña"

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

ACTIVIDADE 3: RECIBIR E EXPRESAR CRÍTICAS

Duración 45 minutos

Obxectivos Identificar a crítica coma unha oportunidade e non como ameaza.
Adquirir destrezas asertivas na formulación e no recibimento de críticas.

Área a traballar A asertividade ante a crítica.

Procedemento Organizar pequenos grupos (3-5 persoas), nos que se dará resposta aos casos formulados, durante uns 15-20 minutos.
Nomearase un/unha portavoz en cada grupo para facer unha posta en común das alternativas suxeridas para cada caso.
O/A monitor/a levará o debate facendo reflexionar sobre cada situación e as posibles alternativas.

**ACTIVIDADE 3:
RECIBIR E EXPRESAR CRÍTICAS**
En pequeno grupo responder aos seguintes casos.

No traballo, onde sodes moi poucas mulleres, tes un compañeiro que che fai continuamente bromas sobre o teu traballo porque es muller. Non crees que teña mala intención, pois sabes que entre os propios compañeiros están continuamente facéndose bromas pesadas. Pero a ti empézas a amolarlles.

Estás co teu orientador/a laboral, e ao ver o teu currículo vital, críticoche que esta moi mal estruturado e que así ningún o lerá.

Como lle farías a crítica?

Como lle farías a crítica?

+as
SOLITA
CONELAS

**ACTIVIDADE 3:
RECIBIR E EXPRESAR CRÍTICAS**
En pequeno grupo responder aos seguintes casos.

Traballas cunha persoa que che deixa sempre as ferramentas desordenadas e sucias. Chegas o luns e atopas unha das ferramentas estragada e inservible.

Tes unha probe de traballo e por culpa dun atasco chegas tarde. O responsable críticoche en público e iradamente por atrasar o proceso.

Estando nunha comida familiar, ao comunicarlle que estás a facer un curso de actuación, un dos teus parentes críticoche por querer traballar na construción, dicíndoches que non sabe por que queres meterte nese sector que só te traerá complicacións.

Como lle farías a crítica?

Como actuarías ante esta situación?

Como actuarías ante esta situación?

+as
SOLITA
CONELAS

ACTIVIDADE 4: AS VACACIÓNS

Duración 60 minutos

Obxectivos Adquirir habilidades negociadoras na resolución de conflitos
Adestrar o comportamento asertivo en situacións de conflito.

Área a traballar Resolver conflitos por medio da negociación.

Procedemento Escolleranse do grupo 5 voluntarias/os para facer a representación da negociación. A cada un deles/as daráselles a “situación” e un personaxe para interpretar sen que os demais coñezan as súas particularidades.

O resto fará de observador, tendo de apoio o guión proposto. Deben permanecer en silencio sen interromper a representación e explicaráselles a parte do grupo de representación os puntos clave a observar. Daráselles tamén, como material de apoio a descrición de cada un dos personaxes e da situación. Intentarase facer a representación ao redor dunha mesa para que o grupo poda abstraerse e centrarse no seu papel; pódese achegar material para escribir o que precisen.

Unha vez situados e tendo claro cada un/unha o seu rol, comezase coa lectura en alto da “situación”, explicando que teñen que chegar a un acordo e deixando que a conversa xurda libremente ata que cheguen a un acordo ou durante uns 20 minutos.

Posteriormente farase unha posta en común sobre o acontecido, dando alternativas para cada caso.

**ACTIVIDADE 4:
XOGO DE ROLES. PERSONAXES E SITUACIÓN**

Tedes que organizar as vacacións para o ano 2007. A empresa pídovos que vos organizades como queirades, mentres que esteen sempre traballando dúas persoas para cubrir o servizo, e que as vacacións esteen comprendidas entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos.

Sodes cinco persoas, Maruxa, Xoán, Altor, Hernán e Uda, e a cada un vos corresponde 30 días naturais de vacacións.

Xoán
Estás casado e tes dous fillos en idade escolar. A túa muller traballa e sempre colle as vacacións en agosto, ao igual ca ti pois os nenos están de vacacións escolares e gústanvos pasar ese tempo en familia. Tendes previsto marchar 10 días de vacacións a praia.
Tes unha antigüidade na empresa de 15 anos.

Maruxa
Este ano gustaríache colle as vacacións en agosto, pois tes unha voda en Canarias o día 15. Des toda a familia e gústanvos aproveitar a viaxe e coñecer a zona, tendes pensado pasar entre 10 e 15 días. Ademais o teu home colle este ano as vacacións en agosto por peche da fábrica.
Levas 10 anos na empresa.

Uda
Esta é a primeira vez que tes 30 días de vacacións completos, pois nunca estiveras fora nunha empresa. Tes pensado aproveitalos para ir a Arxentina onde tes familia que hai moito que non a ves, e que por uns motivos ou outros sempre tes que cancelar a viaxe.
Necesitarias os trinta días seguidos para que che mereza a pena, pois o viaxe é moi longo.

Altor
Tes dous nenos en idade escolar. Dende que van o colexio a chegada das vacacións supón un problema pois non tendes con quen deixar os nenos.
Este ano conseguistes praza para un campamento de verano de 15 días, os últimos de xuño. Así que entre ti e a túa muller, ides organizar as vacacións de tal maneira que cubrades todo o verán. A túa muller vai coller do 15 de xuño o 15 de xullo, e ti as necesarias para agosto. En setembro ven a túa irmá de vacacións e encargarase ata que comece o colexio.

Hernán
Este ano ti e máis a túa moza tendes pensado facer unha viaxe ao estranxeiro; non sabedes moi ben se a Europa ou ao Caribe. Levedes aforrando todo o ano para iso.
Gustaríache colle as vacacións coa túa moza que as colle entre o 15 de xuño e o 15 de agosto.
Levas 3 anos na empresa.

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 2

55

as
CONELAS

**ACTIVIDADE 4:
XOGO DE ROLES. PERSONAXES E SITUACIÓN. GUIÓN
DE APOIO PARA AS PERSOAS OBSERVADORAS:**

Aspectos a valorar	Xoán	Maruxa	Uda	Altor	Hernán
Participan positivamente no diálogo? (Fallan con calma nun ton axustado, deban espazo ás outras partes...)					
Tipo de resposta que adoptan (agresiva, pasiva, asertiva).					
Realizan escolta activa?					
Mostran empatía?					
Expresan os seus intereses?					
Mostran creatividade nas súas opinións que presentan?					
Súndren acordos?					
Están dispostos a ceder parte dos seus intereses para chegar a un acordo?					
Presentan satisfacción unha vez acadado o acordo?					
Cree que respectará o acordo?					

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 2

55

as
CONELAS

Duración 10 minutos

10 minutos

Obxectivos Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.

Procedemento Co apoio do cadro proposto, encher individualmente con tres conceptos formulados na unidade cada unha das preguntas. Facer, no seu caso, unha posta en común.

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

Aprendín que

Isto sêrveme para

DIPOSITIVAS

HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVEMENTO
DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 2

57



ESTILOS COMPORTAMENTAIS O ESTILO PASIVO

SIGNIFICA	Evita dicir o que pensa, sinte ou opina. Foxe da situación, aprázao pero non a resolve. Respecta os dereitos dos/as demais pero non os seus.
CONDUTA VERBAL	Quizais ..., supoño, preguntome se poderíamos..., impórtache moito..., non cres que..., realmente non é importante..., non te molestes, eh!h...
CONDUTA NON VERBAL	Mirada cara a abaixo. Voz baixa. Vacilacións. Postura afundida. Ombreiros caídos.
EFFECTOS	Sentimentos de desamparo. Soidade. Enfádase consigo mesmo/a. Conflitos nas relacións cos demais. Depresión. Non se gusta a si mesmo/a.

1.

ESTILOS COMPORTAMENTAIS O ESTILO AGRESIVO

SIGNIFICA	Dí o que pensa, sente, quere ou opina sen respectar os/as demais. Defende a súa opinión ou interese, sen respectar os dereitos dos/as demais
CONDUTA VERBAL	Debes de ..., tes que..., farías mellor en..., se non tes coidado...
CONDUTA NON VERBAL	Mirada fixa. Acenos de enfrentamento e ameaza. Postura intimidatoria. Voz alta.
EFFECTOS	Conflitos nas relacións cos demais. Sentimentos de culpa. Enfado. Estados de tensión. Soidade. Fere os sentimentos dos demais. Perde oportunidades continuamente.

2.

ESTILOS COMPORTAMENTAIS O ESTILO ASERTIVO

SIGNIFICA	Dí o que pensa, sente, quere ou opina; sen prexudicar os dereitos dos/as demais a ser tratados/as con respecto; facendo de maneira franca honesta e non ameazante. Respecta os seus dereitos persoais.
CONDUTA VERBAL	Penso ..., sinto..., Quero ..., como podemos facer isto..., que pensas..., que che parece...
CONDUTA NON VERBAL	Mirada directa aos ollos. Acenos firmes. Mans soltas e xesticulantes. Corpo dereito. Ton da fala firme
EFFECTOS	Resolve problemas. Séntese a gusto cos demais e consigo mesmo/a. Sente que ten control sobre as situacións.

3.

ESTILOS DE RESPONSA

		Expresión manifesta (directa)	
	ASERTIVIDADE	AGRESIVIDADE	
Non castigadora	PASIVIDADE	AGRESIVIDADE PASIVA	Castigadora
		Expresión encuberta (indirecta)	

4.

EFFECTOS DA ASERTIVIDADE

COMPORTAMENTO ASERTIVO	ASERTIVIDADE NO ÁMBITO LABORAL
Expresión directa dos nosos sentimentos, necesidades, opinións sen ameazar nin castigar ás demais persoas, sen violar os seus dereitos.	- Controlar a ansiedade. - Afrontar as entrevistas de traballo. - Manexo de situacións de conflito laboral. - Mellora do ambiente laboral.

5.

CONCEPTO DE CRÍTICA

- Oportunidades para expresar o que nos
molesta da outra persoa
- Solicitar cambios de conduta
- A crítica e unha oportunidade de
mellorar as relacións
- É importante saber como expresalas e
como recibilas

6.

PAUTAS PARA EXPRESAR CRÍTICA

TER EN CONTA:

Comunicación non verbal (contacto visual, ton e volume)

Comunicación verbal (Informar, pedir cambio de conduta, non ser agresivo)

FORMULACIÓN DA CRÍTICA:

Expressar algo positivo do comportamento da outra persoa antes de facer a crítica ("Normalmente o fas moi ben...").

Expressar entendemento ("Sei que para ti...").

Aceptar algunha parte da responsabilidade ("Tal vez eu...").

7.

FORMAS DE ENFRONTARSE Á CRÍTICA

E importante a crítica porque o recibes?

SI

Exercito control
Empaño

NON

A Acusación Negativa
Desarmar a ira
Buscar de razóns

Aparar selectivamente
Oír con desconfianza
Empaño negativo

Non é verdadeira

Refutar a parte da información
Empaño información selectiva
Desarmar a parte da ira
Autofirmación (falso relato)

É verdadeira

DESEJO MÓDULO

Aceptar a miña responsabilidade
Adaptar datos relevantes desarmados
para a outra parte (se se pode)
Ser observador de solucións
Expressar desexo de acordo

DESEJO NON MÓDULO

Responder a comprensión da súa perspectiva de que podes recibir o outro parte
Falar afirmativamente
Aparar a súa perspectiva (falso relato)
Opción formal alternativa

8.

TÉCNICAS PARA RECIBIR

ASERCIÓN NEGATIVA *É verdade..., Tes razón...*

INTERROGACIÓN NEGATIVA *Que malo ten?*

IGNORAR SELECTIVAMENTE *Centramos nas expresións non destrutivas*

DESARMAR A IRA *Falaremos diso cando queiras, pero antes tranquilízate*

OFRECER DESCULPAS

BANCO DE NÉBOA *Tereino en conta, pensareino...*

9.

ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN

GANADORA - PERDEDORA	GANADORA - GANADORA
PERDEDORA - PERDEDORA	PERDEDORA - GANADORA

TRANSFORMAR ÁS ADVERSARIAS EN ASOCIADAS QUE COOPEREN NA SOLUCIÓN DOS PROBLEMAS

Cales son as miñas necesidades?

Cales son as doutra parte?

Desexo traballar en ambas partes?

10.

O CONFLICTO

UN CONFLICTO BEN XESTIONADO SUPÓN	UN CONFLICTO MAL XESTIONADO SUPÓN
Comprender mellor as outras persoas. Facer que as demais persoas me comprendan mellor. Clarificar as posicións de cada unha das partes. Facer que as outras partes entendan que sodes imparciais, tolerantes e respectuosas. Facer que vos respecten máis. Potenciar a busca de solucións novas e imaxinativas. Fomentar a cohesión grupal.	Implicación en máis discusións, desacordos e pélexos. Dificultade para manter relacións cordiais, de compañeirismo e de amizade. Facer que se perda o respecto polos demais. Os pequenos problemas poden derivar noutros grandes. Sentimentos de indefensión, impotencia, mal humor, incomodidade, que moitas veces non están xerados polo problema en si senón pola forma de tratalo.

11.

O DIÁLOGO NA NEGOCIACIÓN

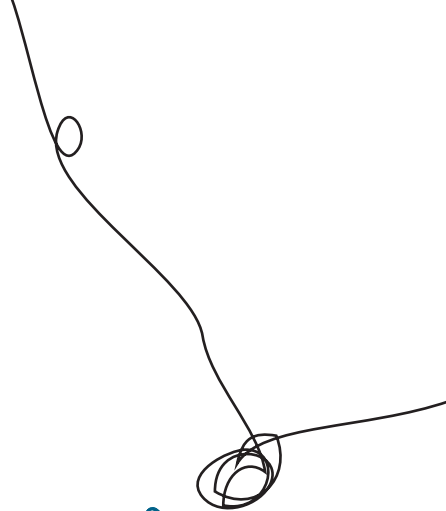
EVITA	PROCURA
Interromper "Marcar goles" / Enganar Atacar Acusar Ser "demasiado listo" Falar excesivamente Dominar a berros Os sarcasmos	Escoitar Preguntar Expressarse de maneira positiva Falar con calma Ignorar os comentarios hostís Solicitar un descanso se é preciso Anotar os datos de interese ou acordos

12.



HABILIDADES PERSOAS NO DESENVOLVIMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS

UNIDADE 1



A
XESTIÓN DO
TEMPO

MÓDULO 2
HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS 61

ESQUEMA: A XESTIÓN DO TEMPO

Duración	5 horas
Obxectivos Xerais	Traballar as diferentes formas de conciliar a vida persoal, familiar e laboral. Aprender a planificar o tempo en función dos obxectivos persoais e laborais.
Contidos	A importancia da xestión persoal do tempo. Claves para unha boa xestión do tempo. Estruturar o plan persoal. A toma de decisións. A planificación A toma de decisións
Actividades	Nerea I : O seu tempo e a corresponsabilidade Obxectivos: Identificar os diferentes espazos/tempos que ocupan as mulleres e os homes e as responsabilidades que asumen. Asumir a importancia de compartir e delegar responsabilidades. Duración: 1 hora Nerea II: Os seus obxectivos Obxectivos: Identificar e priorizar os diferentes obxectivos, individuais e compartidos. Valorar a importancia dos obxectivos individuais (laborais e persoais). Aprender a planificar o tempo para a consecución dos obxectivos. Duración: 1 hora Nerea III: A toma de decisións Obxectivo: Pór en práctica o proceso de toma de decisións Duración: 30 minutos O meu plan persoal Obxectivo: Trazar un plan individual, a partir dos obxectivos persoais e laborais. Duración: 1 hora Avaliación Obxectivos: Reflexionar sobre os contidos da unidade. Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade. Duración: 10 minutos

A IMPORTANCIA DA XESTIÓN PERSOAL DO TEMPO

O traballo, a vida familiar e a vida persoal son as distintas facetas que configuran a vida de calquera persoa e aluden directamente ao dereito de toda persoa a ter un traballo, unha familia e tempo para si mesma. Mais como consecuencia das esixencias do mercado de traballo e da nosa estrutura social, son moitas as persoas que sofren un desencontro entre o seu ámbito laboral e privado.

Esta situación agrávase no caso das mulleres pois, debido aos roles sociais establecidos, son elas as que sofren a dobre xornada, fóra e dentro do fogar, as que se ven obrigadas a reducir as súas xornadas, as que chegan en moitos casos a renunciar aos seus traballos quedándose relegadas ao ámbito doméstico-reprodutivo.

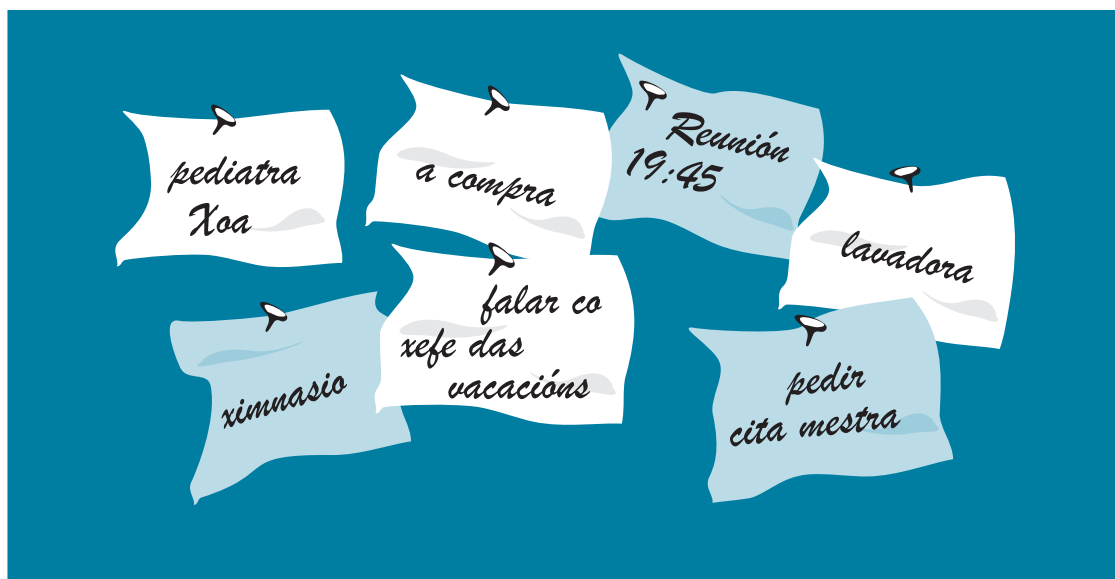
Nesta situación temos que reformular a participación do home e da muller no mundo laboral, familiar e privado, rompendo os roles establecidos. É preciso fomentar actitudes favorables para diminuír a sobrecarga de responsabilidades familiares das mulleres, traballando na procura dun reparto equitativo.

A xestión do tempo tense traballado maioritariamente dende a óptica do mundo empresarial na procura dunha maior produtividade. Traballar o ámbito persoal dende esta óptica ten o risco de caer na dobre culpabilización, xa que se entende que se as mulleres non realizan todas as “súas responsabilidades” é porque non saben xestionar o seu tempo. Entramos así no paradigma da “súper muller” que ten tempo para todo, todo o fai ben, sempre esta dispoñible e mesmo ten unha tranquilidade e bo ánimo admirable.

O obxectivo da xestión do tempo é lograr ser conscientes das posibilidades que se teñen, e de asumir as responsabilidades que se estea en disposición de abranguer. Unha vez que se tome esta decisión pódense acadar os obxectivos tanto a nivel laboral, familiar coma persoal.

Os erros máis comúns á hora de organizarnos son:

- > Inexistencia de obxectivos previamente definidos.
- > Non distinguir entre o que é importante e o que é urgente.
- > Non aceptar que non se pode facer todo.
- > Insuficiente delegación de tarefas, ou asunción de exceso de responsabilidades.
- > Falta de orde de prioridade nas tarefas a realizar.



CLAVES PARA UNHA BOA XESTIÓN DO TEMPO

Non hai un único modelo de como xestionar o tempo, pero si unha serie de principios básicos. De seguido expóñense estes principios ou claves que nos axudarán a xestionar o noso tempo para acadar metas persoais e laborais.

> Analiza cales son as túas prioridades e a raíz delas identifica os teus obxectivos.

O problema básico na mala xestión do tempo é a disparidade entre o que dicimos que queremos facer e o que realmente facemos.

Por outra banda será preciso analizar se os obxectivos son realmente nosos ou impostos polo noso círculo, e se están en consonancia cos nosos valores ou prioridades.

> Fai unha lista de actividades e tarefas ordenada por prioridade.

Temos que diferenciar as actividades, tarefas e responsabilidades pola súa importancia, atendendo aos nosos obxectivos e valores, dándolle a cada cousa o espazo que se merece na listaxe de prioridades.

> Planificar por adiantado.

Planificar é a pedra sobre a que se basea a xestión do tempo, todo o esforzo que se lle dedique a esta tarefa paga a pena.

Á hora de planificar débese ser realista co tempo do que se dispón e a duración de cada actividade ou tarefa. As metas deben ser realistas senón será fácil caer na ansiedade e no estrés. A finalidade dunha boa xestión do tempo é organizarnos para acadar os obxectivos persoais, gozando das tarefas e actividades a levar a cabo, e non caer nunha axenda interminable de obrigas.

Será de axuda tamén organizar as tarefas segundo o esforzo requirido e as nosas capacidades, pois cada persoa é distinta e rende de forma diferente en cada momento. Por exemplo, se planificamos realizar deporte coma unha actividade, haberá persoas que prefiran facelo pola mañá e outras pola tarde, de acordo á súa capacidade persoal e o deporte elixido.



> Acepta a incerteza e actúa.

O medo á incerteza e ao fracaso parálanos. Debemos ser conscientes de que para conseguir o que queremos é preciso asumir riscos, e se erramos debemos asumilo coma unha oportunidade, pois os erros forman parte das nosas vidas e do noso aprendizaxe.

> Aprende a dicir “non”.

Un erro frecuente é comprometerse sen ser conscientes que o tempo é un recurso limitado. As mulleres somos especialmente propensas a sacrificar o noso tempo para atender as necesidades alleas. É preciso aprender a dicir “non” sen sentirnos culpables.

> Delega.

Continuamente as mulleres asumen tarefas que non son só da súa responsabilidade (por exemplo as tarefas domésticas ou o coidado da familia), sen ser capaces de delegalas noutras persoas. Isto prodúcese pola crenza de que é unicamente obriga nosa ou que as outras persoas non o farán tan ben. Á hora de delegar debemos ser conscientes de que non só hai un xeito correcto de facer as cousas, que toda persoa precisa dunha aprendizaxe para realizar unha tarefa nova, e que a persoa que fai unha actividade é a responsable tanto dos erros coma dos logros.

> Divide os traballos grandes en tarefas manexables.

Hai tarefas que son demasiado amplas ou abstractas, é conveniente dividilas en pasos manexables, pensando en metas. Por exemplo “atopar un emprego”: é demasiado amplo, mais se o dividimos en tarefas máis pequenas (revisar a prensa, redactar o currículo,...), será máis doado acadar o obxectivo último e facelo con menos tensión.

> Fai un seguimento dos teus progresos.

É necesario dedicar un tempo para revisar como vai a nosa planificación, para ter a oportunidade de identificar erros ou variables e se é preciso introducir modificacións.

ESTRUTURAR O PLAN PERSOAL. A TOMA DE DECISIÓNS

Para organizarmos de maneira efectiva é preciso ter claro cales son as nosas prioridades e valores. A miúdo dicimos que queremos facer cousas que en realidade non desexamos. Son autoimposicións que nos facemos por influencia do noso contorno. Debemos analizar que é o que estou a facer e o que realmente quero.

A continuación expónse un esquema de traballo para facilitar a nosa autoanálise e planificación, así como o difícil proceso de tomar decisións.

A planificación

Para analizar cal é a situación actual da cal partimos, cómpre detallar todas as actividades e analizar se estas son da nosa exclusiva responsabilidade ou pola contra é compartida, aínda que á hora de efectualas as asumimos como propias. Non se trata de axustar a nosa axenda para sermos “máis produtivas”, senón de ser conscientes da carga de traballo que asumimos e formular alternativas para conseguir que as outras persoas afronten as súas responsabilidades. Proponse a seguinte táboa coma guión da autoanálise de tempos.

Táboa descritiva
da miña
situación actual

Tarefas e actividades	Horario/Tempo que ocupan	Persoas implicadas e responsabilidades	Alternativa de organización e avaliación	Persoas nas que podo apoiarme	Apoio externo. Onde acudir

> **Tarefas e actividades:** cómpre detallar todas aquelas tarefas e actividades que se levan a cabo diariamente. Tanto as correspondentes á vida familiar coma a profesional ou persoal.

> **Horario / tempo que ocupan.** Trátase de definir canto tempo ocupan as actividades para saber logo cales son os espazos modificables e cales non.

> **Persoas implicadas e a súa responsabilidade.** As mulleres asumimos as responsabilidades familiares case unilateralmente, o que nos impide desenvolver outras facetas das nosas vidas e obríganos a levar unha dobre xornada.

Trátase neste apartado, tendo xa identificadas as tarefas diarias, de analizar se as tarefas que desenvolvemos a diario son de responsabilidade persoal propia, ou deberían ser compartidas, xa que afectan a outras persoas. Como exemplo de responsabilidade unicamente persoal podemos citar o traballo ou actividade laboral, e en canto a unha responsabilidade compartida a compra doméstica. Este exercicio faranos ver que son moitas as tarefas que asumimos en exclusividade sen que sexan responsabilidade unicamente nosa, e que deberían ser compartidas.

> **Opcións alternativas de organización e a súa avaliación.** Tratarase de propor alternativas implicando as persoas corresponsables das actividades e tarefas, valorando á vez os pros e contras de cada unha para escoller aquela máis axeitada. Será esencial asumir a necesidade de delegar funcións se queremos ter unha distribución máis equilibrada do tempo, que permita a homes e mulleres desenvolverse no plano persoal, familiar e laboral.

> **Persoas nas que pode apoiarme.** Temos que ser conscientes de que as veces necesitaremos de axuda doutras persoas para poder levar a cabo as nosas actividades. Trataremos pois de identificar aquelas das que podemos botar man, así como para que cousas, durante canto tempo e de que xeito o faremos.

> **Apoio externo, onde acudir.** Debemos coñecer aqueles servizos do noso medio aos que podemos acudir e o seu funcionamento, así coma o lugar onde informarse.

Cunha boa xestión do tempo posibilitase ás persoas executar o dereito que teñen de acadar os obxectivos persoais e de actuar conforme os seus valores. As mulleres, debido a educación recibida e as responsabilidades e papel que a estrutura social lles impón, tenden a sacrificar as súas metas, tempo e prioridades, para atender as necesidades das persoas do seu contorno. Para camiñar en igualdade faise preciso que as mulleres sexan conscientes de cales son as súas necesidades e obxectivos, e que precisan para acadalos, como punto de partida na realización do seu proxecto persoal.

Proponse na seguinte páxina unha táboa coma guía de reflexión e autoplanificación. E preciso sinalar que a autoplanificación vai ligada á análise da nosa situación persoal. Unha non ten sentido sen a outra. Trátase en definitiva de reorganizar os nosos espazos e tempos para poder acadar as nosas metas.

> **Servizos externos, onde acudir.** Identificar aqueles servizos que nos axuden a xestionar o noso tempo e a acadar as nosas metas, coma son centros de información, de formación, de lecer.

[illegible]

A toma de decisións

A toma de decisións consiste en atopar unha conduta axeitada para resolver unha situación problemática na que, ademais, hai unha serie de sucesos incertos. A toma de decisións pode ser individual ou estar implicadas varias persoas. Ímonos centrar no ámbito persoal, pois en canto ás decisións grupais nos podemos remitir á unidade anterior no apartado da negociación.

Á hora de planificar o noso tempo teremos que tomar unha serie de decisións que en moitas ocasións xeran sensacións de incomodidade, tensión, ..., cómpre pois aprender a manexar o noso proceso de toma de decisións

Pola socialización de xénero, as mulleres teñen unha serie de condicionantes que dificultan a toma de decisións e que ás veces chegan a que non saiban con certeza o que queren. Estes son:

Excesiva preocupación polo que poidan querer ou precisar as/os demais, sen ter en conta o que realmente queren para si mesmas.

Tendencia a confiar máis no criterio doutras persoas.

Para levar a cabo a toma de decisións de maneira axeitada cómpre analizar a situación en profundidade, elaborar modelos de acción alternativos e extrapolalos para imaxinar o resultado final. Así se obtén unha idea das consecuencias que terían cada unha das accións que se definiron e elixir a conduta máis idónea que vai solucionar a situación.

De seguido detállanse os pasos do modelo de toma de decisións:

1º Realizar unha análise da situación actual que queremos modificar ou unha definición do problema.

Cando se vai resolver un problema é necesario analízalo e diferenciar os aspectos relevantes que inflúen na aparición e mantemento da situación, e que a fai ameazante. A análise é causal, e abrangue tanto o momento actual como a posible evolución.

2º Xerar condutas alternativas posibles dentro do modelo da realidade que se creou.

É unha fase que depende da creatividade da persoa. Trátase de imaxinar alternativas posibles. No caso das mulleres, a crítica e autocritica xogan un papel que compromete de forma fundamental a efectividade deste paso. Xa que a muller é máis vulnerable a elas e inhiben a súa creatividade polo medo a equivocarse ou ser rexeitadas socialmente. É preciso suprimilas nunha primeira fase para poder conseguir solucións sen unha censura previa.

Dando este paso é importante ter a mente aberta e a conciencia plena para poder saír dos comportamentos establecidos e automáticos, e comportarmos de acordo a valores persoais.

3º Explorar os resultados asociados a cada conduta xerada.

O obxectivo é prever os resultados de poñer en práctica as alternativas xeradas, e os cambios que producirán na situación.

É unha parte da resolución de problemas que está moi suxeita á inxerencia, porque o resultado das nosas accións non dependen soamente do que se faga, senón das reaccións das demais persoas involucradas. Saber predicir os resultados dun plan que se elaborou é difícil e a inxerencia xoga de novo un papel fundamental.

4º Elixir a acción que se vai levar a cabo para acadar o resultado que se busca.

Unha consecuencia inmediata da avaliación dos resultados é a elección da conduta máis axeitada para resolver o problema. Trátase, a partir deste momento, de determinar a súa posta en marcha.

Táboa de apoio
ó proceso de
toma de
decisions

[illegible]

ACTIVIDADES

HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS

71

UNIDADE 3

ACTIVIDADES



Duración 60 minutos

Obxectivos Identificar os diferentes espazos/tempos que ocupan as mulleres e os homes e as responsabilidades que asumen.
Asumir a importancia de compartir e delegar responsabilidades.

Área para traballar A importancia da xestión persoal do tempo.

Procedemento Organízanse os/as participantes en pequenos grupos de 3 a 5 persoas. Entrégaselle a cada un/unha o caso, o cadro de horarios e o cadro de preguntas e respostas. Daráselles o tempo preciso para ler o caso e cubrir os cadros da actividade.
Posteriormente faise unha posta en común en gran grupo sobre as cuestión formuladas no caso.

ACTIVIDADE 1: CASO NEREA I. O SEU TEMPO E A CORRESPONSABILIDADE

Nerea é unha muller de 27 anos. Actualmente vive coa súa parella, Xoán. Coñecéronse cando estaban a estudar, ambos fixeron o ciclo superior de Instalacións Eléctricas. Dende entón non se volveron a separar. Ámbolos dous estaban tolos pola electricidade, e ao rematar a formación profesional quixeron especializarse a través dun curso do plan Fip; Nerea optou por un curso de mantemento e instalacións eléctricas en edificios, pois sempre lle gustara o mundo da construción, e Xoán por un de mantemento industrial.

Pouco despois atoparon traballo, Nerea nunha empresa de construción e Xoán nunha fábrica do sector do automóbil. Traballan moito pois queren facerse un oco no mercado de traballo e crecer profesionalmente. De feito, Nerea logo de catro anos traballando xa ten o posto de capataza con cinco peóns ao seu cargo.

Todo ía ben ata que hai un ano decidiron vivir xuntos. Nerea, ao igual có seu mozo, sempre foi moi activa, facía exercicio, gustáballe a fotografía; pero agora encóntrase esgotada. Agora non ten case tempo, pois entre o traballo e as tarefas do fogar non dá feito. Dende que se levanta ata a noite non para; ao saír da casa tenta sempre deixar todo organizado para o xantar, e cando sae pola tarde do traballo aproveita para facer as pequenas compras cotiás, pero claro logo está a roupa (pon lavadoras, tende a roupa, pasa o ferro), a louza, e a cea, menos mal que ultimamente decidiron cear de bocadillo. Sabía que as cousas cambiarían á hora de vivir xuntos máis non esperaba que tanto.

E iso que ten sorte pois Xoán sempre lle axuda coa compra do mes e coas tarefas máis pesadas. Pero e que pola semana non pode xa que ao saír do traballo aproveita para facer exercicio, sempre foi un gran deportista e pertence á federación de tenis, agora mesmo está a facer un curso de adestrador.

Nerea está preocupada, pois agora estanse a pensar se ter un fillo. A ela gustaríalle ser nai, mais non sabe como afrontaría a nova situación. Gústallelle tamén seguir formándose e crecer na súa profesión e sabe que ter un fillo poderíalle truncar os seus plans nun mundo tan masculino, pois moitas veces xa tivo que aturar indirectas sobre o tema. De feito informouse sobre un curso de prevención de riscos laborais que se vai organizar a través da empresa e non sabe como facer, pois son 3 horas diarias durante un mes ao saír de traballar, e se iso lle supón agora un problema non quere nin pensar cando sexa nai.

Ás veces pensa que aínda é moi nova e que seguro as cousas cambiarán máis adiante.

Describir brevemente as actividades que fai Nerea e as que fai a súa parella dende que se levantaron ata o final do día. Reflexiona e analiza o cuestionario que aparece como anexo

[illegible]HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESİİNS MASCULINIZADAS UNIDADE 3

```

# =====
# =====
# =====

```

[illegible]

.....

.....

.....

.....

.....

[illegible][illegible]HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS UNIDADE 3

41



ACTIVIDADE 2: CASO NEREA II. OS SEUS OBXECTIVOS

Duración 60 minutos

Obxectivos Identificar e priorizar os diferentes obxectivos, individuais e compartidos.
Valorar a importancia dos obxectivos individuais (laborais e persoais).
Aprender a planificar o tempo para a consecución dos obxectivos.

Área para traballar Estruturar o plan persoal

Procedemento Mantendo os grupos organizados para a actividade anterior e atendendo o Caso Nerea, entregarlles aos/ás participantes a ficha para a análise de obxectivos e a organización do tempo así coma das preguntas de reflexión, para realizar nos pequenos grupos para logo facer unha posta en común das propostas e conclusións.
É conveniente que se recorde ao grupo o significado de cada un dos puntos a tratar no cadro de análise.

**ACTIVIDADE 2:
CASO NEREA II. OS SEUS OBXECTIVOS**
Con axuda deste cuadro analiza os obxectivos por orde de prioridade de Nerea e que debería facer para leválos a cabo.

	1	2	3
Obxectivos. Nerea quere...			
Tarefas para acadar o obxectivo. Para iso ten que...			
Tempo necesario para as tarefas. Ocuparalle...			
Alternativas organizativas para levar a cabo os seus obxectivos e persoas implicadas. Pode modificar... delegando en...			
Persoas nas que pode apoiar e para que. Pódolle pedir a...			
Servizos externos. Onde acudir. Debe informarse de... en...			

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 3

+as
ROALDO CONELAS

**ACTIVIDADE 2:
CASO NEREA II. OS SEUS OBXECTIVOS**

Pode Nerea compatibilizar os seus obxectivos laborais e persoais? Que procesos para iso?

Ten que renunciar a algún dos seus obxectivos? Por que?

Que responsabilidade ten o contorno de Nerea na súa situación? E Nerea?

Ten algunha responsabilidade as empresas e as administracións públicas? Que poderían facer?

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 3

+as
ROALDO CONELAS

ACTIVIDADE 3: CASO NEREA III. A TOMA DE DECISIÓNS

Duración 30 minutos

Obxectivo Pór en práctica o proceso de toma de decisións

Área para traballar A toma de decisións

Procedemento Mantendo os grupos organizados para as actividades anteriores entregarlles aos/ás participantes a ficha da balanza para a toma de decisións. Solicitalles que elixan un dos obxectivos formulados no caso anterior xunto coas alternativas dadas para levalo a cabo, e analizar as vantaxes e desvantaxes de cada alternativa. Posteriormente facer unha posta en común para analizar as dificultades que atoparon na elección dunha alternativa.

ACTIVIDADE 3: CASO NEREA III. A TOMA DE DECISIÓNS

Obxectivo:

Alternativa 1

Vantaxes	Desvantaxes
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Alternativa 2

Vantaxes	Desvantaxes
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Alternativa elixida

Por que?

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 3

76

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL

Duración 60 minutos

Obxectivo Trazar un plan individual, a partir dos obxectivos persoais e laborais.

Área para traballar Estruturar o plan persoal

Procedemento Individualmente e coa axuda dos cadros propostos proporlles aos/ás participantes que analicen a súa situación persoal, identifiquen cales son os seus obxectivos (tres coma mínimo), e que formulen alternativas de organización que lles permitan acadar as súas metas. Pódese formular o exercicio como fin do módulo e principio da posta en marcha do seu proxecto profesional facendo unha rolda de obxectivos propostos e pasos que teñen que realizar.

**ACTIVIDADE 4:
O MEU PLAN PERSOAL. A MIÑA SITUACIÓN ACTUAL**

	1	2	3
Tarefas e actividades			
Horario. Tempo que ocupan			
Persoas implicadas e a súa responsabilidade. ... debería responsabilizarse de...			
Opcións alternativas de organización e a súa avaliación. Podo modificar... de xeito que... O que leva consigo que...			
Personas nas que podo apolarme. Podo pedirle a...			
Apoio externo. Onde acudir. Teño que informarme de... en...			

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 3

+as
conta con elas
PROXECTO

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 3

79

PROXECTO
+as
conta
conELas

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL. OS MEUS OBXECTIVOS POR PRIORIDADE

	1	2	3
Obxectivos.			
Eu quero...			
Tarefas para acadar o obxectivo.			
Para iso teño que...			
Tempo necesario para as tarefas.			
Ocupame...			
Alternativas organizativas para levar a cabo os meus obxectivos e persoas implicadas.			
Podo modificar..., delegando en...			
Persoas nas que podo apoiarme e para que.			
Pódolle pedir a...			
Servizos externos. Onde acudir. Debo informarme de..., en...			

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL. A MIÑA REFLEXIÓN

Asumo
responsabilidades
doutra persoa?
Como me repercute?

Podo compaxinar os
meus obxectivos
laborais e persoais?
Que preciso para iso?

Teño que renunciar
a algún dos meus
obxectivos? Por que?

Que vou modificar?

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 3

80

PROXECTO
+as
conta
conELas

[illegible]

Duración 10 minutos

Obxectivos Reflexionar sobre os contidos da unidade.
Interiorizar a aprendizaxe levada a cabo na unidade.

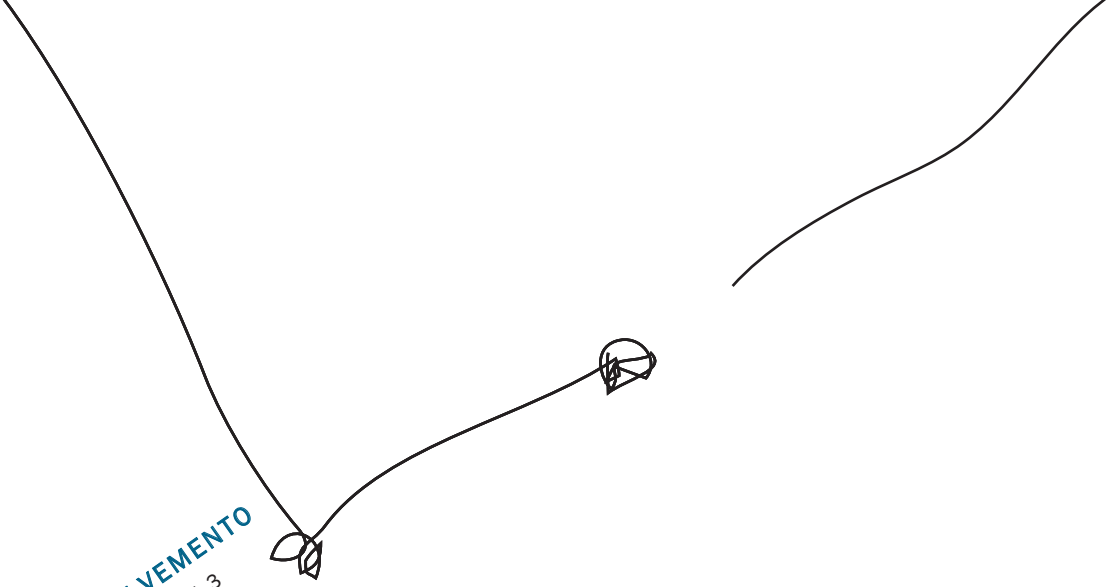
Procedemento Co apoio do cadro proposto, encher individualmente con tres conceptos formulados na unidade cada unha das preguntas. Facer, no seu caso, unha posta en común.

[illegible]



HABILIDADES PERSOAS NO DESENVOLVIMENTO
DE PROFESIÓN MASCULINIZADAS

UNIDADE 3



DIPOSITIVAS

HABILIDADES PERSOALS NO DESENVOLVEMENTO
DE PROFESIÓNS MASCULINIZADAS UNIDADE 3



A XESTIÓN DO TEMPO



1.



ERROS MÁIS COMÚNS NA XESTIÓN DO TEMPO

- Inexistencia de obxectivos previamente definidos.
- Non distinguir entre o que é importante e o que é urgente.
- Non aceptar que non se pode facer todo.
- Insuficiente delegación de tarefas.
- Falta de orde de prioridade nas tarefas a realizar.

2.



CLAVES PARA UNHA BOA XESTIÓN DO TEMPO

- Define cales son as túas prioridades e obxectivos.
- Planifica as túas actividades e tarefas por adiantado.
- Acepta a incerteza e actúa.
- Aprende a dicir “non”.
- Delega.
- Divide os traballos grandes en tarefas manexables.
- Fai un seguimento dos teus progresos e se é preciso introduce modificacións.

3.



ANÁLISE DA MIÑA SITUACIÓN ACTUAL

- Tarefas e actividades que realizo ao longo do día, da semana, ...
- Horario / tempo que ocupan.
- Persoas implicadas e a súa responsabilidade.
- Opcións alternativas de organización. Análise de vantaxes e desvantaxes.
- Persoas do meu contorno nas que podo apoiarme.
- Apoio externo. Onde acudir.

4.



IDENTIFICACIÓN DOS MEUS OBXECTIVOS E PRIORIDADES

- Sinalar os meus obxectivos por orde de prioridade. Persoais, laborais e familiares
- Tarefas que teño que realizar para acadar os meus obxectivos.
- Tempo necesario para pór en marcha ditas tarefas.
- Alternativas organizativas para levar a cabo os meus obxectivos e persoas implicadas.
- Persoas do contorno nas que podo apoiarme.
- Servizos externos. Onde acudir.

5.



O PROCESO DE TOMA DE DECISIÓNS

- Realizar un modelo da situación actual.
- Xerar condutas alternativas posibles.
- Explorar os resultados asociados a cada conduta xerada.
- Elixir a acción.

6.

EXPERIENCIAS
DE
INTERVENCIÓN
DO PROXECTO
CONTA CON
ELAS

MÓDULO 2
HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVEMENTO DE
PROFESÍONS MASCULINIZADAS 83

ESQUEMA: EXPERIENCIAS DE INTERVENCIÓN DO PROXECTO CONTA CON ELAS

Liñas de actuación
nos ámbitos de

Persoal - Mulleres

Reafirmación do obxectivo profesional
Competencias para o emprego en sectores masculinizados
Recursos de emprego na rede
Reafirma Medioambiente
Empregate
Os bancos do tempo



PERSOAL - MULLERES

Reafirma: Realización de itinerarios parciais para a reafirmación do obxectivo profesional

Dende o Proxecto Conta con Elas interveuse directamente coas mulleres interesadas en traballar en sectores masculinizados.

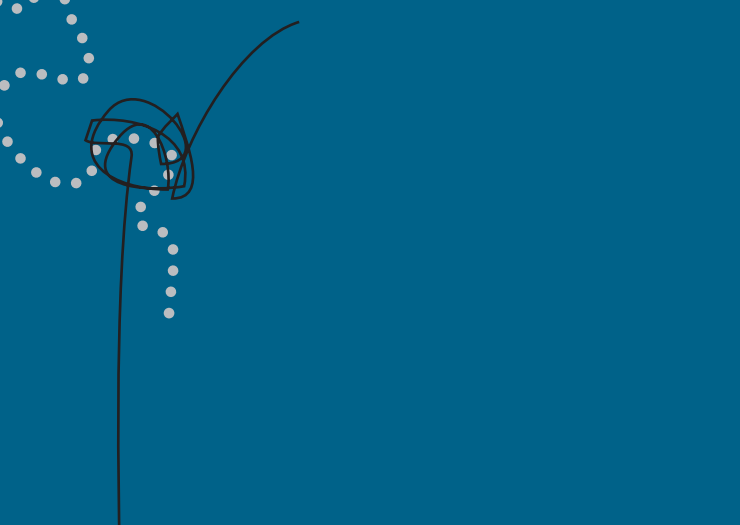
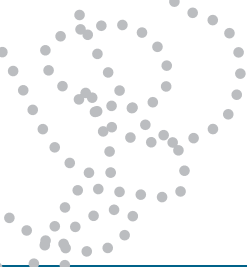
O traballo directo coas mulleres fíxose a través dun modelo de intervención denominado **Itinerarios parciais: Reafirma e Reafirma Medioambiente**.

O proceso de incorporación ao **Itinerario parcial Reafirma** foi a través dunha entrevista de selección co persoal técnico do proxecto, a partir da cal se valoraba se a muller cumpría co perfil requirido. Posteriormente asinábase o compromiso de participación no proxecto e a autorización de incorporación dos seus datos á base de datos “emprég@te”.

A muller, unha vez incorporada ao Proxecto, participaba na formación de “Competencias para o emprego en ocupacións masculinizadas” cunha duración total de 28 horas, en 8 sesións de 3 ½ h. O obxectivo deste módulo foi preparar as mulleres para a reafirmación profesional nas profesións que están subrepresentadas, así como, preparalas para a busca, o acceso e o mantemento neste tipo de empregos.

Logo ofrecíasele á muller a posibilidade de participar no módulo “Recursos de emprego na rede”, de 12 horas de duración repartidas en tres sesións de 4h., para a súa aprendizaxe de busca de oportunidades de emprego a través da rede. O obxectivo era que a muller coñecese as posibilidades das novas tecnoloxías como ferramenta para a súa inserción laboral e mellora profesional.

Durante a participación no itinerario Reafirma deriváronse as mulleres que necesitaban ou mostraban interese en seguir formándose aos cursos organizados por entidades como a Fundación Laboral da Construción ou a Formega.



Curso: competencias para o emprego en sectores masculinizados

O obxectivo do curso foi adestrar as competencias persoais que teñen especial relevancia no desenvolvemento de actividades profesionais nos que as mulleres se encontran subrepresentadas, así como crear unha identidade de grupo cara ás seguintes accións do itinerario.

Os módulos foron:

- Influencia da análise persoal no desenvolvemento de ocupacións profesionais
- Estereotipos e Mercado de traballo
- Análise do funcionamento do mercado laboral dende a perspectiva de xénero
- Responder asertivamente ás barreiras
- Resolver conflitos por medio da negociación
- A xestión do tempo e a toma de decisións

Curso: recursos de emprego na rede

O obxectivo deste curso foi coñecer as posibilidades das novas tecnoloxías como ferramentas para a inserción laboral e a mellora profesional, tivo unha duración de 12 horas que se distribuíron en sesións de 4 horas cada unha.

Os módulos do curso foron:

- Internet.
- Navegadores de Internet.
- Contas de correo electrónico.
- Buscadores de Internet.
- Portais de emprego.



Reafirma -ambiente

“Reafirma-Medioambiente” tivo por obxecto facilitar ás mulleres beneficiarias do Proxecto e seleccionadas para participar nesta acción, a posibilidade da iniciación profesional relacionada coa posta en marcha e o desenvolvemento dun proxecto de carácter medioambiental nunha empresa ou institución situada no territorio da Mancomunidade de Vigo que tivese departamento de medioambiente ou que levara a cabo proxectos relacionados co medioambiente mediante a concesión de 18 bolsas.

Estas 18 bolsas implicaron para as mulleres beneficiarias unha estancia durante un período máximo de 6 meses nos centros de traballo dependentes das empresas-entidades beneficiarias desta acción. As beneficiarias da bolsa tiñan dereito a unha contía de 500 euros por cada período mensual completado, en concepto de incentivo pola asistencia ás prácticas e axuda aos gastos de desprazamento e manutención.

Emprégate

A necesidade dun portal de emprego feminino no ámbito da Mancomunidade de Vigo, fixo formular o desenvolvemento de Emprégate, o cal está baixo o dominio www.empregate.org.

Neste portal de emprego ponse en contacto a través da rede as ofertas de emprego das empresas coas demandas das mulleres.

Preténdese que sexa un sistema de intermediación on line polo que, dun xeito rápido e seguro, as empresas da Mancomunidade de Vigo vexan cubertas as súas necesidades á hora de contratar a mulleres para as súas empresas.

Mantense a confidencialidade dos datos das empresas e das usuarias do portal.



Os Bancos do tempo

O Proxecto Conta con Elas coordinou a posta en marcha dos Bancos do tempo dentro do territorio de Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo ao facilitar á Asociación de Veciños Eduardo Chao e ao Centro Cultural Artístico Recreativo de Valadares, o material divulgativo e publicitario dos bancos do tempo, así como, a formación inicial e o programa informático para a súa xestión.

Os bancos do tempo queren promover o intercambio gratuíto de servizos entre mulleres e homes de calquera idade co fin de resolver necesidades da vida diaria, así como, mellorar a calidade de vida, as relacións de veciñanza e axudar á conciliación da vida persoal e laboral.

A unidade de intercambio nos bancos do tempo é a hora, o tempo é a riqueza principal . O procedemento para demandar e ofrecer servizos, entre as persoas que forman parte do banco do tempo, coordínase a través das diferentes secretarías que rexistran o capital acumulado en horas mediante un cheque nominativo.

O banco do tempo da Federación de Veciños “Eduardo Chao” ten cinco secretarías localizadas nas seguintes sedes :

Ámbito Centro Urbano

Sede da Federación Veciñal de Vigo “Eduardo Chao”, Praza da Princesa nº 7- 2º

Secretaría Fonte O Galo. Rúa Rosalía de Castro nº 41-z interior

Ámbito Semiurbano

Secretaría A Paz Rúa Pardal nº 14, baixo

Ámbito rural

Secretaría Coruxo. Avda. Ricardo Mella, nº 296

Secretaría O Freixo. Estrada de S. Xoan nº 264

O Centro Cultural Artístico Recreativo de Valadares atende nas oficinas situadas na Estrada Xeral nº 233 de Valadares.

RECURSOS
ÚTILES

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO 89
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

ESQUEMA: RECURSOS ÚTILES

Listado de ocupacións nas que a muller está subrepresentada

Glosario básico de termos

Portais e asociacións sobre muller e outros

LISTADO DE OCUPACIÓNS NAS QUE A MULLER ESTÁ SUBREPRESENTADA

DIRECCIÓN DAS EMPRESAS E DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS

DIRECCIÓN DE EMPRESAS CON ASALARIADAS/OS

Dirección de empresas de 10 ou máis asalariadas/os.

Xerencia doutras empresas con menos de 10 asalariadas/os.

Dirección de departamentos de produción.

Dirección de departamentos de abastecemento e distribución.

Dirección de departamentos de I+D.

Dirección de departamentos de planificación e control

DIRECCIÓN DE EMPRESAS SEN ASALARIADAS/OS

Xerencia de empresas do transporte, almacenamento e comunicacións

Transportista

TÉCNICAS PROFESIONAIS CIENTÍFICAS E INTELLECTUAIS

PROFESIONAIS ASOCIADAS A TITULACIÓNS UNIVERSITARIAS

Arquitectas, Urbanistas e Enxeñeiras Planificadoras de Tráfico, Superiores e Técnicas

Enxeñeiras Superiores e Técnicas

Enxeñeiras en construción e obra civil

Enxeñeiras en electricidade en xeral (Industrial; da Automoción; Aeronáutica; Naval)

Enxeñeira en electrónica en xeral (Industrial; da Automoción; Aeronáutica; Naval; Telecomunicacións; de Imaxe e Son)

Enxeñeiras mecánicas en xeral (Industrial; da

Automoción; Aeronáutica; Naval; en Técnicas enerxéticas; de Minas).

Enxeñeira en minas en xeral

Enxeñeira en combustibles e enerxía

Enxeñeira en metalurxia

Enxeñeira ambiental

Enxeñeira de calidade

Enxeñeira de investigación e desenvolvemento

Enxeñeira de deseño

Enxeñeira de fabricación ou pranta

Enxeñeira de instalacións

Enxeñeira de loxística

Enxeñeira de mantemento e reparación

Enxeñeira de materiais

Enxeñeira montaxe

Enxeñeira procesos

Enxeñeira planificación e produción

Enxeñeira de produto

Enxeñeira de proxectos

Enxeñeira sanitaria

Enxeñeira de seguridade

Enxeñeira de servizos

Enxeñeira en papelería e gráfica

Enxeñeira téxtil

Enxeñeira técnica de mantemento de transportes aéreo e marítimo

Enxeñeira técnica de loxística e transporte

Profesionais de nivel Superior e Medio en Ciencias Naturais: Agrónomas

Enxeñeira en agronomía en xeral

Enxeñeira de montes

Edafóloga

TÉCNICAS E PROFESIONAIS DE APOIO

TÉCNICAS DAS CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS E ENXEÑERÍAS

Técnicas en Enxeñería civil

Técnica en enxeñería civil, en xeral

Técnica en sondaxes (construción)

Técnica en inxeccións

Auxiliar técnica de obra

Técnicas en Electricidade

Técnica en electricidade, en xeral
 Técnica en instalacións e liñas eléctricas
 Técnica en máquinas eléctricas
 Técnica en cadros e automatismos eléctricos
 Técnica proxectista de electricidade
 Técnica en frío industrial
 Técnica en aire acondicionado
 Técnica en electricidade de automoción
 Técnica en electricidade naval
 Técnica en electricidade aeronáutica
 Técnica en electricidade ferroviaria
 Técnica en deseño de sistemas de control eléctrico
 Técnica en iluminación de teatro, cine e televisión
 Técnica de mantemento e reparación de aire acondicionado e fluídos
 Técnica en planta de produción termoeléctrica clásica
 Técnica de central hidroeléctrica
 Técnica de central nuclear
 Técnica de mantemento predictivo, preventivo, correctivo de central eléctrica
 Técnica de sistemas fotovoltaicos e eólicos
 Técnica de sistemas de enerxía solar térmica
 Técnica de sistemas de aproveitamento da biomasa
 Técnica en aproveitamento de novas formas de enerxía
 Técnica en refrixeración pasiva
 Técnica de planta de produción de gas
 Técnica de sistemas de distribución de gas
 Técnica de mantemento en planta de captación de auga
 Técnica de sistemas de distribución de auga
 Técnica de planta de tratamento de auga captada

Técnicas en Electrónica e Telecomunicacións

Técnica en electrónica, en xeral
 Técnica en electrónica industrial
 Técnica en electrónica de comunicacións
 Técnica en electrónica de equipos informáticos
 Técnica en electrónica dixital
 Técnica en telecomunicacións
 Oficial radioelectrónico da mariña mercante
 Técnica en cadro electrónico de mando
 Técnica de sistemas telemáticos
 Técnica en sinais marítimos
 Técnico de mantemento electrónico
 Técnica en deseño de circuítos e sistemas integrados

Técnicas en Mecánica

Técnica en mecánica de máquinas ferramentas
 Técnica en prototipos mecánicos
 Técnica de investigación e desenvolvemento de produtos mecánicos
 Técnica de mantemento de equipos electromecánicos
 Técnica de mantemento mecánico
 Técnica de mantemento electromecánico
 Técnica de mantemento de instalacións mecánicas
 Técnica de mantemento e reparación de estruturas mecánicas
 Técnica en mecánica (técnicas enerxéticas)
 Técnica en mecánica de automoción
 Técnica en diagnoses de vehículos
 Técnica de mantemento de transporte
 Técnica en mecánica aeronáutica
 Técnica en mecánica naval

Técnicas en Metalurxia e Minas

Técnica en metalurxia (fabricación mecánica)
 Técnica en metalurxia (automatismos, pneumático e oleohidráulicos)
 Técnica en caldeirería
 Técnica en matricería e moldes
 Técnica en metalurxia, en xeral
 Técnica en soldadura
 Técnica en procesos de forxa
 Técnica en procesos de laminación
 Técnica en procesos de pulvimetalurxia
 Técnica en minas, en xeral

Outras técnicas en Ciencias Físicas, Químicas e enxeñerías

Técnica en métodos e tempos
 Técnica en planificación e control da produción
 Técnica en organización industrial
 Técnica en organización de instalación e mantemento de edificios e equipamentos urbanos
 Técnica en organización de mantemento industrial
 Técnica no medio ambiente

PROFESIONAIS EN NAVEGACIÓN MARÍTIMA

Maquinista naval
 Frigorista naval
 Mecánica Naval
 Mecánica de litoral (motorista naval)
 Capitana da mariña mercante

Patroa maior de cabotaxe
Patroa de cabotaxe
Patroa de tráfico interior
Pilota da mariña mercante
Practica de porto
Sobrecarga de buques
Capitana de pesca
Patroa de pesca de altura
Patroa de pesca de litoral
Patroa de pesca local
Práctica de pesca

PROFESIONAIS EN NAVEGACIÓN AERONAUTICA

Pilota de aviación (comercial e liñas aéreas)
Pilota de aviación (excepto comercial e liñas aéreas)
Pilota de helicóptero
Mecánica de voo
Radionavegante de aeronaves
Controladora de tráfico aéreo
Instrutora de control de tráfico aéreo
Técnica en seguridade aeronáutica
Sobrecargo, aviación
Técnica de centros de facilitación aeroportuaria

TÉCNICAS DAS CIENCIAS NATURAIS E DA SANIDADE

Técnicas das ciencias naturais e asimiladas

Técnica en agronomía
Técnica en tratamentos con praguicidas
Técnica en tratamentos con heroicidade
Técnica en viticultura e enotécnica
Técnica forestal
Técnica en silvicultura
Técnica agropecuaria
Técnica en xardinaría

Asesoras Agrícolas e Forestais

Asesora agrícola
Asesora forestal
Demostradora de prácticas agrícolas

Técnicas da sanidade

Técnica en tratamento de residuos sólidos
Analista de augas residuais e tratadas
Técnica en saúde ambiental
Técnica en análise de contaminación de ruídos
Técnica en prevención e control de pragas

DELEGADAS E VENDEADORAS TÉCNICAS

REPRESENTANTES DE COMERCIO E TÉCNICAS DE VENDA

Delegada comercial de venda de vehículos automóbiles
Vendedora técnica de maquinas agrícolas e material de rego
Vendedora técnica de vehículos automóbiles
Vendedora técnica, en xeral.
Técnica en servizo post -venda

TRABALLADORAS DOS SERVIZOS DE PROTECCION

TRABALLADORAS DE SERVIZOS DE PROTECCION E SEGURIDADE

Garda forestal
Garda de cotos de pesca
Garda de cotos de caza
Traballadora de retén de incendios forestais

TRABALLADORAS CUALIFICADAS NA AGRICULTURA E NA PESCA

TRABALLADORAS EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS

Encargada ou capataz agrícola.
Traballadora agrícola.
Inxertadora.
Podadora
Fumigadora agraria.
Xardineira, en xeral.

TRABALLADORAS EN ACTIVIDADES GANDEIRAS E AVÍCOLAS

Encargada ou capataz de gandería , en xeral.
Traballadora da gandería, en xeral.
Encargada ou capataz de explotación avícola.
Traballadora da cría
Sexadora de polos.

TRABALLADORAS EN OUTRAS ACTIVIDADES AGRARIAS

Traballadora agropecuaria.
Encargada ou capataz forestal.
Traballadora forestal, en xeral.

PESCADORAS

Pescadora de litoral
Pescadora de baixura
Pescadoras de altura
Contramestra de pesca
Contramestra de conxelación
Mariñeira
Arpoadora

TRABALLADORAS CUALIFICADAS DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, CONSTRUCCIÓN, MINERÍA, EXCEPTO OPERADORAS DE INSTALACIÓNS E MAQUINA

ENCARGADAS DE OBRA E OUTRAS ENCARGADAS NA CONSTRUCCIÓN

Encargada de obra de edificación en xeral
Encargada de obras públicas en xeral
Encargada de obradoiro de carpintería de madeira
Encargada de obradoiro de carpintería metálica
Xefas de equipo de albanelas
Xefas de equipo de encofradoras/es
Xefas de equipo de ferrallistas
Xefas de equipo de demolición
Xefas de equipo de carpinteiras/os de madeira
Xefas de equipo de carpinteiras/os metálicos
Encargada de obradoiro de instalacións eléctricas
Encargada de obradoiro de fontanería
Encargada de obradoiro de cristalería

Xefa de equipo de electricistas
Xefa de equipo de fontaneiras/os
Xefa de equipo de cristaleiras/os
Xefa de equipo de escaiolistas
Encargada de taller de empapelado e pintura (excepto artística)
Xefa de equipo de empapeladoras/es e pintoras/es

TRABALLADORAS EN OBRAS ESTRUCTURAIS DE CONSTRUCCIÓN E ASIMILADAS

Albanelas
Mamposteiras
Aplicadoras de revestimentos continuos de fachadas.
Mantedoras de edificios
Encofradoras
Enfoscadoras
Ferrallistas
Entibadoras de construción
Portlandistas
Operaria de formigóns
Colocadora de prefabricados de formigón
Carpinteiras en xeral
Carpinteiras de armar en construción
Carpinteiras de obradoiro
Carpinteiras de asteleiros
Calafateadora
Preparadora-trazadora de carpintería
Montadora de portas blindadas e automáticas
Persianista
Carpinteira de aluminio
Carpinteira de pvc
Carpinteira de ribeira
Montadora de carpintería metálica, aluminio e pvc
Apuntaladora de edificios
Demoledora de edificios
Colocadora de prefabricados lixeiros
Montadora de andamios
Montadora de toldos

Montadora de cercados e vallas metálicas
Poceira de redes de saneamento
Traballadora da construción a grandes alturas

TRABALLADORAS DE ACABADO DE CONSTRUCCIÓN E ASIMILADAS

Revocadoras
Escaiologistas
Estuquistas
Enlucidora-xesista
Modelista de escaiola
Fontaneiras
Instaladoras de canalizacións
Instaladoras de conducións de aire acondicionado e ventilación
Instaladoras de conducións de calefacción
Instaladoras de canalizacións de gas
Instaladoras de enerxía solar térmica
Instaladoras electricistas
Pintoras
Barnizadoras-lacadoras
Empapeladoras
Limpadora de fachadas
Desratizadoras
Desinfectadoras de edificios

OUTROS TRABALLADORAS DE ACABADO DE CONSTRUCCIÓN E ASIMILADOS

Techadoras
Telladora
Parqueteiras
Soladoras de terrazo
Soladoras-alicatadoras
Colocadora de pavimentos lixeiros
Colocadora de moqueta
Pavimentadora con lastra (empedrada)
Acoiteladora-barnizadora de parqués
Pulidora-abrillantadora de chans de terrazo e similares
Marmorista da construción

Instaladoras de material illante térmico e de insonorización

Cristaleiras

Instaladoras de lúas/cristais de vehículos

Outras traballadoras diversos de acabado de construción.

ENCARGADAS NA METALURXIA E XEFAS DE OBRADOIROS MECÁNICOS

Xefas de obradoiro de moldeadoras/es, soldadoras/es, montadoras/es de estruturas metálicas e afíns.

Encargada de obradoiro de soldadura

Encargada de obradoiro de montaxe de estruturas metálicas

Encargada de obradoiro de chapistería e caldeirería

Xefa de equipo de soldadoras/es

Xefa de equipo de montadoras/es de estruturas metálicas

Xefa de equipo de chapistas e caldeireras/os

Xefa de equipo de tubeiras/es

Xefa de equipo de moldeadoras/es

Xefas de obradoiro de vehículos de motor, máquinas agrícolas e industriais e motores de avión.

Xefa de obradoiro de equipos electrónicos

Xefa de obradoiro de taller electromecánico

Xefa de obradoiro de mantemento mecánico

Xefa de obradoiro de motores e grupos mecánicos náuticos

Outras xefas de obradoiros mecánicos

Xefas de equipos de mecánicos e axustes de equipos eléctricos e electrónicos.

TRABALLADORAS DAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Encargadas e capataces da minería

Encargadas o capataces de minas, canteiras ou salinas

Xefas de equipo de, canteiras/os ou asimiladas

Canteiras/os, pagadoras e labrastes de pedra
Mineira

Artilleira
 Canteira da construción
 Trazadora
 Labrante a man de pedras e/o mármore
 Tallista
 Gravadora
 Mosiquista
 Montadora

SOLDADORAS, CHAPISTAS, MONTADORAS DE ESTRUTURAS METÁLICAS, FERREIRAS, ELABORADORAS DE FERRAMENTA E ASIMILADAS

Moldeadoras
 Macheiras
 Soldadoras en xeral
 Oxicortadora
 Cortadora de metais por plasma
 Chapistas en xeral
 Caldereras en xeral
 Tubeira industrial de industria pesada
 Caldereira-tubeira
 Trazadora de caldeiraría e chapa
 Tratamentista de superficies metálicas
 Latoeira
 Montadoras de estruturas metálicas.
 Trazadora de estruturas metálicas
 Trazadora de gálilos
 Armadora de blindaxe de buques
 Preparadora de estruturas metálicas navais
 Montadoras e empalmadoras de cables.
 Mergulladoras en xeral
 Ferreiras
 Forxadoras
 Mecánicas-axustadoras de calibradores
 Mecánicas-axustadoras de modelos de fundición
 Matriceira-modelista de metais
 Verificadora-trazadora de metais
 Axustadoras operadoras de máquinas-ferramenta
 Preparadoras-axustadoras de máquinas-

ferramentas
 Pulidoras de metais e filadoras de ferramenta.

MECÁNICAS E AXUSTADORAS DE MAQUINARIA E EQUIPOS ELÉCTRICOS E ELECTRÓNICOS.

Mecánicas axustadoras de vehículos de motor
 Mecánica-axustadora de motores de maquinaria agrícola, pesada, industrial e naval
 Mecánica de mantemento e reparación de automoción en xeral
 Verificadora de maquinaria agrícola
 Mecánica reparadora de maquinaria en xeral
 Mecánica reparadora de equipos industriais de refrixeración e climatización
 Mecánica reparadora de calefaccións
 Mecánica reparadora de ascensores e similares
 Mecaniza reparadora de automatismos oleoneumáticos
 Mecánica reparadora de turbinas industriais
 Outras mecánicas reparadoras
 Engraxadora de máquinas e motores
 Instaladora-axustadora de máquinas e equipos industriais
 Instaladora-axustadora de automatismos
 Instaladora-axustadora de conducións de fluídos
 Mecánica de mantemento de edificios e equipamentos urbanos
 Mecánica de mantemento industrial
 Mecánica de mantemento de centrais eléctricas
 Electromecánica de mantemento de edificios e equipamentos urbanos
 Electromecánica de mantemento industrial
 Electricistas en xeral
 Electricistas de mantemento reparación en xeral
 Verificadora de aparatos, cadros e equipos eléctricos
 Instaladora de sistemas fotovoltaicos e eólicos

Instaladora-axustadora de subestacións eléctricas

Instaladora-axustadora de centros de produción de enerxía eléctrica

Instaladora de sistemas de enerxía solar térmica.

Electrónica-axustadoras e reparadoras de equipos electrónicos

Verificadora de equipos electrónicos

Instaladora de equipos y sistemas de telecomunicación

Instaladora-reparadora de antenas de radio y televisión

Instaladora-reparadora de antenas de recepción de satélites

Electrónica de mantemento e reparación

Instaladoras e reparadoras de equipos telefónicos e telegráficos

Instaladoras e reparadoras de liñas e enerxía eléctrica en xeral

Empalmadora de cables eléctricos aéreos e subterráneos

MECÁNICAS DE PRECISIÓN EN METAIS, TRABALLADORAS EN ARTES GRÁFICAS E ASIMILADAS

Reloxeira

Cerralleira

Mecánica-axustadora de instrumentos de precisión en xeral

Mecánica de mantemento e reparación de instrumentos de precisión

TRABALLADORAS QUE TRATAN A MADEIRA, EBANISTAS E ASIMILADAS

Traballadoras de tratamentos da madeira en xeral

Clasificadoras de madeira

Impregnadoras de madeira

Secadoras de madeira

Traballadoras do tratamento da cortiza

Preparadora-axustadora de máquinas para o traballo coa madeira

Ebanista

Carpinteira-ebanista

Preparadora – trazadora de ebanistería

Curvadora de madeira e similares

Torneira de madeira

Chapadora de mobles de madeira

Acabadora de mobles de madeira

Traballadora na fabricación de persianas de madeira

Modelista de madeira

Proxectista de carpintería e moble

Maquetista de madeira

Maquetera-taraceadora

Marquera de ebanistería

Tallista

Toneleira

Almadreñeira

OPERADORAS DE INSTALACIÓN E MAQUINARIA E MONTADORAS

XEFAS DE EQUIPO E ENCARGADAS EN INSTALACIÓN INDUSTRIAIS

Encargadas de obradoiro de madeira.

Xefas de equipo en instalacións de tratamento químico

Xefas de equipo en instalacións de produción de enerxía e asimiladas.

Xefas de equipo de operadores de Robots industriais.

OPERADORAS DE INSTALACIÓN INDUSTRIAIS FIXAS E ASIMILADAS.

Operadoras de serradoiros

Operadoras de máquinas de contrachapado

Operadoras de máquinas para fabricar aglomerados

Operadoras de máquinas cortadoras

Outras operadoras de instalacións de traballo da madeira

Operadoras de robots industriais

Operadoras de cadeas automatizadas de montaxe

Operadoras de instalacións de fabricación informatizada

ENCARGADAS DE OPERADORES/AS DE MÁQUINAS FIJAS.

Encargada de operadoras/es de máquinas para traballar metais.

Encargada de operadoras/es de máquinas para preparar produtos químicos.

Encargada de operadoras/es de máquinas para fabricar produtos de caucho e de material plástico.

Encargada de operacións de máquinas para fabricar produtos de madeira

Xefas de obradoiro de imprenta, encadernación e fabricación de produtos de papel

Encargada de montadores

OPERADORAS DE MÁQUINAS FIJAS

Torneira - Fresadora

Operadoras de torno

Operadoras de máquina cortadora de metais

Operadoras de cizalla mecánica

Operadoras de máquina entalladora de embutir metais

Operadoras de máquina lapidadora de metais

Operadoras de máquina curvadora de metais

Fresadora

Fresadora con control numérico

Operadoras de máquina cepilladora-limpadora

Mandrinadora

Taladradora

Remachadora

Moldeadora

Esmeriladora

Rectificadora

Oxicortadora

Operadora de prensa mecánica de metais

Operadora de máquina estampadora

Afiadora de ferramentas

Operadora de máquinas pulidoras

Operadora de máquinas galvanizadoras.

Operadora de máquinas recubridoras de metais

Operadora en pranta de formigóns

Operadora en pranta de aglomerados asfálticos

Operadoras de máquinas para fabricar produtos de caucho e plástico.

Operadoras de máquinas para fabricar produtos de madeira e cortiza.

MONTADORAS Y ENSAMBLADORAS

Montadoras de maquinaria mecánica en xeral.

Montadora-axustadora de maquinaria mecánica en xeral

Montadora electromecánica en xeral

Montadores/as de maquinaria eléctrica en xeral.

Montadora de cadros eléctricos

Montadora de aparatos eléctricos en cadea de montaxe

Montadora de elementos eléctricos de vehículos

Montadora de bobinas.

Verificadora de axustes na montaxe de elementos eléctricos

Montadoras de equipos, aparatos, dispositivos e cadros electrónicos.

Montadoras-ensambladoras en xeral

MAQUINISTAS DE LOCOMOTORA, OPERADORAS DE MAQUINARIA AGRÍCOLA E DE EQUIPOS PESADOS MÓVILES Y MARÍNEIRAS

Maquinistas de locomotoras

Axentes de manobras ferroviarias

Xefa de equipo de operadoras de maquinaria de movemento de terras e de materias

Encargada de mantemento de rede de saneamento

Capataz de operacións portuarias

Condutora-operadora de maquinaria agrícola con motor

Manipuladora de colleitadoras

Manipuladora de equipos de recolección de forraxes

Tractorista-manipuladora agrícola

Condutora-operadora de maquinaria forestal
Condutora-operadora para el transporte de madeiros

Condutora-operadora de maquinaria de transporte de terras

Condutora-operadora de pala cargadora

Condutora-operadora de motoniveladora

Condutora-operadora de escavadora

Condutora-operadora de retroexcavadora

Condutora-operadora de máquina inchadora de pilotes

Condutora-operadora de bulldozer

Condutora-operadora de formigoneira

Condutora-operadora estendedora de asfalto

Condutora-operadora de máquina de explanación

Condutora-operadora de empedradora-pavimentadora

Condutora-operadora de maquinaria

Condutora-operadora de vagoneta lanzadeira

Condutora-operadora de rotopala e apiladora

Condutora-operadora de martelo pneumático

Condutora-operadora de camión con caixa abatible

Condutora-operadora de grúa fixa

Condutora-operadora de grúa torre

Condutora-operadora de grúa ponte

Condutora-operadora de grúa de porto

Condutora-operadora de grúa móbil

Condutora-operadora de grúa en camión

Condutora-operadora de esclusa (canles e portos)

Condutora-operadora de aparatos elevadores

Condutora-operadora de maquinaria e ferramenta portuaria

Estibadora

Operaria de vehículo de limpeza viaria

Condutora-operadora de carretilla elevadora en xeral

Condutora-operadora de carretilla para o transporte de troncos e rollizos

Operadora de manipulación e desprazamento de cargas

Contramestra de cuberta

Mariñeira de cuberta

Mariñeira mecamar

Moza de cuberta

CONDUTORAS DE VEHÍCULOS PARA O TRANSPORTE URBAN OU POR ESTRADA

Condutoras de autobuses.

Condutora de ambulancias

Condutoras de camiós en xeral

TRABALLADORAS NON CUALIFICADAS

TRABALLADORAS NON CUALIFICADAS EN SERVIZOS

Recolledora de lixo

Varredora

Regadora de rúas

Operarias mantemento da rede de saneamento

PEONAS AGROPECUARIAS E DA PESCA

Cultivadoras extensivas

Peoas de viveiros

Horticultoras

Fruticulturas

Xardineiras

Acequiadoras

Gandeira

Peoa avícola

Peoa de granxa cinética

Moza de cuadra

Peoas forestais

PEOAS DA MINARÍA

Peoas de canteiras

PEOAS DA CONSTRUCCIÓN

Peoas de obras públicas.

Peoas da construción de edificios.

PEONAS DAS INDUSTRIAS MANUFACTUREIRAS

Peoa da industria da madeira e da cortiza

Peoa da industria química

Peoa da industria metalúrxica e fabricación
produtos metálicos

Peoa na fabricación de produtos minerais non
metálicos

Peoa na fabricación de material e equipo
eléctrico, electrónico e óptico

Peoa na fabricación de material de transporte

Peoa na industria de produción e distribución
de enerxía eléctrica, auga e gas

PEONAS DO TRANSPORTE E DESCARGADORAS

Peoas do transporte en xeral

Moza da carga e descarga en xeral

Moza mudanzas

Amarradora de barcos

GLOSARIO BÁSICO DE TERMOS

Acción positiva

Medida de impulso e promoción que ten por obxecto establecer a igualdade entre mulleres e homes, en especial, mediante a eliminación das desigualdades de feito.

Acción protectora

Ten como finalidade *protexer* as mulleres. Parte dunha concepción tradicional do rol que as mulleres teñen na sociedade e no mercado laboral.

Análise de xénero

Tenta identificar e comprender as diferenzas entre mulleres e homes baseándose nos seus papeis e responsabilidades, no acceso e control dos recursos, e nas súas necesidades e intereses.

D.I.O.

Diagnóstico de Igualdade de Oportunidades. É o instrumento utilizado para analizar e medir a aplicación das políticas de igualdades nas empresas, entidades, administracións, ...

Discriminación

Calquera distinción, exclusión ou preferencia baseada en determinados criterios: raza, cor, sexo, relixión, nacionalidade, ideoloxía, ..., que anulen ou empeoren a igualdade de oportunidades ou trato no emprego, na saúde, na educación, ...

Discriminación directa

Defínese como toda forma de tratamento, feito ou omisión, que resulta prexudicial para a persoa. Implica unha causa visible de discriminación.

Discriminación indirecta

Cando unha disposición ou regra formulada neutralmente, é dicir, sen referencia a un sexo determinado, de feito xera un trato esencialmente menos favorable para traballadores/as dun sexo, sen que ese trato menos favorable poida explicarse por circunstancias ou razóns que non teñan relación cunha discriminación por motivos de sexo.

Discriminación inversa

Coñecida tamén como **Discriminación positiva**. É unha variedade da acción positiva e debe establecerse mediante lei, xa que afecta aos dereitos fundamentais das persoas. Ten como finalidade compensar unha situación global de desigualdade. Son medidas de discriminación positiva os sistemas de cotas e o trato preferencial.

Economía reprodutiva

Conxunto de actividades non remuneradas, desenvolvidas principalmente polas mulleres, que se realizan no fogar e na comunidade. Vai parella ao *Traballo doméstico*.

Empoderamento

Refírese ao fortalecemento da posición social, económica e política das mulleres. O seu obxectivo é reducir ou eliminar as relacións de poder entre os sexos. Utilízase no sentido de “*poder para*” (para exercer influencia, poder e liderado nas relacións sociais), non no sentido de “*poder sobre* outras persoas”.



Equidade de xénero

Dada unha situación de desequilibrio, trátase de compensar as diferenzas aplicando criterios de equidade, de xustiza. É o caso da accesibilidade á formación ocupacional tendo en conta as necesidades das mulleres en tanto que principais responsables das tarefas do fogar; no caso contrario, falar de capacitación das mulleres é complicado.

Igualdade de Oportunidades

Igualdade de oportunidades para que as mulleres e os homes teñan oportunidades semellantes de progresar na vida social, económica e política, para participar, para a utilización dos servizos, etc.

Impacto diferenciado por sexo

Análise diferenciada do efecto das accións postas en marcha sobre a vida das mulleres e dos homes.

Mainstreaming

Implica a integración da perspectiva da igualdade de xénero en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas. O seu obxectivo inmediato é a mellora da posición social e económica das mulleres. Trátase de integrar as políticas específicas nas políticas xerais.

Paridade

Formulación que reconece que, debido ás diferenzas entre os sexos, o tratamento igual ou “similar” das mulleres e os homes é inadecuado. Subliña a necesidade dun tratamento diferente para situacións de partida diferentes, co fin de que realmente exista igualdade de condicións.

Relacións de xénero

Veñen dadas polos dereitos, responsabilidades e identidades das mulleres en relación aos homes definidas por cada cultura.

Rol

Conxunto de funcións, tarefas, responsabilidades e prerrogativas que se xeran como expectativas/esixencias sociais e subxectivas. O contorno esixe o seu cumprimento e sanciona o incumprimento.

Segregación

No ámbito laboral, fai referencia a ocupacións desempeñadas fundamental ou totalmente por persoas do mesmo sexo e ademais de difícil acceso para o outro sexo. De igual modo, aplícase aos postos de responsabilidade, ocupados maioritariamente polos varóns .

Transversalidade

Política na que a promoción da igualdade non se limita á execución de medidas específicas a prol das mulleres, senón que se aplica a todas as accións e políticas xerais (da entidade, organismo, administración).

Xénero

As diferenzas entre mulleres e homes que teñen bases sociais, culturais e históricas, e que varían no tempo e no espazo. Polo tanto é modificable

PORTAIS E ASOCIACIÓNS SOBRE MULLER E OUTROS

Federación de Empresarias de Galicia
<http://www.fega.net/news.php>

AED - Asociación Empresarias-Directivas
<http://www.aedbiz.org/web2/es/>

AMARANTA - Revista electrónica para resaltar traballos e obras realizados por mulleres en distintos ámbitos; consultorio xurídico.
www.amaranta.com

AMECO - Asociacion Española de Mujeres Profesionales de Medios de Comunicacion
www.nodo50.org/ameco

AMFAR - Asociación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural
<http://www.mujerrural.com/>

AMIT - Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas
<http://www.amit-es.org/>

APRAMP - Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituida
<http://www.apramp.org/index.asp>

Celem - Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres
<http://www.celem.org/>

Ciudad de Mujeres
<http://www.ciudaddemujeres.com/>

COAMIFICOA - Servicio de información a la mujer con discapacidad física
<http://www.coamificoa.com/>

Democracia paritaria
www.democraciaparitaria.com

Derechos Humanos de las Mujeres
<http://www.derechos.org/ddhh/mujer/>

E-leusis.net. La ciudad de las mujeres en la Red
<http://www.e-leusis.net/>

Emprendedoras - La comunidad virtual de las personas emprendedoras en Internet
www.emprendedoras.com

Federación de Mujeres Jóvenes
<http://www.mujeresjovenes.org/>

Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español
<http://www.nodo50.org/feministas/>

Forum de Política Feminista
www.forumpoliticafeminista.org

Fundación Mujeres
www.fundacionmujeres.es

La Mujer Construye
<http://www.lamujerconstruye.org/>

Les Penépoles
<http://www.penelopes.org/Espagnol/xhome.php3>

Mujer, formación y trabajo. Cinterfor/OIT
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm>

Mujer Palabra
<http://www.mujerpalabra.net/>

Mujeres en Red
<http://www.nodo50.org/mujeresred/>

Mujeres Universia (red de universidades)
<http://www.universia.es/>

Observatorio de Salud y Mujer
<http://www.obsym.org/>

Red Ciudadanas de Europa (RCE)
<http://www.redciudadanas.org/>

Red de Mujeres con Discapacidad
<http://www.redmcd.org/>

Red Feminista contra la Violencia hacia las Mujeres
<http://www.redfeminista.org/>

Revista Mujeres y Salud
<http://mys.matriz.net/>

Sin género de dudas
www.singenerodedudas.com

THEMIS - Asociación de Mujeres Juristas
<http://www.mujeresjuristasthemis.org/>

Unidad de Igualdad y Género
<http://www.unidadgenero.com/default.cfm>

OMEGA (Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa).
<http://www.mujeresempresarias.org/>

Escritoras.com
www.esritoras.com

E- empresarias (Programa de apoio empresarial para as mulleres)
<http://www.e-empresarias.net/>

Mujeres de empresa (Centro de negocios para empresarias y emprendedoras)
<http://www.mujeresdeempresa.com/>

BIBLIOGRAFÍA

"Acompañar Procesos De Diversificación Profesional. Guía Didáctica para profesionales de la orientación". Instituto Andaluz De La Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.

"Acciones De Apoyo A La Integración" Proyecto Arianna. Iniciativa Equal AD Madrid-Sur. Fondo Social Europeo.

Fernández Garrido, J.: "El inicio de la selección: análisis del puesto, elección del medio y canal de reclutamiento", Emakunde, Gobierno Vasco.

Obeso, C.: "VI Informe Randstad Mujer y trabajo", Esade-IEL, 2006

Chinchilla, N., León, C.: "Guía de Buenas Prácticas de La empresa Flexible". Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid.

"Igualdade de Oportunidades Na Empresa". Formación On Line. Proxecto Conta Con Elas. Iniciativa Equal. AD Área Metropolitana de Vigo. Fondo Social Europeo. Vigo, 2006

"Claves de Igualdade de Oportunidades. Estratexias de intervención na segregación horizontal e vertical". Formación On Line. Proxecto Conta Con Elas. Iniciativa Equal. AD Área Metropolitana de Vigo. Fondo Social Europeo. Vigo, 2006

Fernández López, C., Pascual Martínez, A.: "Manual para o desenvolvemento de habilidades persoais cara ao emprego no rograma de escolas obradoiro". Mancomunidad Da Área Intermunicipal de Vigo. Vigo, 2001

www.mproactiva.com

www.xunta.es

www.cinterfor.org.uy

<http://sgi.xunta.es>

MÓDULO 2

HABILIDADES PERSOAIS NO
DESENVOLVEMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



fundación
caixanova



ACTIVIDADES



COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



COMPETENCIAS PARA O EMPREGO

DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



Fondo Social Europeo

ACTIVIDADE 1: BUSCA DE SIGNIFICADOS NO DICCIONARIO

A. Palabras relacionadas coas mulleres

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

B. Palabras relacionadas cos homes

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

ACTIVIDADE 2: REFORMULA AS FRASES QUE CONSIDERES QUE OCULTAN A EXISTENCIA DA MULLER

1. Un home, un voto 1.....
.....
2. Os romanos permaneceron na península durante... 2.....
.....
3. Os homes de boa vontade serán... 3.....
.....
4. Ao longo da historia, os homes fixeron grandes descubrimentos 4.....
.....
5. Os científicos norteamericanos... 5.....
.....
6. Congreso de escritores de novela negra 6.....
.....
7. A confederación de pais de alumnos... 7.....
.....
8. Día internacional dos nenos 8.....
.....
9. Precísase peón de fábrica 9.....
.....
10. Os políticos europeos aprobaron... 10.....
.....
11. Tódolos musulmáns cumpren co... 11.....
.....
12. O número de mortos nas estradas... 12.....
.....
13. Están en folga os traballadores de automoción debido a... 13.....
.....
14. Os siareiros do Celta de Vigo... 14.....
.....
15. Os profesores deste colexio 15.....
.....

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with ten horizontal blue dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Desde as 8 da tarde ata
deitarse

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

Aprendín que

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Isto sérveme para

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MULLER E MERCADO DE TRABALLO
UNIDADE 1



ACTIVIDADE 1: ANALIZAR ESTEREOTIPOS

Que características son
biolóxicas e cales non?

.....

.....

.....

.....

.....

Pódense cambiar?, cales son
inamovibles e cales non?

.....

.....

.....

.....

.....

Estes estereotipos responden
á nosa realidade?

.....

.....

.....

.....

.....

Son verdadeiros ou falsos?
Teñen algunha base real?

.....

.....

.....

.....

.....

Que reflicte da nosa sociedade
ter estes estereotipos tan
interiorizados?

.....

.....

.....

.....

.....

Teñen peso no ámbito laboral,
familiar, de parella?

.....

.....

.....

.....

.....

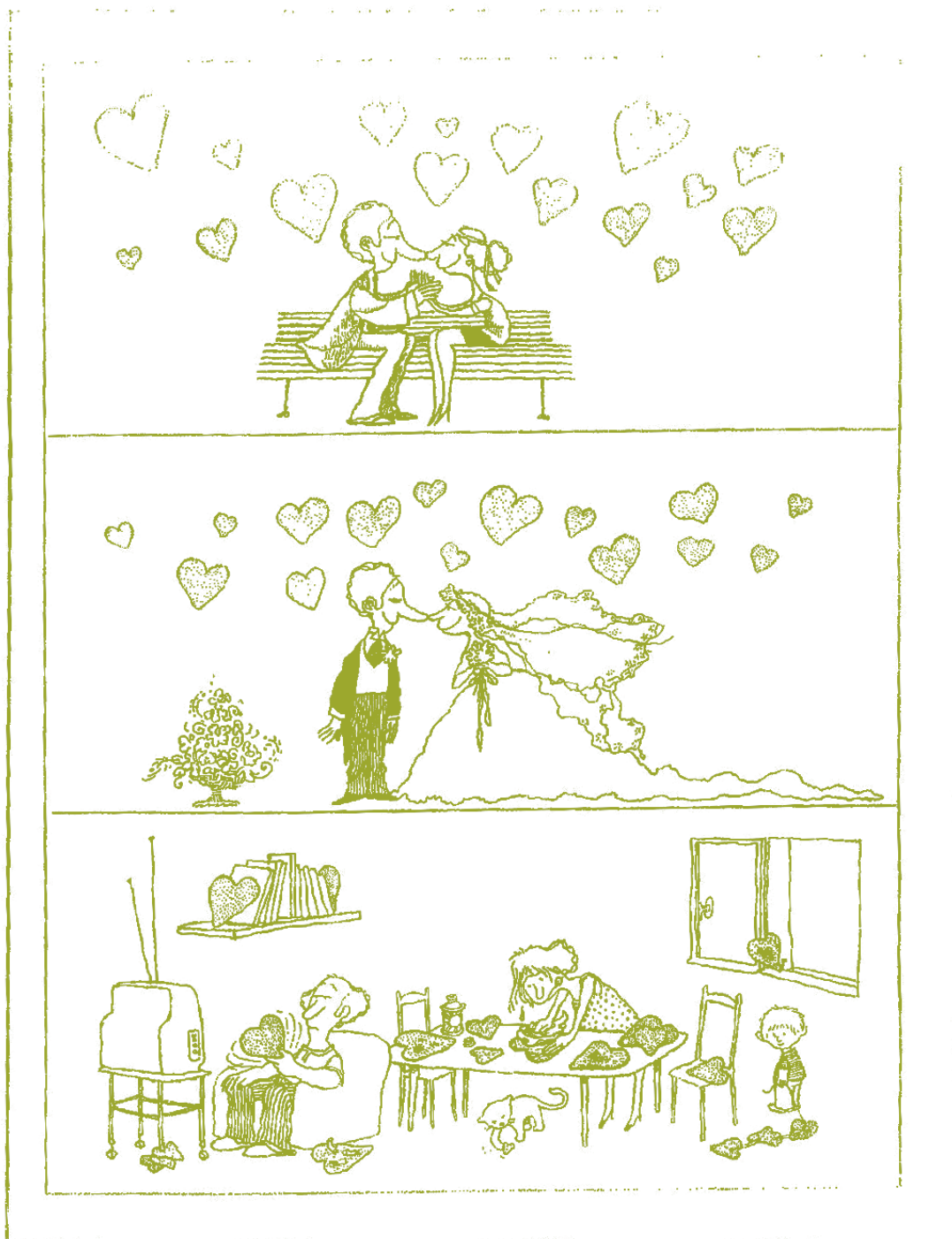
ACTIVIDADE 2: VIÑETAS



MULLER E MERCADO DE TRABALLO
UNIDADE 2

9

ACTIVIDADE 2: VIÑETAS



ACTIVIDADE 2: VIÑETAS



ACTIVIDADE 2: VIÑETAS



¡PARECE MENTIRAI TODAS ESTAS XENTES AGUANTANDO A SUA EXPLOTACION SEN CHIAIR.

... E ESTA FALTA TOTAL DE SOLIDARIDADE!!!

ESTE VIVIR PARCELADO, CADA UN NA SUA CASA, SEN PREOCUPARSE POLOS DE MAIS...

NO TRABALLO DESPEDIRON A UN COMPAÑEIRO...

¡TI CRES QUE ALGUÉM SE MOVEU NADA...

CADA UN O SEU, CANDO TODOS XUNTOS PODERIAMOS INTENTAR ALGO...

© EN CHEGO CANSADA DO TRABALLO E NA CASA ESPÉRAME... A ROUPA, A COCÁ, O HENO, AS CAMAS, OS PRATOS, A COMPRA... NON CRES QUE FALANDO DE INSOLIDARIDADE, PODERÍAS SOLIDALIZARTE CONIGO, E FALANDO DE LIBERACION PODERÍAS "LIBERARME" POLO MENOS DE PARTE DA MINA DOBRE XORNADA...

LOITAR (LIBERARNOS EN FIM)

¡MULLER! QUE MANEIRAS DE CURTAR UNHA CONVERSA INTERESANTE

- MULLER E MERCADO DE TRABALHO
- UNIDADE 2

ACTIVIDADE 3: REFLEXIÓN

Considerades que no mercado de traballo hai ocupacións que desenvolven maioritariamente as mulleres e outras os homes?

Cales?

Por que isto é así?

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Estereotipos comúns das características femininas

Positivos

Disposición natural a ocuparse das demais persoas.

Efecto sobre a segregación ocupacional

Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións que implican coidar doutras persoas (nenas/os, persoas enfermas, persoas anciás).

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

Enfermeira, asistente social, mestra, auxiliar de axuda a domicilio, limpadora....

Destreza (e experiencia) nas tarefas do fogar.

Efecto sobre a segregación ocupacional

.....
.....
.....

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....
.....

Maior habilidade manual.

Efecto sobre a segregación ocupacional

.....
.....
.....

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....
.....

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Maior honradez	Efecto sobre a segregación ocupacional Exemplos de ocupacións típicas afectadas
------------------------------	--

Estereotipos comúns das características femininas

Negativos

Renuncia a supervisar o traballo alleo

Efecto sobre a segregación ocupacional
Contribúe a descalificar as mulleres para todas as ocupacións de supervisión e dirección.

Exemplos de ocupacións típicas afectadas
Director (xeral, de produción, de comercio, de hostalaría). Xefe (de empregados/as de oficinas; de vendas; de produción). Persoal superior da Admón. Pública, integrante dos corpos lexislativos.

Menor forza física (muscular)	Efecto sobre a segregación ocupacional Exemplos de ocupacións típicas afectadas
---	--

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Menor aptitude para a ciencia e as matemáticas.

Efecto sobre a segregación ocupacional

.....

.....

.....

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....

.....

Menor disposición a viaxar.

Efecto sobre a segregación ocupacional

.....

.....

.....

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....

.....

Menor disposición a afrontar perigo físico e empregar a forza física

Efecto sobre a segregación ocupacional

.....

.....

.....

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....

.....

ACTIVIDADE 4: ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Estereotipos comúns das características femininas

Varios

Maior disposición a recibir ordes

Maior docilidade e menor inclinación a queixarse do traballo ou das súas condicións

Efecto sobre a segregación ocupacional

Características xerais que contribúen a clasificar as mulleres para ocupacións e sectores da economía onde as condicións de traballo son deficientes, as leis laborais non se aplican e o traballo é rutinario.

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....

.....

Efecto sobre a segregación ocupacional

.....

.....

.....

Exemplos de ocupacións típicas afectadas

.....

.....

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

Aprendín que

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Isto sérveme para

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ACTIVIDADE 1: CASO ESTER

identificar discriminacións

directas

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

indirectas

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ester Lueiro naceu hai 40 anos en Vigo. Dende pequena tivo habilidade para o debuxo, así como unha grande paciencia e meticulosidade. Cando tiña 8 anos acompañou un día á súa nai ao estudo de arquitectura no que o seu pai traballaba como aparelador. Quedou fascinada ao descubrir como todo os detalles interiores e exteriores dun edificio quedan reflectidos sobre o plano.

Dende aquel momento tivo claro o que quería facer coa súa vida: proxectar edificios, ser arquitecta. Ao seu pai fíxolle gracia a fascinación da súa filla menor polo seu traballo pero, sobre todo, o que lle ilusionaba é que Andrés, o seu fillo maior, que tiña 10 anos tivese tan claro que quixera ser arquitecto. Durante anos o desexo de Ester de estudar arquitectura non foi tomado en serio. Os seus pais e profesores/as crían que formaba parte da admiración de Ester cara ao seu pai. En realidade, case todo o mundo (incluídas as súas amigas) cría que cegada á hora de elixir unha carreira Ester acabaría optando por outra cousa e a animaban a facer belas artes, a teor do seu gran talento para o debuxo. Aínda que as notas en matemáticas de Ester eran tan boas coma as do seu irmán, os seus pais sempre creron máis capacitado a este para facer a carreira de arquitectura (malia que a súa habilidade para o debuxo non era notoria). Andrés foi enviado á Coruña, con todas as bendicións e a ilusión con que uns pais envían a estudar fóra ao maior dos seus fillos. Ester, pese a que levaba anos escoltando que arquitectura e unha carreira moi dura para unha muller, obstinou-se en seguir a mesma carreira que o seu irmán. A súa obstinación custoulle un desgusto familiar. Os seus pais fixéronlle ver que enviala a estudar á Coruña era un custe económico que a familia non se podía permitir. Ester comentoulles que empregaría o diñeiro que aforrase nese verán traballando na hostalaría para pagarse a matrícula, e que contribuiría á economía familiar traballando na Coruña (¡xa atoparía algo!) para axudarlles a costear os seus estudos. Os seus pais accederon á oferta de Ester e advertíronlle que se os seus resultados non eran suficientemente bos se negarían en rotundo a continuar mantendo a súa estanza na Coruña. Ester marchou vivir ao apartamento que o seu irmán compartía con outros estudantes de arquitectura. Ao principio, o reparto das tarefas foi máis ou menos equitativo, pero pronto algúns compañeiros, sobre todo o seu irmán, comezaron a facerse os lacazáns esperando que Ester cargase con máis

ACTIVIDADE 1: CASO ESTER

como inflúen os comentarios

familia

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

compañeiros/as

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

mestres/a

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

responsabilidades domésticas ca eles. Argumentaba que era ela a experta en cociña, lavado de roupa, e outras tantas cousas que empezaba a roubarlle un tempo moi valioso, que o resto dos habitantes da casa empregaban en estudar, descansar ou divertirse. Ester acabou trasladándose a un piso de mulleres no que ninguén agardaba que asumira máis tarefas das que lle correspondían. As fins de semana Ester traballaba como camareira de piso nun luxoso hotel do centro da Coruña contribuíndo co seu salario a financiar a súa estancia fóra da casa. A miúdo preguntábase por que razón Andrés non facía o mesmo. Se el tamén botase un man, ela non se vería obrigada a traballar tan duro. Molestáballe sobre todo que os seus pais non lle esixiran idéntico esforzo compensatorio. Parecía como se quixeran desalentala ou como se non a cresen capaz de superar o primeiro ano, consideraran que non pagaba a pena a inversión económica.

Se ben todo isto entristecía os seus pensamentos, máis aínda o facía o ambiente na Universidade. A maioría na clase eran mozos, e os profesores, varóns case todos, non paraban de repetir o difícil que lle resultaba as “féminas” acabar a carreira e inserirse no mercado de traballo. A Ester facíasele moi costa arriba (especialmente os luns, logo dun longo fin de semana de traballo no hotel) aturar os comentarios dos seus compañeiros sobre a escasa capacidade intelectual das mulleres, e das bromas machistas sobre deseño de lavanderías, garderías e parques infantís. Antes de cumprir os 23 anos, Ester xa era arquitecta. O seu irmán Andrés acabou á par que ela. Curiosamente recibiu maior cualificación que el no proxecto de final de carreira. Sen embargo o pai de ambos decidiu recomendar a Andrés para o estudo de arquitectura dun compañeiro, no sitio da súa filla. Malia que o expediente académico de Ester era mellor que o do seu irmán, foi este e non ela o primeiro en colocarse no sector da construción. Ester tivo que aceptar durante anos moitos traballos por baixo da súa categoría antes de que lle encargasen algún á altura do seu potencial. Aínda hoxe cando abre a porta do seu estudo, hai quen lle di: Por favor, podería dicirle o Sr Lueiro que cheguei? Teño unha cita con el.

ACTIVIDADE 2: ANÁLISE DAS OFERTAS DE EMPREGO

Estabelece preferencias estereotipadas para un sexo ou outro?

This image shows a full page of primary-ruled notebook paper. It features ten sets of horizontal lines across the page. Each set consists of a solid blue top line, a dashed blue middle line, and a solid blue bottom line, providing a guide for letter height and placement. The paper is otherwise blank, with no handwriting or other markings.

Emprega unha linguaxe sexista ou masculinizado?

[illegible]

Trata de redactar o anuncio utilizando criterios non sexistas

[illegible]

ACTIVIDADE 3: CONFECCIÓN DUN MURAL INFORMATIVO NO QUE SE ANALICEN DATOS ESTATÍSTICOS E SE FAGAN COMENTARIOS SOBRE PORQUÉ SUCEDÉ ISTO E COMO SE PODE CAMBIAR A SITUACIÓN.

A situación laboral da muller: Menor taxa de actividade.
Maior desemprego.
Maior nº de contratos a tempo parcial.
Maior nº de contratos temporais.
Menor soldo.
Conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Aprendín que

This image shows a full page of primary-ruled paper. It features ten sets of horizontal lines, each consisting of a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line, providing a guide for letter height and placement. The paper is otherwise blank, with no text or markings.

Isto sérveme para

ACTIVIDADE 1: INFLÚE O AUTOCONCEPTO NA BUSCA E MANTEMENTO DE EMPREGO?

Cualidades
Habilidades
Capacidades
Límites

	Como me vexo?
Fisicamente	
Forma de ser	
Relacións familiares	
Relacións sociais	
Profesionalmente	
	Como creo que me ven as outras persoas?
Fisicamente	
Forma de ser	
Relacións familiares	
Relacións sociais	
Profesionalmente	
	Como me gustaría que me visen?
Fisicamente	
Forma de ser	
Relacións familiares	
Relacións sociais	
Profesionalmente	

ACTIVIDADE 1: INFLÚE O AUTOCONCEPTO NA BUSCA E MANUTENIMENTO DE EMPREGO?

Cualidades Habilidades

Inflúe en ...

Na organización do tempo, na iniciativa ou pasividade, no tempo dedicado á busca de emprego, na falta de relacións extrafamiliares, ter dificultade ou facilidade para as relacións, seguridade/inseguridade para afrontar entrevistas de selección, negociacións laborais,...

This image shows a full page of a document template designed for handwritten notes or answers. It features two vertical columns of horizontal blue dashed lines on a white background. The left column contains 20 lines, and the right column also contains 20 lines, providing a structured space for writing. There are no margins, headers, or footers visible on the page.

[illegible]

HABILIDADES PERSOAIS NO DESENVOLVIMENTO DE
PROFESIÓN MASCULINIZADAS UNIDADE 1

ACTIVIDADE 2: PENSAMENTOS IRRACIONAIS: CASO CARME

Carme estivo traballando durante oito anos nunha lavandería a cal pechou hai un ano. Carme quedou en desemprego e a súa orientadora laboral animouna a que fixera formación como soldadora xa que era unha profesión moi demandada no mercado laboral e Carme sempre estivo motivada no traballo desenvolvido no sector naval, e dáselle moi ben todo tipo de arranxos eléctricos e de fontanería no fogar. Carme animouse, nun principio por probar, e meteuse nun curso do Inem de Soldadura. Actualmente anda na procura de emprego, xa fixo varios intentos, mandou moitísimos currículos e foi a un par de entrevistas de selección as cales non foron moi agradables, xa que Carme considera que lle fixeron moitas preguntas que pouco tiñan que ver coas súas capacidades profesionais.

Un amigo comentoulle que en Vulcano ían facer un amplo proceso de selección.

Carme enviou o currículo e logo de dúas semanas a chamaron para unha entrevista.

O día que a tiñan citado levantouse moi desganada e de camiño á entrevista ía pensando: “non sei para que me meto nestes líos... xa me foi mal na lavandería e agora a facer o ridículo diante desta xente... Sen experiencia.... Nun traballo onde case non hai mulleres.... Que merda!... Non creo que me collan... Xa verás como me preguntan outra vez polo horario de noite... Que desastre!... a cousa nunca vai saír ben!... Que pensarán de min... Unha macholo... Os/as demais non son capaces de ver as miñas cualidades... Dende logo... Non sei porque me molesto en ir... Total, collerán ao primeiro pipiolo que se lles poña diante...ai!!! co esforzo que me custou este curso de 1500h, e as broncas co marido, os reproches da nai e o pai... que ti estás tola, que se vaia mangallona, que se vou descoidar os fillos... Irei? ... Total, seguro que me van dicir que non hai vestiarios para mulleres nesa empresa... Irei?”.

Ao chegar ao lugar da entrevista abre a porta e atópase coa persoa que a vai entrevistar...

Como te imaxinas a situación da entrevista? Conta como remata a historia

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Como é o pensamento de Carme e como inflúe no seu comportamento?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Teñen fundamento os medos e pensamentos de Carme?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Como podería mellorar o seu pensamento?, que lle pode axudar?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice. It consists of approximately 30 evenly spaced, horizontal blue dashed lines extending across the entire width of the page. The background is plain white, providing a clear contrast for the lines. There are no margins, text, or other markings present.

David: *Home, eu preferiría soldar que é o que mellor se me dá.*

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

ACTIVIDADE 1: TALLERES MIGUÉLEZ

Xefe: *Maruxa, ¿ti terías algún inconveniente?*

Maruxa: *Non, non me importaría facelo.*

Xefe: Seguro que es moito máis organizada que nós, e os albarás e papeis dánseche mellor, faralo moi ben.

Maruxa: Ben, non hai inconveniente, eu o farei.

David: De acordo. E nós?, cal é o noso posto?

Xefe: Ben, deixádeme que lle amose a Maruxa cal é a súa labor e agora acompañovos aos vossos postos.

Maruxa incorporárase ao seu novo posto, quere e necesita traballar, pero se sente frustrada pois non vai poder desenvolver o traballo que realmente desexaba. Perdeu unha oportunidade de adquirir experiencia e sabe que é fundamental para acceder a outros postos de traballo na industria.

Depois do que lle custou realizar o curso e conseguir o emprego!.

Pensa nou tro tipo de resposta por parte dela.

This image shows a full page of primary-ruled notebook paper. It features multiple sets of horizontal lines, each consisting of a solid top blue line, a dashed middle blue line, and a solid bottom blue line. The lines are evenly spaced across the entire page, providing a guide for letter height and placement. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Cres que se dá esta ou semellantes situacións a miúdo?

[illegible]

ACTIVIDADE 2: EXERCICIO SOBRE ESTILOS DE COMPORTAMENTOS EN SITUACIÓNS DE TRABALLO

Decide o estilo de comunicación das respostas nos casos seguintes e propón en cada caso como sería unha resposta asertiva no caso que esta fose agresiva ou pasiva.

No traballo: “necesitamos que cubras a quenda de mañá pois os compañeiros van a un curso de formación, non che dixeran nada porque supuxen que non che interesaría, ademais é todo o día”

Resposta: “¡vaia graza! Sempre deixándome de lado”

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

Xefe ao seu traballador: “Este traballo é un desastre. Tes que facelo de novo”

Resposta: “De acordo, a verdade é que son un zoupón”

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

Traballadora ao seu encargado: “Podería enviarme a alguén para axudarme a subir os sacos de area”

Resposta: “Xa sabía eu que unha muller non facía nada na construción”

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

ACTIVIDADE 2: EXERCICIO SOBRE ESTILOS DE COMPORTAMENTOS EN SITUACIÓNS DE TRABALLO

Decide o estilo de comunicación das respostas nos casos seguintes e propón en cada caso como sería unha resposta asertiva no caso que esta fose agresiva ou pasiva.

Peón aos seus compañeiros:
“Necesito que alguén me axude a
subir os ladrillos”

Resposta: “ Eu podo axudarte en
canto remate este azulexado, se
queres encárgome do montacargas”

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

Peón a Peoa: “Xa é hora de ir
mercar os bocadillos ”

Resposta: “Hoxe non me toca a min,
dille a Daniel que creo lle toca a el”

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

Na oficina de emprego: “Síntoo,
pero estes cursos non foron
pensados para mulleres, é mellor
que non te anotes; ademais non
che serviría de nada”

Resposta: “Tes razón, é unha
parvada anotarse”

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

ACTIVIDADE 2: EXERCICIO SOBRE ESTILOS DE COMPORTAMENTOS EN SITUACIÓNS DE TRABALLO

Decide o estilo de comunicación das respostas nos casos seguintes e propón en cada caso como sería unha resposta asertiva no caso que esta fose agresiva ou pasiva.

Na casa: " Non sei porque segues
nese traballo, iso non é para
mulleres, sempre temos que estar
dando explicacións"

Resposta: "A verdade e que debería
buscar outra cousa".

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

Entre compañeiras: "Por que
chegaches tarde ao traballo?"

Resposta: "A ti que che importa!, se
chego tarde é cousa miña"

pasiva agresiva asertiva
Proposta resposta asertiva

.....

.....

.....

.....

[illegible]

[illegible][illegible]

37

[illegible]

ACTIVIDADE 4: XOGO DE ROLES. PERSONAXES E SITUACIÓN

Tedes que organizar as vacacións para o ano 2007. A empresa pídevos que vos organicedes como queirades, mentres que estean sempre traballando dúas persoas para cubrir o servizo, e que as vacacións estean comprendidas entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos.

Sodes cinco persoas, Maruxa, Xoán, Aitor, Hernán e Uxía, e a cada un vos corresponde 30 días naturais de vacacións.

Xoán

Estás casado e tes dous fillos en idade escolar. A túa muller traballa e sempre colle as vacacións en agosto, ao igual ca ti pois os nenos están de vacacións escolares e gústavos pasar ese tempo en familia. Tendes previsto marchar 10 días de vacacións a praia.

Tes unha antigüidade na empresa de 15 anos

Maruxa

Este ano gustaríache coller as vacacións en agosto, pois tes unha voda en Canarias o día 15. Ides toda a familia e gustaríavos aproveitar a viaxe e coñecer a zona, tendes pensado pasar entre 10 e 15 días. Ademais o teu home colle este ano as vacacións en agosto por peche da fábrica.

Levas 10 anos na empresa.

Uxía

Esta é a primeira vez que tes 30 días de vacacións completos, pois nunca estiveras fixa nunha empresa. Tes pensado aproveitalos para ir a Arxentina onde tes familia que hai moito que non a ves, e que por uns motivos ou outros sempre tes que cancelar a viaxe.

Necesitarías os trinta días seguidos para que che mereza a pena, pois o viaxe é moi longo.

Aitor

Tes dous nenos en idade escolar. Dende que van o colexio a chegada das vacacións supón un problema pois non tendes con quen deixar os nenos.

Este ano conseguistes praza para un campamento de verano de 15 días, os últimos de xullo. Así que entre ti e a túa muller, ides organizar as vacacións de tal maneira que cubrades todo o verán. A túa muller vainas coller do 15 de xuño o 15 de xullo, e ti as necesitas para agosto. En setembro ven a túa irmá de vacacións e encargarse ata que comecen o colexio.

Hernán

Este ano ti e máis a túa moza tendes pensado facer unha viaxe ao estranxeiro; non sabedes moi ben se a Europa ou ao Caribe. Levades aforrando todo o ano para iso.

Gustaríache coller as vacación coa túa moza que as colle entre o 16 de xullo e o 15 de agosto.

Levas 3 anos na empresa.

ACTIVIDADE 4: XOGO DE ROLES. PERSONAXES E SITUACIÓN. GUIÓN DE APOIO PARA AS PERSOAS OBSERVADORAS:

Aspectos a valorar	Xoán	Maruxa	Uxía	Aitor	Hernán
Participan positivamente no diálogo? (Falan con calma nun ton axeitado, deixan espazo ás outras partes,...)					
Tipo de resposta que adoptan (agresiva, pasiva, asertiva).					
Realizan escoita activa?					
Mostran empatía?					
Expresan os seus intereses?					
Mostran creatividade nas suxestións que presentan?					
Suxiren acordos?					
Están dispostos a ceder parte dos seus intereses para chegar a un acordo?					
Presentan satisfacción unha vez acadado o acordo?					
Cres que respectará o acordo?					

ACTIVIDADE AVALIACIÓN

Aprendín que

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Isto sérveme para

[illegible]

ACTIVIDADE 1: CASO NEREA I. O SEU TEMPO E A CORRESPONSABILIDADE

Nerea é unha muller de 27 anos. Actualmente vive coa súa parella, Xoán. Coñecéronse cando estaban a estudar, ambos fixeron o ciclo superior de Instalacións Eléctricas. Dende entón non se volveron a separar. Ámbolos dous estaban tolos pola electricidade, e ao rematar a formación profesional quixeron especializarse a través dun curso do plan Fip; Nerea optou por un curso de mantemento e instalacións eléctricas en edificios, pois sempre lle gustara o mundo da construción, e Xoán por un de mantemento industrial.

Pouco despois atoparon traballo, Nerea nunha empresa de construción e Xoán nunha fábrica do sector do automóbil. Traballan moito pois queren facerse un oco no mercado de traballo e crecer profesionalmente. De feito, Nerea logo de catro anos traballando xa ten o posto de capataza con cinco peóns ao seu cargo.

Todo ía ben ata que hai un ano decidiron vivir xuntos. Nerea, ao igual có seu mozo, sempre foi moi activa, facía exercicio, gustáballe a fotografía; pero agora encóntrase esgotada. Agora non ten case tempo, pois entre o traballo e as tarefas do fogar non dá feito. Dende que se levanta ata a noite non para; ao saír da casa tenta sempre deixar todo organizado para o xantar, e cando sae pola tarde do traballo aproveita para facer as pequenas compras cotiás, pero claro logo está a roupa (pon lavadoras, tende a roupa, pasa o ferro), a louza, e a cea, menos mal que ultimamente decidiron cear de bocadillo. Sabía que as cousas cambiarían á hora de vivir xuntos máis non esperaba que tanto.

E iso que ten sorte pois Xoán sempre lle axuda coa compra do mes e coas tarefas máis pesadas. Pero e que pola semana non pode xa que ao saír do traballo aproveita para facer exercicio, sempre foi un gran deportista e pertence á federación de tenis, agora mesmo está a facer un curso de adestrador.

Nerea está preocupada, pois agora estanse a pensar se ter un fillo. A ela gustaríalle ser nai, mais non sabe como afrontar a nova situación. Gustaría lle tamén seguir formándose e crecer na súa profesión e sabe que ter un fillo poderíalle truncar os seus plans nun mundo tan masculino, pois moitas veces xa tivo que aturar indirectas sobre o tema. De feito informouse sobre un curso de prevención de riscos laborais que se vai organizar a través da empresa e non sabe como facer, pois son 3 horas diarias durante un mes ao saír de traballar, e se iso lle supón agora un problema non quere nin pensar cando sexa nai.

Ás veces pensa que aínda é moi nova e que seguro as cousas cambiarán máis adiante.

ACTIVIDADE 1: CASO NEREA I. O SEU TEMPO E A CORRESPONSABILIDADE

Describir brevemente as actividades que fai Nerea e as que fai a súa parella dende que se levantan ata o final do día. Reflexiona e analiza o cuestionario que aparece como anexo

[illegible]

ACTIVIDADE 1: CASO NEREA I. O SEU TEMPO E A CORRESPONSABILIDADE

Está ben repartido o
traballo que se fai na
casa?

.....
.....
.....
.....

Que roles desempeña
Nerea e cal a súa
parella? Asume Nerea
como propias
responsabilidades
alleas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Como lle repercute a
Nerea a distribución do
seu tempo no traballo
que ten?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Que cres que debería
facer Nerea?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Consideras que existe
igualdade de condicións
na distribución do
tempo de mulleres e
homes?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Como serían os fogares
se compartisemos as
tarefas todas as
persoas que o
compoñen? Que
cambiaría para elas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ACTIVIDADE 2: CASO NEREA II. OS SEUS OBXECTIVOS

Con axuda deste cuadro analiza os obxectivos por orde de prioridade de Nerea e que debería facer para levalos a cabo.

	1	2	3
Obxectivos. <i>Nerea</i> <i>quere...</i>			
			
			
			
Tarefas para acadar o obxectivo. <i>Para iso</i> <i>ten que....</i>			
			
			
			
Tempo necesario para as tarefas. <i>Ocuparalle...</i>			
			
			
Alternativas organizativas para levar a cabo os meus obxectivos e persoas implicadas. <i>Pode modificar...,</i> <i>delegando en...</i>			
			
			
			
Persoas nas que podo apoiarme e para que. <i>Pódolle pedir a...</i>			
			
			
			
Sevizos externos. Onde acudir. <i>Debe</i> <i>informarse de..., en...</i>			
			
			
			
			
			
			
			
			
			

ACTIVIDADE 2: CASO NEREA II. OS SEUS OBXECTIVOS

Pode Nerea compaxinar
os seus obxectivos
laborais e persoais?
Que precisa para iso?

Ten que renunciar a
algún dos seus
obxectivos? Por que?

Que responsabilidade
ten o contorno de
Nerea na súa
situación? E Nerea?

Teñen algunha
responsabilidade as
empresas e as
administracións
públicas? Que poderían
facer?

ACTIVIDADE 3:
CASO NEREA III. A TOMA DE DECISIÓNS

Obxectivo:

Alternativa 1

Vantaxes	Desvantaxes
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Alternativa 2

Vantaxes	Desvantaxes
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Alternativa elixida

Por que?

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL. A MIÑA SITUACIÓN ACTUAL

	1	2	3
Tarefas e actividades			
			
			
			
Horario. Tempo que ocupan			
			
			
Persoas implicadas e a súa responsabilidade.			
... <i>debería</i>			
<i>responsabilizarse de...</i>			
			
			
Opcións alternativas de organización e a súa avaliación.			
<i>Podo modificar... de xeito que.... O que leva consigo que...</i>			
			
			
			
Personas nas que podo apoiarme.			
<i>Podo pedirlle a...</i>			
			
			
Apoio externo. Onde acudir.			
<i>Teño que informarme de..., en...</i>			
			
			
			

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL. OS MEUS OBXECTIVOS POR PRIORIDADE

	1	2	3
Obxectivos.			
<i>Eu quero...</i>			
.....			
.....			
Tarefas para acadar			
o obxectivo.			
<i>Para iso teño que...</i>			
.....			
.....			
Tempo necesario			
para as tarefas.			
<i>Ocupame...</i>			
.....			
.....			
Alternativas			
organizativas para			
levar a cabo os			
meus obxectivos e			
persoas implicadas.			
<i>Podo modificar...</i>			
<i>delegando en...</i>			
.....			
.....			
Persoas nas que			
podo apoiarme e			
para que.			
<i>Pódolle pedir a...</i>			
.....			
.....			
Servizos externos.			
Onde acudir.			
<i>Debo informarse</i>			
<i>de..., en...</i>			
.....			
.....			
.....			
.....			

ACTIVIDADE 4: O MEU PLAN PERSOAL. A MIÑA REFLEXIÓN

Asumo
responsabilidades
doutra persoa?
Como me repercute?

Podo compaxinar os
meus obxectivos
laborais e persoais?
Que preciso para iso?

Teño que renunciar
a algún dos meus
obxectivos? Por que?

Que vou modificar?

This image shows a full page of primary-ruled notebook paper. It features ten sets of horizontal lines across the page. Each set consists of a solid light blue top line, a dashed light blue middle line, and a solid light blue bottom line, providing a guide for letter height and placement. The background is white, and there are no margins or other markings present.

[illegible]

DOCUMENTOS DE APOIO

A entrevista de traballo

A entrevista de traballo é unha avaliación na que se consideran as competencias tanto profesionais como persoais da persoa á que se entrevista.

Como en toda avaliación ou proba, a entrevista de traballo debe ser preparada. Infórmate sobre a empresa, iso permitirache sorprenderte agradavelmente ao teu interlocutor/a, e demostrarlle que estás motivada, que che interesa e que sabes como avanzar. Obter esa información concernente á empresa pode ser moi importante, pois é case seguro que o entrevistador/a che preguntará se os coñeces, se sabes a que se dedican,... Sabelo farache gañar puntos.

Mantén a túa forma de ser, pensa que se te chamaron para unha entrevista, significa que o teu perfil interesa á empresa. Debes saber darte valor, causar a impresión de que estás en perfecto acordo co espírito da empresa. Non caías na demagogia, pon por diante túas ambicións e teu proxecto profesional.

Centrándonos no teu comportamento na entrevista, se agradable coa persoa que te entrevista, debes intentar crear un bo “feeling” coa persoa que tes diante, unha certa conexión. Non te mostres demasiado locuaz nin demasiado taciturna, evita xesticular e parecer nerviosa e, por suposto, tampouco crida nin presuntuosa. Preséntate simplemente como ti es.

Escoita ben o que o entrevistador ou a entrevistadora che pregunte, sen buscar no curso da entrevista unha trampa pola súa parte; a persoa que te selecciona debe avaliarte, saber se teu perfil corresponde ao que a empresa está a buscar, non necesita porte trampas de ningún tipo.

Adáptate ao ritmo ao que teu interlocutor/a estea desenvolvendo a entrevista, e unha vez esta acabe, acórdade de **darlle as grazas por recibirte**.

Non formulas a entrevista como unha situación na que soamente se te avalía a ti; este é o momento no que ti debes asegurarte que o posto realmente che interesa, ti tamén avalías. Provoca o cambio, non vaciles en formular as túas dúbidas, facendo preguntas pertinentes na entrevista sobre o posto ou a empresa.

Tipos de entrevistas

Entrevista persoal

- > **Estruturada:** É aquela na que o candidata é sometida a unha batería de preguntas que foron previamente definidas. Dependendo da pericia do/a entrevistador/a, estas preguntas resultarán máis improvisadas ou menos.
- > **Improvisada ou coloquial:** Candidato/a e entrevistador/a manteñen unha conversación que nalgúns momentos deriva nunha charla coloquial; case, case, entre amigos. Parece que esta conversación intranscendente pouco ten que ver co posto de traballo, sen embargo resulta de gran valor dende o punto de vista da empresa. Un consello: non te relaxes. O entrevistador/a, nin é teu amigo, nin quere que lle atordas con detalles da túa vida privada. Estate a avaliar, dunha forma agradable, pero avaliándote á fin e ao cabo.
- > **Entrevistas técnicas en profundidade:** Utilízanse cando os coñecementos técnicos das persoas candidatas son fundamentais para o posto requirido. Ao longo da entrevista, analizarase o grao de especialización da candidata.
- > **Entrevistas por videoconferencia.** Varias empresas de selección e algunhas webs de emprego están aplicando unha técnica aínda revolucionaria: entrevistar ás candidatas a través do ordenador utilizando cámaras de vídeo cun software específico. Grazas a este procedemento, as empresas poden recrutar a profesionais dende calquera recanto do planeta.
- > **Entrevistas telefónicas:** Pouco profesionais e incómodas, sempre que podas négate a elas.

Entrevista en grupo

- > **Entrevista grupal:** Esta técnica de recrutamento achega moita información sobre o potencial das candidatas e adoita ser dirixida e avaliada por máis de unha persoa experta. Déixanse ver as características de cada unha das persoas que están no grupo, a líder destaca en seguida e a tímida pasa desapercibida.
- > **Entrevistas en serie ou múltiples:** As persoas candidatas son sometidas a varias entrevistas con diversos/as entrevistadores/as. Con cada un deles mantense unha mini-entrevista, xa que cada un avalía diferentes aspectos.
- > **Os "Assessment Center"**

Móvense nesa mesma liña; uns exercicios en grupo nos que as candidatas asumen papeis diversos en situacións ficticias. A través dos diferentes comportamentos quedan patentes competencias, capacidades e trazos persoais. É importante salientar que ás candidatas non se lles vai a avaliar en función do que son agora senón do que chegarían a ser se conseguisen o posto de traballo.

Mitos e estereotipos nas entrevistas de traballo

1. As mulleres non teñen capacidade física suficiente.

As mulleres levan facendo traballos de grande dureza ao longo da historia. Nas épocas das guerras, como na Guerra Civil Española, as mulleres substitúen aos homes nos seus empregos, mesmo en sectores supostamente con necesidade de fortaleza física, como é a metalurxia ou a construción.

Hoxe en día moi poucos traballos necesitan dunha grande forza física. Proba diso é a utilización de:

- > Medios mecánicos: grúa, carreta, elevadoras, carros de plataforma, etc.
- > Materiais lixeiros: para a construción de máquinas e útiles de traballo que os fan menos pesados.

2. As mulleres non queren postos de responsabilidade ou dirección debido a que teñen outra escala de valores.

O acceso a postos de dirección, sobre todo alta dirección, en moitos dos casos son produto da libre designación, onde non se valoran simplemente a cualificación profesional, senón que se teñen en conta aspectos máis subxectivos baseados en capacidades estereotipadas como masculinas. E ás mulleres supóñenselles capacidades ou habilidades que non se corresponden co exercicio do liderado; de aí que algunhas mulleres que acadan postos de responsabilidade adopten roles considerados masculinos para facer valer a súa autoridade.

Isto dá lugar ao dito (estereotipo) de que “as mulleres como xefas son peores que os homes”, cando máis ben poderíase falar dunha estratexia de supervivencia para manterse nun contorno masculinizado. Tamén é moi habitual achacar ás mulleres falta de dispoñibilidade horaria e xeográfica, por considerar que antepoñen a súa vida familiar á profesional.

3. As mulleres abandonan a súa actividade laboral.

Este estereotipo pesa sobre todo nos postos de dirección e nos postos de traballo vinculados ao desempeño por quendas, ou nocturno. As mulleres actualmente teñen entre os seus obxectivos o acceso e mantemento do emprego, polo que non abandonan o mercado laboral por motivos persoais ou familiares, e de feito hai numerosas estatísticas que o confirman, desde aquelas que sinalan que son os grupos que menos baixas collen ao ano ata aquelas que afirman a tendencia a optar polo desenvolvemento profesional en detrimento do familiar retardando a idade de maternidade case ao límite.

4. As mulleres non teñen o tempo necesario para dedicarlle ao emprego xa que son as responsables das familias.

As mulleres, aínda hoxe en día, soportan o meirande peso das responsabilidades domésticas e familiares, traballan nas súas respectivas ocupacións e seguen a traballar ao chegar a casa, fenómeno coñecido como “dobre xornada”. As medidas de conciliación de que dispoñen as empresas seguen a ser escasas e van dirixidas fundamentalmente ás mulleres, cando o necesario e que vaian dirixidas a homes e mulleres.

5. As mulleres teñen maior absentismo laboral que os homes.

Os datos estatísticos din que os homes teñen un nivel de ausencias catro décimas superior o das mulleres.

6. As mulleres rexeitan postos que requiren mobilidade xeográfica.

A mobilidade xeográfica é unha dificultade tanto para mulleres como para homes, especialmente cando existen responsabilidades familiares.

7. As mulleres demandan redución de xornada o que supón un custe para a empresa ou contratar a outra persoa para o resto da xornada.

O custe de contratar a dúas mulleres a media xornada é o mesmo que contratar a unha muller a xornada completa.

8. A incorporación das mulleres en sectores de actividade masculinos é difícil pola falta de infraestruturas dedicadas para equipos mixtos de empregados e empregadas.

A lexislación pauta as condicións básicas de infraestruturas adaptadas aos diferentes sectores de actividade, ligadas, entre outras, ás normas de seguridade e hixiene no traballo. Estas normas son de obrigado cumprimento e teñen en conta o número de traballadores/as, o sexo e as posibles discapacidades.

Cómpre coñecer que as diferentes administracións públicas teñen subvencións aos investimentos que se realicen para a adaptación de centros de traballo que incorporen a mulleres nas súas estruturas.

A falta de infraestruturas, argumento moi común en diversas empresas, é unha escusa. De feito, as solicitudes de subvencións demandadas por parte das empresas foron mínimas respecto das queixas formuladas.

9. A presenza de mulleres en equipos masculinos é conflitiva.

A experiencia demostra que esas “dificultades” das que se falan están relacionadas coas habilidades persoais e sociais das persoas, onde as mulleres mostraron maior capacidade de aceptación e adaptación que os homes, xa que algúns deles partiron de prexuízos e estereotipos sobre as capacidades das mulleres. Tamén está demostrado que cando isto se supera as relacións entre traballadores e traballadoras melloran notablemente contribuíndo a un excelente clima laboral.

10. Os homes non aceptan o mando dunha muller

Toda organización busca a candidatura mellor para cubrir un posto de traballo de forma eficiente e produtiva. O sexo non debe antepoñerse á idoneidade.

Hoxe en día a excusa de non encaixar nun grupo de traballo por ser muller non é un argumento válido dado que en todos os contratos estarán estipulados os periodos de proba, valioso instrumento para despegar ou resolver calquera dúbida real.

Descartar a unha muller nun posto directivo por razón de sexo é incorrer en discriminación e está legalmente prohibido.

Posibles preguntas

A empresa

Como nos coñeceu?
Que sabe da nosa empresa?
Como a definiría?
Por que quere vostede traballar connosco?
Que oíu/leu acerca da nosa empresa?
Con que cre que podería contribuír ao noso proxecto?
Canto tempo se quedaría vostede na nosa empresa?
Está vostede estudando outras ofertas de traballo?
Non preferiría vostede traballar nunha empresa máis grande / máis pequena / máis importante / máis familiar?
Que é o que menos lle gusta da nosa empresa ou do noso proxecto?

Achegamento persoal

Fáleme de vostede
Que cambiaría da súa forma de ser se puidera?.
Se tivese que destacar seus tres puntos fortes, cales serían?.
Considera que ten boa crítica?
Despois dun día funesto, que lle gusta facer?
Que tal se lle dá falar en público? Tivo que facelo algunha vez? Como lle foi?
Os seus amigos e familiares, considéranlle unha persoa intelixente?
E vostede, considérase intelixente?
Se chegara a ser famoso/a, que aspecto de vostede lle gustaría que destacaran os medios de comunicación?
Que lle gusta facer no seu tempo libre?
Practica vostede algún deporte?. Algunha afección?
Que ou quen marcou a súa vida?
Cal é o sono polo que estaría disposto a abandonalo todo?

O traballo

Considérase unha candidata capaz de lograr este posto?
Como se relaciona cos seus compañeiros/as de traballo?
Cal sería o seu traballo ideal?
Que opina dos traballos nos que hai que prestar moita atención?
E daqueles nos que hai que demostrar unha gran creatividade?
Que opina da monotonía?
Que calidades definen a un bo xefe/a?
Cal sería o mellor equipo de traballo que vostede concibe?
Que opina de traballar sometido a unha gran presión?
E de traballar divertíndose?
Á hora de traballar en equipo, que papel soe desempeñar?
Que é para vostede o máis importante dun posto de traballo?
A que ritmo adoita vostede a traballar?

A carreira profesional

Por que elixiu este sector / esta profesión?
Fálame da súa carreira/ dos seus estudos...Tivo boas notas?
Cales foron as súas materias favoritas? E cales lle supuxeron maior esforzo?
Traballaba mentres completaba os seus estudos? En que?
Considera que está ben preparada para afrontar este reto?
Se puidera dar marcha atrás na súa vida profesional ou académica, suprimiría algo?
Cambiaría algo? Faría algo que deixou de facer no seu día?
Onde se ve vostede dentro de 5/10/15 anos?
Cales son para vostede as claves do éxito profesional?
Pertence a algunha asociación profesional?
Está vostede subscrita a algunha publicación do seu gremio?
Por que existen algunhas lagoas ou espazos en branco no seu currículo?
Asistiu vostede a clases durante os últimos tres anos? De que? Por que?
Cales son seus obxectivos profesionais a curto/ medio /longo prazo?
Estaría disposta a seguir formándose?

Postos de traballo anteriores

Por que deixou os postos anteriores ou por que quere deixar o posto de traballo actual?
Cales eran as súas funcións nos traballos anteriores?
De todos eles, cal lle gustou máis? En cal se sentiu máis desaproveitada?
Que lembranzas garda de entón?
Cre que cambiaron os seus intereses profesionais nos últimos anos? Se a resposta é afirmativa, por que?
Que lle achegaron estas experiencias profesionais?
Volvería ao seu último emprego? Por que?
Ante unha lista de tarefas, como establece unha liña de prioridades?
Por que cre que deberíamos contratala?
Se tivese que destacar o seu logro profesional máis importante, cal elixiría?
Cal foi súa maior decepción profesional?. Como a superou?

Conduta

Cónteme cal foi seu comportamento na vida real ao enfrontarse a algunha das seguintes situacións:

Ante un problema ético
Ante unha decisión complexa
Ante unha situación na que seus valores ou ideoloxía se viron comprometidos
Ante un cambio importante na súa vida
Ante un gran éxito persoal ou profesional
Ante un gran fracaso, persoal o profesional
Ante unha inxustiza cometida no seu contorno
Cando tivo que manter relacións profesionais con persoas conflitivas

Preguntas discriminatorias

Considérase capacitada para dirixir a un equipo de traballo formado por homes?
Nesta empresa trabállase con manexo de cargas pesadas, ti cres que podes?
A empresa non dispón de vestiarios femininos nin ten previsto crealos, supón isto algún inconveniente?
No caso de ter que viaxar, como organizas a túa familia?
Tes pensado ter fillos/as?
Con quen deixas os fillos?

Tes parella?
Que pensan na casa sobre o teu traballo?
Con quen vives?
Estamos buscando a unha persoa que se quede na empresa, tes pensado deixar de traballar cando te cases?
Estás disposta a asumir responsabilidades no posto que impliquen dedicación horaria?
Ao teu marido parécelle ben que viaxes?
Á túa familia parécelle ben que te dediques a esta profesión?

As respostas

Tranquila

A persoa que te entrevista soamente quere ver como es. Esquécete de vellos mitos que falan de “preguntas trampa”. Contesta con seguridade e sinceridade ao que te pregunten. Un erro moi repetido é o que cometen aquelas persoas que se intentan poñer na pel da persoa que entrevista, adiviñando o que esta quere oír... Demasiado rebuscado.

Mal

Falar mal dos teus anteriores traballos, xefes/as, empresas ou compañeiros/as.
Fúcheste porque sabías máis que os/as xefes/as ou compañeiros/as.
Borrar do teu currículo unha experiencia de creación de empresa aínda que non chegara a bo porto.
Falar de diñeiro na primeira entrevista.
Responder a preguntas que consideres demasiado indiscretas; móstrate educado na negativa.
Dar a razón ao teu interlocutor se cres que non a ten
Baixar a garda cando a entrevista finalizou. A persoa que te entrevista pode facerche unha última pregunta xusto nese momento.

Ben

Estás buscando novas experiencias profesionais para enriquecer a túa bagaxe
Fixácheste unha meta e cres que debes aprender novas cousas para alcanzala.
Cres que tocaras teito profesional na empresa na que estabas
Tiveches que deixar a un lado a actividade profesional para poder finalizar cos teus estudos, demasiado absorbentes como para compaxinalos
Tes ganas de enfrontarte a novos retos, a novas responsabilidades.

Calidades en alza

Facilidade de palabra
Organización
Capacidade analítica
Don de xentes
Actitude positiva e resolutiva ante as dificultades
Ambición e vocación de liderado (non desmedidas)
Capacidade para traballar en equipo
Confianza
Iniciativa
Perseveranza

Lembra

Resistencia ao estrés
Discreción e dinamismo a partes iguais
Ilusión
Empatía e implicación na empresa

Amosa sempre curiosidade polo posto e pola empresa de forma intelixente, non forzadamente. A través das túas dúbidas, a persoa entrevistadora saberá máis de ti ca a través das túas respostas. Debes ser oportuna, elixindo o mellor momento para formulalas sen interromper nin resultar indiscreta.

Ás preguntas de: Canto quere ganar? Cal consideraría que é un soldo xusto para este posto de traballo? A resposta debe esperar a unha posible e firme oferta. Non te precipites nin fales de cifras exactas e deixa sempre aberta a porta da negociación: “Estou moi interesada polo que seguro que chegamos a un acordo”, “encantaríame traballar na súa empresa e sei que o diñeiro non vai a ser un obstáculo”.

Non finalices unha entrevista de traballo sen que a persoa entrevistadora saiba que estás moi interesado/a, -se é que realmente o estás- nese posto de traballo. Un bo final pola túa parte pode ser preguntarlle: “Que pasos debo dar a partir de agora?”.

ACTIVIDADES

COMPETENCIAS PARA O EMPREGO
DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



Fondo Social Europeo



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO

