



## O XÉNERO

Guías para a incorporación do principio de igualdade de xénero nas políticas públicas

► Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación



# CONTIDO

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>04</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>05</b>
<b>QUE CONTÉN ESTA GUÍA?</b>	<b>06</b>
<b>CAPÍTULO 1. O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN E NO EMPREGO</b>	<b>07</b>
En que consiste?	08
Lexislación e marco normativo	09
Cales son os principais retos e desafíos da integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación?	11
Sinteticemos	19
Caixa de ferramentas	20
<b>CAPÍTULO 2. AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO</b>	<b>21</b>
En que consisten?	22
As accións positivas	23
Exemplos prácticos	26
Sinteticemos	29
Caixa de ferramentas	30
<b>CAPÍTULO 3. DESEÑO E EXECUCIÓN DE PROXECTOS DE INSERCIÓN LABORAL E FORMATIVOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO</b>	<b>31</b>
En que consiste?	32
Como levalo a cabo?	32
1 • FASE DE DIAGNOSE	33
2 • FASE DE PLANIFICACIÓN E DESEÑO	36
3 • FASE DE EXECUCIÓN	39
4 • FASE DE AVALIACIÓN	40
Sinteticemos	44
Caixa de ferramentas	45
<b>GLOSARIO</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>47</b>

## ● PRESENTACIÓN

Esta **guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación** forma parte da colección de guías de apoio para a incorporación da transversalidade de xénero “**Integra o xénero**” da Deputación da Coruña. Con esta colección búscase achegar a perspectiva de xénero dun xeito integral que permita ao persoal da Deputación e dos concellos integrala no desempeño da súa actividade profesional, co fin de reducir as desigualdades de xénero que se poidan dar no deseño e na xestión das políticas públicas, programas e proxectos que se realicen a nivel provincial.

Esta colección de guías é o **resultado dun proceso participativo** co persoal da Deputación e dos concellos da provincia. A partir de ferramentas cuantitativas e cualitativas recompilouse información e detectáronse as principais problemáticas e necesidades coas que se atopa o persoal no desenvolvemento das súas funcións. Para isto, en primeiro lugar, realizouse un estudo a través dun cuestionario sobre as crenzas, as actitudes e as perspectivas do persoal ante o principio de igualdade entre mulleres e homes. En segundo lugar, realizáronse as **entrevistas semiestruturadas** co persoal da Deputación, para ampliar a información obtida na enquisa sobre os factores de interese detectados. E, en terceiro lugar, realizáronse **grupos de traballo** para afondar nas necesidades e dar voz ás propostas feitas dende os diferentes servizos e as seccións da Deputación da Coruña e do persoal municipal.

Todas as Administracións públicas teñen que ter en conta o principio de igualdade e a perspectiva de xénero para a toma de decisións, **desde todas as áreas e en todos os procedementos**. Para conseguir un modelo de xestión pública que integre transversalmente o enfoque de xénero, tal e como se esixe desde os organismos internacionais, estatais e autonómicos é necesaria a capacitación e o traballo coordinado a nivel político, técnico e administrativo.

## ● INTRODUCCIÓN

Ao falar de emprego e de formación pensas en “aprendizaxes”, “capacitación”, “coñecementos”, “futuro” ou “oportunidades”? Non obstante, tamén che virán á mente outras cuestións como a precariedade, a necesidade ou a conciliación.

A formación axuda a reducir a precariedade pero, ao mesmo tempo, as mulleres seguen a ser as que maioritariamente asumen as tarefas de coidado, o que as limita a acceder á formación e ao emprego, polo cal a precariedade está estreitamente vinculada coas mulleres.

---

O emprego e a formación son dos factores que máis inflúen na conformación dos roles sociais e a propia identidade. Ademais, son a vía principal para acceder a ingresos económicos e favorecen a creación de redes persoais e o desenvolvemento das propias capacidades.

Mais, **por que se debe integrar a perspectiva de xénero nas políticas de emprego e formación?** O enfoque de xénero constitúe un marco de análise da realidade que permite identificar e **facen visibles as diferenzas entre mulleres e homes e interpretalas tendo en conta as consecuencias do proceso de socialización.** Tamén permite coñecer e comprender cales son as diferenzas e as particularidades, as súas necesidades e os seus intereses, os desequilibrios entre ambos sexos e as diferentes interpretacións que realizan da realidade en función das responsabilidades que lles son atribuídas.

Incorporar o enfoque de xénero na formulación, desenvolvemento, execución e avaliación de calquera política, mesmo nas políticas públicas de emprego e formación, é un primeiro paso para lles achegar lexitimidade e validez a estas políticas. É preciso, polo tanto, que se poñan en cuestión as intervencións baseadas nesa percepción nesgada da realidade que obvia ou descoñece as diferenzas existentes entre as mulleres e os homes, e como estas diferenzas limitan as súas posibilidades de acceso aos beneficios que se desprenderían de calquera intervención.

## ● QUE CONTÉN ESTA GUÍA?

### O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN E NO EMPREGO

Realízase un achegamento á lexislación e ao marco normativo e recóllense pautas para a inclusión do principio de igualdade de oportunidades nas accións formativas e de emprego. Abórdanse tamén as desigualdades que frean a consecución da igualdade real e efectiva no ámbito do emprego e a formación.

### AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E A FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Especifícase en que consisten as políticas activas de emprego e a formación con perspectiva de xénero. Incídese na importancia da posta en marcha de accións positivas para a corrección de desigualdades e discriminacións por razón de sexo.

### DESEÑO E EXECUCIÓN DE PROXECTOS DE INSERCIÓN LABORAL E FORMATIVOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Desagrégase a metodoloxía a seguir para o deseño e a execución de proxectos de inserción laboral e formativos que integren o xénero.



## CAPÍTULO 1

# O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN E NO EMPREGO

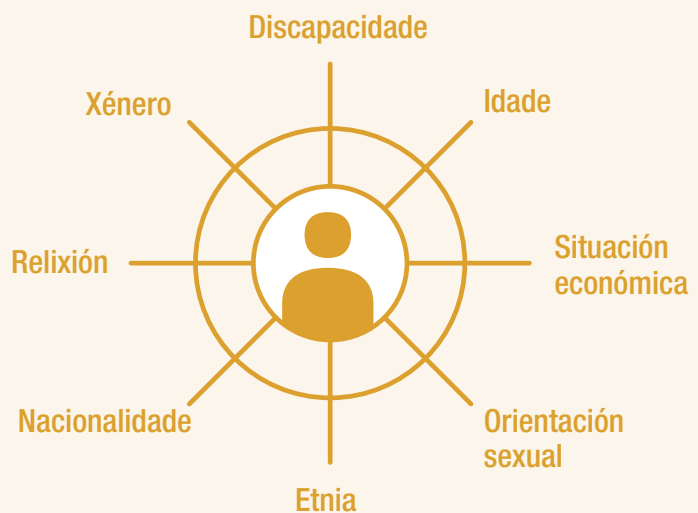
## • EN QUE CONSISTE?

A incorporación da perspectiva de xénero na formación e no emprego garante que as políticas e os programas **maximicen o potencial de todas as persoas**: mulleres e homes, en toda a súa diversidade. Polo tanto, o obxectivo debe ser redistribuír o poder, a influencia e os recursos dunha maneira xusta e equitativa, abordando a desigualdade e creando oportunidades para mulleres e homes.

A pesar dos avances realizados nos últimos anos, a igualdade de xénero no emprego e na formación segue a ser un obxectivo difícil de acadar. As mulleres continúan a se enfrontar a situacións de desvantaxe e discriminación en todos os ámbitos da vida económica e laboral. Seguen a sufrir discriminación, en canto ao acceso á formación e ao emprego, e vense obrigadas a exercer traballos máis precarios, contan con poucas posibilidades de mobilidade e nalgúns casos reciben salarios inferiores os seus compañeiros por un traballo de igual valor. É por isto, que **as políticas públicas deben velar por prover das mesmas oportunidades a mulleres e homes para acceder ao emprego e a plans formativos.**

O principio de **interseccionalidade** tamén debe ser abordado na implementación de políticas activas de emprego e formación. Xa que as mulleres son un grupo heteroxéneo, tamén poden enfrontar múltiples formas de discriminación en función das súas características persoais (idade, etnia, orixe, discapacidades, etc.). Por exemplo, unha muller migrante con discapacidade experimentará múltiples discriminacións e máis complexas ás que pode experimentar unha muller migrante sen discapacidade. Por conseguinte, **as políticas e a súa aplicación deben responder ás necesidades e ás circunstancias específicas das mulleres, que viven contextos moi dispares, así como as discriminacións que as atravesan.**

O Instituto Europeo da Igualdade de Xénero (EIGE) define a “**interseccionalidade**” como unha ferramenta analítica para estudar, entender e responder ás formas nas que o sexo e o xénero se cruzan con outras características ou identidades e como estas interseccións contribúen a experiencias complexas e únicas de discriminación. Parte da premisa de que todas as persoas viven múltiples identidades, formadas por varias capas, que se derivan das relacións sociais, da historia e da operación das estruturas de poder. A análise interseccional ten como obxectivo revelar as diversas identidades, expoñer os diferentes tipos de discriminación e as desvantaxes que se dan como consecuencia da combinación de identidades e a conxunción do sexo e xénero con outros motivos.



Nin o persoal político nin o persoal técnico (axentes decisorios e executores, respectivamente), nin os propios grupos beneficiarios, sexan homes ou mulleres, están libres desta interpretación da realidade e das relacións sociais. Esta interpretación da realidade está nesgada polos condicionantes dun proceso de socialización que establece funcións sociais diferentes para as mulleres e para os homes.

Así, incorporar o enfoque de xénero na formulación, no desenvolvemento, na execución e na avaliación de calquera política, ou de calquera servizo, en especial dos servizos públicos, é un primeiro paso que lles achega lexitimidade e validez. Ao incorporar o enfoque de xénero contribúese a xerar unha mirada crítica que pon en cuestión as intervencións baseadas nesa percepción nesgada da realidade, que obvia ou descoñece as diferenzas existentes entre as mulleres e os homes e como estas diferenzas limitan as súas posibilidades de acceso aos beneficios que se desprenderían de calquera intervención.

A integración do enfoque de xénero mellora, polo tanto, a eficacia dos servizos, xa que ao garantir a visibilidade das diferenzas na situación de partida de mulleres e homes, fai posible **centrar as intervencións nas necesidades reais das persoas ás que se dirixen e adecuar os obxectivos, as actuacións e os recursos**. Deste xeito, constitúe unha ferramenta clave para eliminar desigualdades e corrixir os desequilibrios baseados no sexo. Ademais, incorporar o enfoque de xénero na formulación, no desenvolvemento, na execución e na avaliación das políticas públicas de emprego e formación, **ten unha forte relación coa eficacia económica**.

## ● LEXISLACIÓN E MARCO NORMATIVO

O principio de igualdade de oportunidades e a non discriminación entre mulleres e homes no emprego e na formación, conta cun amplo recoñecemento no marco xurídico, tanto no ámbito internacional, comunitario, coma no estatal e autonómico. A Organización de Nacións Unidas elaborou diversos documentos e normativas, dos que destaca a “**Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller**”, ratificada por España no ano 1984.

Nos últimos anos, os organismos internacionais avanzaron cara a erradicación das barreiras que dificultan a consecución da igualdade real entre mulleres e homes. Isto, reflectiuse na elaboración de normativa específica, na creación de organismos de igualdade e na elaboración de programas de acción para a igualdade de oportunidades.

A *estratexia de igualdade de xénero da Unión Europea 2020-2025*<sup>1</sup> presenta obxectivos políticos e accións para lograr avances significativos en prol da **igualdade de xénero**. O obxectivo é que todas as persoas, independentemente do seu sexo, sexan **libres** de seguir o camiño profesional que elixan, teñan as mesmas oportunidades de **prosperar** e liderar cambios na sociedade. Os **obxectivos clave desta estratexia europea** son poñer fin á violencia de xénero; desafiar os estereotipos de xénero; **cerrar as brechas de xénero no mercado laboral**; lograr unha participación equitativa nos diferentes sectores da economía; abordar as brechas salariais e de pensións entre homes e mulleres; pechar a fenda de xénero nas tarefas de coidado e lograr o equilibrio de xénero na toma de decisións e na política.

Como un dos primeiros resultados da estratexia europea, a Comisión propuxo medidas vinculantes de

<sup>1</sup> *Comunicación das Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité económico e social europeo e ao Comité das Rexións*: <https://n9.cl/xj04s>

transparencia salarial o 4 de marzo de 2021<sup>2</sup>. O 8 de marzo de 2023, a Comisión Europea lanzou unha campaña para desafiar os estereotipos de xénero<sup>3</sup>. Esta campaña, a escala da Unión Europea, trata os estereotipos de xénero que afectan tanto a homes coma a mulleres en diferentes ámbitos da vida, incluídas as opcións de carreira, a repartición das responsabilidades de coidado e a toma de decisións.

Todas estas iniciativas e recomendacións europeas instan os estados europeos a adoptar estratexias para reforzar a integración da perspectiva de xénero no deseño e aplicación de todas as políticas públicas e, en especial, das políticas de emprego e formación.

No marco estatal, a **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**, ten o fin de facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular, mediante a eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, cara ás mulleres. Mentres que o **Real decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación**, ten como obxectivo proporcionar á sociedade un marco xurídico que permita dar un paso máis cara á plena igualdade de trato e oportunidades, así como promover o dereito das persoas traballadoras á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

MARCO ESTATAL	1978	<i>Constitución española</i>
	1999	<i>Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras</i>
	2003	<i>Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno</i>
	2007	<i>Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes</i>
	2015	<i>Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores</i>
		<i>Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público</i>
	2017	<i>Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero</i>
		<i>Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público, pola que se traspón ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, do 26 de febreiro de 2014</i>
	2018	<i>Real decreto-lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero</i>
	2019	<i>Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación</i>
2020	<i>Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes</i>	

<sup>2</sup> Proposta de directiva do Parlamento Europeo e do Consello pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu efectivo cumprimento: <https://n9.cl/z8ue0>

<sup>3</sup> Campaña #EndGenderStereotypes: <https://n9.cl/0hxf7>

<b>MARCO AUTONÓMICO</b>	<b>1981</b>	<i>Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia</i>
	<b>2004</b>	<i>Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes</i>
	<b>2007</b>	<i>Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero</i>
	<b>2015</b>	<i>Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade</i>
	<b>2017</b>	<i>Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia</i>

Nas disposicións xerais do Decreto 70/2017, destácase que entre os ámbitos sobre os cales se proxecta a transversalidade da igualdade e da prevención e da loita contra a violencia de xénero encóntrase o relativo á **formación do persoal empregado público**. Así, a Lei orgánica 3/2007, prevé no seu artigo 51.c), dentro dos criterios de actuación das Administracións públicas en aplicación do principio de igualdade no emprego público, o consistente en **fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público coma ao longo da carreira profesional**. De forma máis concreta, tanto a citada lei orgánica, nos seus artigos 24.2.c) e 27.3.d), como a Lei orgánica 1/2004, nos seus artigos 7, 15 e 47, recollen mandatos dirixidos ás Administracións públicas para que procedan, no ámbito das súas competencias, á integración do principio de igualdade na formación do profesorado, do persoal sanitario, do persoal ao servizo da Administración de xustiza e das forzas e dos corpos de seguridade.

## ● CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS DA INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NO EMPREGO E NA FORMACIÓN?

A participación das mulleres no mercado laboral véñse incrementando de forma constante ao longo das décadas. Isto pode levar a pensar nunha igualdade de oportunidades, na que os factores decisivos sexan a formación e as capacidades propias. Non obstante, o certo é que **mulleres e homes presentan dinámicas de acceso, permanencia e promoción no mercado laboral –incluídas as Administracións públicas– moi diferentes**, aínda rexidas polas maiores cargas que adoitan ter as mulleres no ámbito persoal, especialmente as vencelladas aos coidados.

A transversalidade de xénero é unha estratexia permanente que asume que as políticas públicas non son neutras ao xénero, de forma que cómpre ter en conta as diferentes realidades de mulleres e homes. Deben terse en conta indicadores, como **os usos do tempo, a diferente carga de traballo no ámbito doméstico e os posibles factores de exclusión do emprego**, co fin de introducir medidas tendentes a garantir a igualdade. As políticas públicas de emprego e de formación non poden desvincularse desa realidade e dos factores de desigualdade.

Os **factores de desigualdade** son todas aquelas causas ou motivos que están na orixe das desigualdades e que contribúen a explicalas. Polo tanto, no caso do emprego e da formación refírese aos **elementos que explican as desigualdades que se dan entre mulleres e homes no acceso, permanencia, promoción e gozo das mesmas condicións e oportunidades** no emprego e na formación.

Os factores de desigualdade remítennos ás **causas ou raíces** do problema e, por isto, son difíciles de identificar. Non obstante, as situacións de desigualdade pódense observar e medir, polo que son máis sinxelas de identificar.

## EXEMPLO

Unha **situación de desigualdade observada** podería ser a baixa presenza de mulleres en postos de decisión ou responsabilidade. Pero, cales serían os factores de desigualdade que contribúen a explicar esta situación? En moitas ocasións, adóitase argumentar que se debe á falta de interese por este tipo de postos, ou a súa falta de formación e preparación. Isto é un erro, pois este tipo de análises favorecen a posta en marcha de políticas que se dirixen ás mulleres como beneficiarias de accións para incidir nesa desigualdade, sen ter en conta outros elementos que están na súa orixe. É importante descubrir cales son os factores sobre os que se constrúen teitos de cristal, chans pegañentos e fendas salariais, e que denominamos como factores de desigualdade.

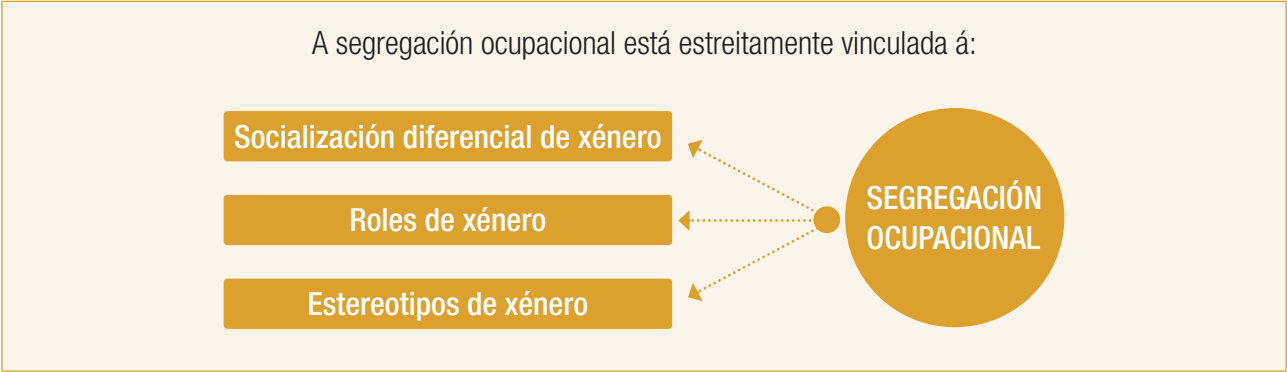


Os estereotipos e os roles de xénero son a base dos factores de desigualdade na formación e no emprego e teñen como consecuencia que homes e mulleres non poidan participar e desempeñarse en todas as áreas e tarefas coas mesmas condicións. A continuación imos tratar algunhas das condicións que sustentan os factores de desigualdade na formación e no emprego:

### — A SEGREGACIÓN VERTICAL E A SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Os estereotipos e os roles de xénero, así como a falta de referentes femininos en diversos ámbitos concrétese na segregación do mercado laboral. Isto é na existencia de sectores masculinizados ou feminizados e na diferente ocupación dos postos de responsabilidade.

Ten en conta que...



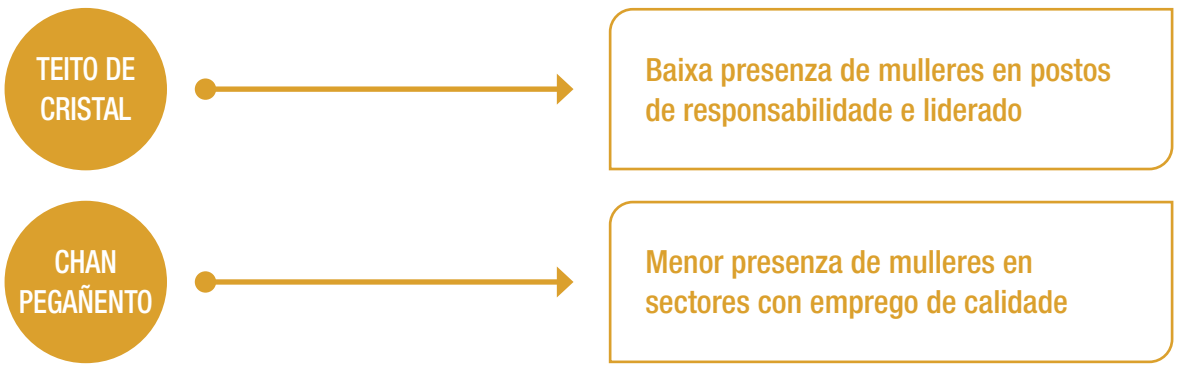
No mercado laboral segue a darse unha clara segregación ocupacional en función do sexo, que sitúa ás mulleres en ocupacións moi determinadas e en niveis de toma de decisións ou responsabilidade máis baixos. Esta segregación ocupacional prodúcese nunha dobre vertente:

- **Horizontal**, é dicir, a adscrición das mulleres a aquelas ocupacións consideradas tradicionalmente como “femininas”, isto é, que gardan correspondencia co rol de xénero vinculado a: educación e servizos sociais, sanidade, administración, etc. Estas ocupacións asócianse cun menor prestixio social, menor valoración económica e con maior saturación no mercado.
- **Vertical**, as mulleres ocupan os tramos máis baixos da escala xerárquica laboral e encontran maiores barreiras que os homes no acceso aos postos de responsabilidade e toma de decisións (“teito de cristal”). Isto tradúcese, á súa vez, en dificultades na promoción da carreira profesional e en menores salarios.

Deste xeito, a segregación ocupacional por razón de sexo, tradúcese nunha maior exclusión social das mulleres porque as sitúan, en termos xerais, en ocupacións e postos con menos recoñecemento social e económico e condicións de traballo máis desfavorables. A segregación ocupacional lévanos, polo tanto, de forma ineludible a desenvolver os seguintes conceptos.

— O TEITO DE CRISTAL E O CHAN PEGAÑENTO

A segregación ocupacional amósanos como as mulleres se concentran en sectores asociados aos roles de coidado, atención á clientela e ás tarefas administrativas, con menor recoñecemento social e económico. Tamén reflicte que as mulleres se concentran en postos de menor responsabilidade, o que evidencia os **obstáculos aos que deben enfrontarse: o teito de cristal e o chan pegañento.**



- **O teito de cristal** é un concepto empregado para denominar a barreira invisible que **dificulta o acceso das mulleres aos postos de decisión ou de responsabilidade** nunha empresa ou na Administración. Adoita estar relacionado con prexuízos cara ás capacidades profesionais das mulleres ou, inclusive, cara á súa libre elección. Non obstante, o teito de cristal está vinculado cunha penalización laboral das mulleres como consecuencia da súa maior dedicación ás tarefas de coidado e ás responsabilidades familiares.
- **O chan pegañento** é un concepto que se emprega para designar a barreira invisible que se sustenta nas tarefas que social e culturalmente se asocian ás mulleres e que **dificultan o desenvolvemento da súa carreira profesional** en igualdade de condicións que os homes. Isto está relacionado coa precariedade no emprego e a súa maior carga de responsabilidade no espazo doméstico que dificulta a conciliación entre as súas vidas persoais, familiares e profesionais.

No artigo 14 do **Estatuto Básico do Emprego Público**, establécese que **o acceso e a promoción interna do persoal responde a criterios obxectivos de selección**, como son o mérito e a capacidade, que toman como base o principio constitucional de igualdade entre os sexos.

#### ARTIGO 14. Dereitos individuais

Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

- c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna **segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade** mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

### PERO, QUE NOS DIN OS DATOS OFICIAIS?

Os datos estatísticos sobre persoal ao servizo das Administracións públicas que se atopan na **páxina web do Ministerio de Facenda e Función Pública**, ofrecen unha realidade distinta. Na seguinte táboa preséntanse os datos do número de homes e mulleres que traballan ao servizo das Administracións, desde o ano 2015 ao 2022. Na última columna indícase a porcentaxe de mulleres sobre o total do persoal que, no ano 2022 está preto do 58%.

TÁBOA 1. PERSOAL AO SERVIZO DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS POR SEXO, A NIVEL ESTATAL

	HOMES	MULLERES	TOTAL	% MULLERES
2015	1.168.433	1.374.354	2.542.787	54,0%
2016	1.141.861	1.381.552	2.523.413	54,7%
2017	1.130.760	1.404.733	2.535.493	55,4%
2018	1.139.227	1.444.267	2.583.494	55,9%
2019	1.135.682	1.459.932	2.595.614	56,2%
2020	1.123.472	1.475.009	2.598.481	56,8%
2021	1.157.468	1.571.408	2.728.876	57,6%
2022	1.152.288	1.578.829	2.731.117	57,8%

A seguinte táboa amosa a **percentaxe de mulleres e homes nos órganos superiores da Administración Xeral do Estado**, se ben é certo que a evolución dos datos mellorou notablemente desde o 2015 cun 29,4% ata o ano 2021 cun 43,7% de mulleres como altos cargos, a cota paritaria mínima do 40% que recolle a Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, hai só 4 anos que se acadou.

TÁBOA 2. ÓRGANOS SUPERIORES E ALTOS CARGOS NA ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO. SERIE 2015-2021 (% MULLERES)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Presidencia de Goberno, Vicepresidencia/s e Ministerios	28,6	27,3	35,7	61,1	58,8	47,8	60,9
Secretarías de Estado	25,0	25,0	29,2	43,5	44,0	46,2	34,6
Subsecretarías e Secretarías Xerais	35,2	36,5	30,2	39,7	38,3	40,8	40,8
Direccións Xerais e Secretarías Xerais Técnicas	27,9	27,4	27,9	39,0	42,5	43,8	44,1
<b>TOTAL</b>	<b>29,4</b>	<b>29,4</b>	<b>29,2</b>	<b>41,2</b>	<b>42,8</b>	<b>43,5</b>	<b>43,7</b>

Fonte: Instituto Europeo para a Igualdade de Xénero (EIGE)

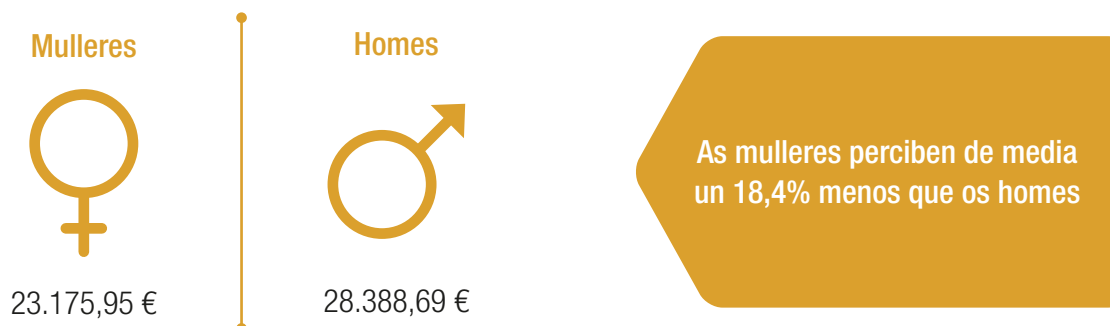
## NO CASO DA ADMINISTRACIÓN NA QUE DESENVOLVES O TEU TRABALLO, COÑECES A PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES NOS CARGOS DE RESPONSABILIDADE?

A maior desigualdade de xénero dáse nos niveis de maior responsabilidade da Administración pública, **aqueles para cuxa provisión non se utilizan probas obxectivas**, senón a discrecionalidade no seu nomeamento. Ponse de manifesto a existencia dun teito de cristal, unha barreira invisible que impide e dificulta ás mulleres o acceso aos postos máis elevados da Administración.

### — A FENDA SALARIAL

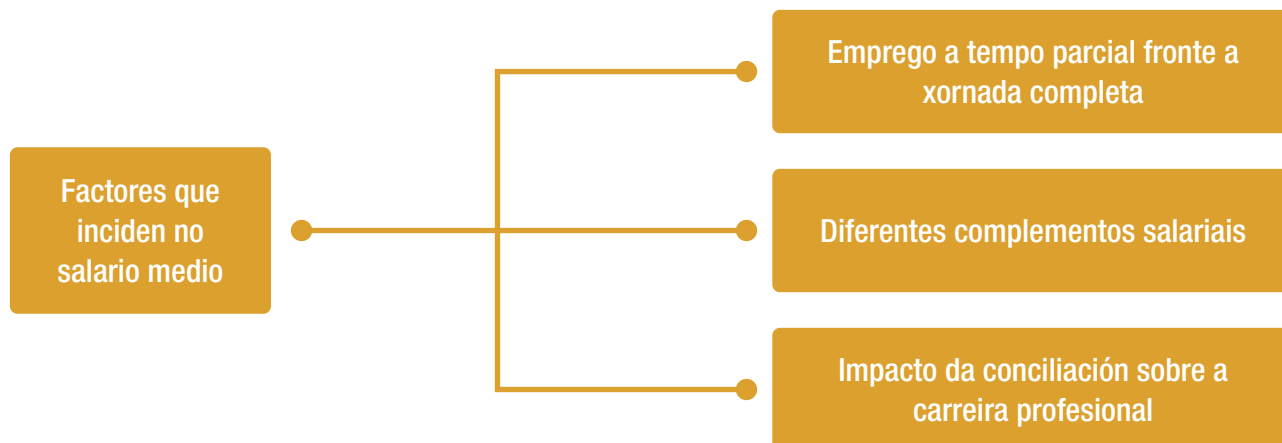
A pesar dos avances na aplicación de normativas e iniciativas dirixidas a erradicar a fenda salarial por razón de sexo, as diferenzas nos salarios percibidos por mulleres e homes son unha constante. A principal fonte de información sobre a fenda salarial é a **Enquisa de Estrutura Salarial**, elaborada pola Axencia Estatística Europea EUROSTAT e polo Instituto Nacional de Estatística (INE). Esta enquisa segue criterios comúns nos seus cálculos de diferenzas retributivas segundo sexo. Na seguinte infografía indícase a ganancia media anual por traballadora e traballador, segundo os datos do 2020:

## GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABALLADOR/A



Fonte: Enquisa de Estrutura Salarial, 2020 (INE)

Entre os factores que *a priori* condicionan a desigual inserción laboral das mulleres e que inflúe no seu salario medio menor está a maior incidencia do emprego a tempo parcial, os diferentes complementos salariais e o impacto da conciliación sobre a carreira profesional.



Unha gran parte da brecha salarial de xénero que existe en España explícase pola **diferente xornada laboral** que teñen mulleres e homes. Mentres que a xornada a tempo parcial é algo conxuntural no caso dos homes, convértese nun compoñente estrutural para as mulleres.

Na seguinte táboa, preséntanse os principais motivos polos que mulleres e homes solicitan traballar a tempo parcial, segundo os datos da Enquisa de Estrutura Salarial (2022).

TÁBOA 3. MOTIVOS POLOS QUE MULLERES E HOMES SOLICITAN TRABALLAR A TEMPO PARCIAL

MOTIVO POLO QUE TRABALLAN A TEMPO PARCIAL	PORCENTAXE	
	HOMES	MULLERES
Coidado de nenos/as ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores	7,1%	92,9%
Enfermidade ou incapacidade propia	39,4%	60,6%
Non poder encontrar traballo de xornada completa	27,4%	72,6%
Non querer traballo de xornada completa	19,5%	80,5%
Seguir cursos de ensino ou formación	43,6%	56,4%
Outras obrigas familiares ou persoais	14,5%	85,5%
Outros motivos de ter xornada parcial	38,9%	61,1%
Non sabe o motivo	18,8%	81,2%
<b>TOTAL</b>	<b>26,5%</b>	<b>73,5%</b>

Fonte: Enquisa de estrutura salarial, 2022 (INE)

Nos datos da táboa, obsérvase que **case o 74% das persoas asalariadas que traballan a tempo parcial son mulleres**. Os principais motivos indicados polas mulleres para traballar a tempo parcial son: “Non poder encontrar traballo de xornada completa” (49%) e “Coidado de nenos/as ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores” (16,3%). Por outra parte, entre a poboación que decide traballar a xornada parcial, as mulleres fano maioritariamente para coidar doutras persoas, mentres que entre os homes é por motivo de estudos ou de formación.

Outro factor que explica a fenda salarial son os **complementos salariais**. A Enquisa cuadrienal de estrutura salarial facilita datos de salario mensual desagregado segundo os diferentes conceptos que o compoñen. O seu compoñente máis importante é o salario base, seguido polos complementos salariais. Os pagamentos por horas extraordinarias e os pagamentos extraordinarios teñen un peso moi reducido no salario e na brecha salarial. Nalgúns casos, trátase de complementos outorgados de forma arbitraria, sobre todo en postos directivos, e que benefician menos ás mulleres, pois hai menor presenza de mulleres neses postos. Noutros casos, estes complementos están vinculados con aspectos dos postos de traballo máis masculinizados como, por exemplo: o esforzo físico, o índice de penosidade, a nocturnidade ou a dispoñibilidade horaria.

## — RESPONSABILIDADES DE COIDADO E AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDADE

A atribución de roles a mulleres e homes da esfera laboral non é a única que condiciona a pervivencia da fenda salarial. As oportunidades que teñen as mulleres para promocionar na súa traxectoria profesional e recibir un maior salario vense afectadas polas súas responsabilidades familiares, xa que:

- Traballan en maior medida con **contratos a tempo parcial** para poder compatibilizar a súa vida persoal e familiar coa laboral. Con isto, a fenda salarial de xénero increméntase.
- Teñen máis **interrupcións das súas carreiras profesionais** para se faceren cargo do coidado de menores e persoas dependentes.

- A **falta de corresponsabilidade** polo que respecta ás tarefas domésticas ou ao coidado de persoas dependentes, tamén incide na fenda salarial de xénero.
- Menor **uso das medidas e permisos de conciliación** por parte dos homes.

Ademais, circunstancias individuais como a idade, a discapacidade, a enfermidade ou a situación familiar repercuten nas condicións laborais das persoas traballadoras, o que implica para as mulleres unha situación de múltiples discriminacións (interseccionalidade).

A traxectoria vital, especialmente en idades reprodutivas, determina as expectativas de emprego, o desenvolvemento profesional das mulleres e, polo tanto, unhas menores retribucións con respecto os homes. Ter fillas e fillos diminúe a empregabilidade das mulleres, mentres que aumenta a dos homes. Isto obsérvase nos datos da Enquisa de Poboación Activa do INE sobre a incidencia no emprego pola existencia de fillos ou fillas. As taxas de emprego das mulleres (25 a 49 anos) con fillos e fillas menores de 12 anos son menores ás taxas de emprego das mulleres da mesma idade sen descendencia. No caso dos homes sucede o contrario, as taxas de emprego dos homes de 25 a 49 anos con fillas ou fillos son superiores ás dos homes da mesma idade sen descendencia.

Para conseguir unha representación equilibrada entre mulleres e homes é imprescindible que as políticas de igualdade de oportunidades no emprego e na formación vaian acompañadas de **políticas efectivas de conciliación entre a vida familiar e laboral**. Algunhas medidas poden ser:

- A diminución da xornada de traballo.
- A flexibilidade horaria.
- Os servizos e as axudas sociais para o coidado de menores e de persoas dependentes.
- Outras accións dirixidas a fomentar o cambio de rol e a distribución equitativa do traballo doméstico.

# • SINTETICEMOS

## POLÍTICAS DE EMPREGO E FORMACIÓN

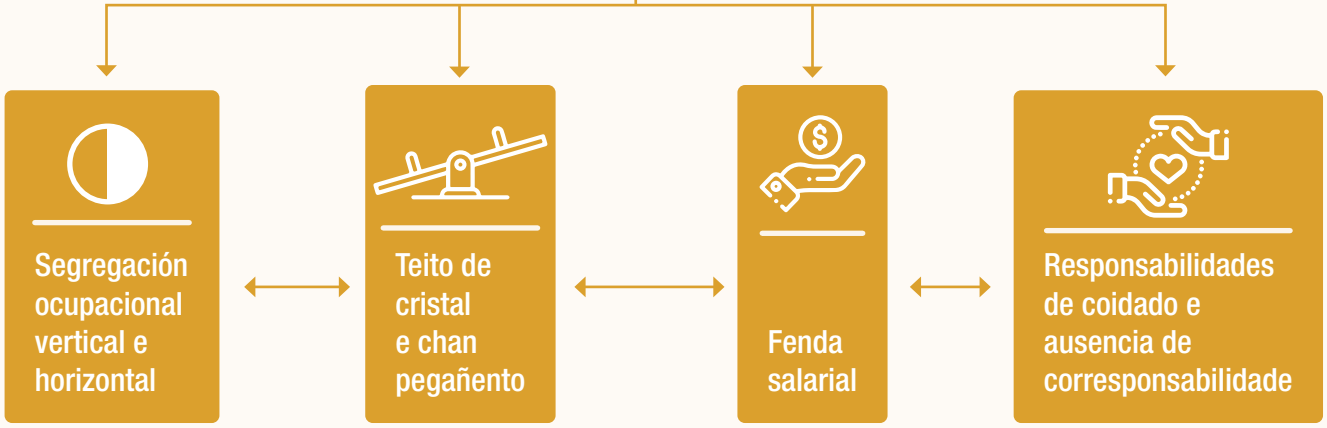
Deben responder ás necesidades e ás circunstancias específicas das persoas



Incorporando o enfoque de xénero na formulación, no desenvolvemento, na execución e na avaliación da política

Incidindo nos principais...

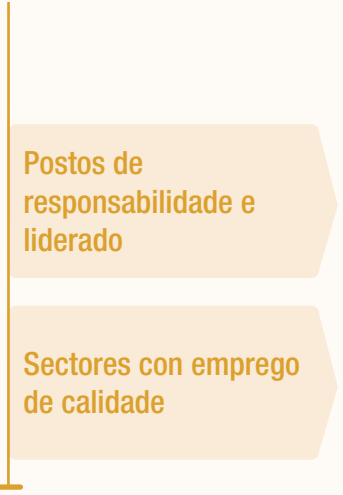
### FACTORES DE DESIGUALDADE



Vinculada a...



Menor presenza de mulleres en...



- Contratos a tempo parcial
- Interrupcións na carreira profesional
- Falta de coresponsabilidade
- Menor uso das medidas e permisos de conciliación por parte dos homes

## ● CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Os factores de desigualdade de xénero no emprego (en castelán)	<a href="https://n9.cl/083uj">https://n9.cl/083uj</a>
Cara a un entorno laboral igualitario (en castelán)	<a href="https://n9.cl/p6vik">https://n9.cl/p6vik</a>
Manual para a incorporación do enfoque de xénero na xestión do talento humano nas institucións de dereitos humanos (en castelán)	<a href="https://n9.cl/r83x6">https://n9.cl/r83x6</a>



RECURSOS AUDIOVISUAIS	ACCESO
Aplicación práctica da perspectiva de xénero (en castelán)	<a href="https://n9.cl/7tcbx">https://n9.cl/7tcbx</a>
Igualdade nas empresas. Barreiras e nesgo de xénero no ámbito laboral (en castelán)	<a href="https://n9.cl/mtiko">https://n9.cl/mtiko</a>
Mulleres en cifras: xornada parcial (en castelán)	<a href="https://n9.cl/1bxll">https://n9.cl/1bxll</a>
Mulleres en cifras: brecha retributiva (en castelán)	<a href="https://n9.cl/byyca">https://n9.cl/byyca</a>
A igualdade de xénero na Administración Xeral do Estado (en castelán)	<a href="https://n9.cl/yip926">https://n9.cl/yip926</a>



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Banco de datos da Central de Información Económico-Financeira das Administracións Públicas (en castelán)	<a href="https://n9.cl/1y18j">https://n9.cl/1y18j</a>
Guía de conciliación da vida persoal, familiar e laboral na administración xeral do Estado (en castelán)	<a href="https://n9.cl/am9q5">https://n9.cl/am9q5</a>
Manual de procedementos para a incorporación da igualdade na xestión empresarial (en castelán)	<a href="https://n9.cl/kn6zd">https://n9.cl/kn6zd</a>



## CAPÍTULO 2

# **AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO**

## ● EN QUE CONSISTEN?

Neste capítulo trataremos os diferentes **recursos e estratexias que promoven a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na formación e no emprego**. Estes recursos e estratexias quedan recollidos en políticas activas de emprego e formación con perspectiva de xénero, que se concretan en diferentes accións para concienciar á poboación e operar un cambio nela.

En moitas ocasións non nos damos conta ou cústanos identificar certas situacións discriminatorias. Cando sucede isto, estamos a falar do fenómeno “neutralidade de xénero”: a **neutralidade de xénero** acontece cando damos por feito que dar un trato igualitario xa xera propiamente igualdade. Non obstante, non recoñece as diferenzas impostas a homes e mulleres ao non ter en conta a diferente asignación de roles e responsabilidades a cada sexo.

No artigo 14 da Constitución Española vén reflectido que se **prohibe, calquera tipo de discriminación** “por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”. A esta prohibición xenérica de non discriminación engádese a obriga do artigo 9.2: **realizar as actuacións necesarias para evitar de forma real e efectiva que se produza esta discriminación**.

### ARTIGO 9.2 da Constitución Española

Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

Pola súa parte, no artigo 11 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, inclúese no ordenamento xurídico a definición de accións positivas.

### ARTIGO 11 da Lei orgánica 3/2007

Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os poderes públicos adoptarán **medidas específicas en favor das mulleres para corrir situacións patentes de desigualdade de feito** respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan esas situacións, han de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

Aínda que a existencia de lexislación é unha condición necesaria, non é suficiente para combater a discriminación por razón de sexo. É preciso adoptar **estratexias activas que promovan cambios** na cultura organizativa e no deseño de proxectos de inserción laboral e formativos. Por isto, **é recomendable combinar medidas directas contra as discriminacións xunto con accións orientadas á erradicación dos factores de desigualdade** que están na base, é dicir, incidir nas causas das desigualdades, desde un enfoque preventivo.

## E QUE ESTRATEXIAS ACTIVAS PODEMOS LEVAR A CABO DESDE A ADMINISTRACIÓN?

### ● AS ACCIÓNS POSITIVAS

O Instituto Europeo pola Equidade de Xénero do Consello de Europa define as **accións positivas** como “medidas destinadas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas fácticas existentes. Son de **carácter puntual, temporal e excepcional**, polo que unha vez corrixido o desequilibrio non haberá necesidade de seguir desenvolvéndoas”.<sup>4</sup>

Dentro das accións positivas están aquelas que **favorecen que as mulleres accedan nas mesmas condicións que os homes aos recursos** e, para iso, deséñanse medidas temporais que faciliten o seu acceso. Por exemplo, ante un nesgo existente no acceso ao emprego, en grupos profesionais masculinizados dentro das empresas, unha medida de acción positiva sería incrementar a formación das mulleres para o seu desenvolvemento profesional co posterior compromiso de contratación.

A definición destas accións, así como a súa incorporación como ferramenta das políticas de igualdade, produciuse de forma paulatina e non exenta de dificultades e certos prexuízos en canto aos seus efectos. En ocasións, a súa aplicación percíbese como unha nova discriminación. Así ocorre, por exemplo, cando se establece unha reserva nunha oferta de emprego en favor dun colectivo. Nestas situacións, adóitase argumentar que coas accións positivas discrimínase a persoas que teñen os requisitos e méritos esixidos, por non pertencer ao colectivo favorecido, que na maioría das ocasións virá definido polo sexo, etnia, condicións físicas ou psíquicas, etc. Só a partir dun concepto amplo de igualdade, comprensivo coa idea de que igualdade non significa identidade, senón tomar en consideración as diferenzas e as desigualdades para actuar sobre elas, poderase articular a aplicación de accións positivas.

#### AS ACCIÓNS POSITIVAS VEÑEN DETERMINADAS POLAS SEGUINTE CARACTERÍSTICAS:

- **Visibilizan as situacións de desigualdade e discriminación**, especialmente indirectas.
- **Equiparan as oportunidades** aproximando os puntos de partida e as diferentes posicións que ocupan as persoas.
- **Aplícanse de forma temporal**, mentres subsista a situación de desigualdade ou discriminación.
- Abordan situacións de forma **directa e específica**.
- Defínense de forma **dinámica e flexible**, de forma que poidan revisarse e modificarse en función da evolución da situación á que se aplica.

<sup>4</sup> Definición de “accións positivas” segundo o Instituto Europeo pola Equidade de Xénero (*European Institute for Gender Equality, EIGE*): <https://n9.cl/dr9g0>

As accións positivas teñen dúas **dimensións**:

- Unha dimensión **interna**, referida á forma de incorporar este enfoque **nos procedementos habituais de traballo presentes** ou que impregnan case todas as actuacións xestionadas.
- Unha dimensión **externa**, que fai referencia ás actuacións que se poñen en marcha **nas distintas áreas de intervención** para a formación e o emprego das mulleres e homes.

A **formación e sensibilización en materia de xénero** é unha **necesidade percibida e sinalada polo persoal da Administración** nos diferentes encontros e entrevistas de diagnose. Na actualidade, o desenvolvemento da formación pode encontrarse baixo dúas modalidades: **formación básica xeral**, dirixida ao conxunto do cadro de persoal ou **cursos máis específicos**, que abranguen aspectos da igualdade de oportunidades en diferentes ámbitos (a educación, o emprego ou a violencia de xénero), e que están dirixidos a sectores e grupos de especiais características como o profesorado, o persoal dos servizos públicos de emprego, o persoal sanitario ou os corpos policiais.

Existe unha gran variedade e cantidade de oferta formativa que se desenvolve en diferentes momentos, ámbitos e niveis da Administración, transcendendo, nos últimos anos, o ámbito específico dos órganos encargados do desenvolvemento das políticas sociais.

Dentro do Plan de Formación da Deputación inclúense cursos formativos en materia de xénero dirixidos ao persoal funcionario e laboral da Administración.

Este busca **capacitar ao persoal** funcionario e laboral das entidades locais da provincia e **mellorar as ferramentas dispoñibles para a execución das súas tarefas**, mais isto non é excluínte co feito de que estas formacións integren a perspectiva de xénero de forma transversal.

## Boas prácticas no desenvolvemento de plans formativos con perspectiva de xénero

- 1 — Traballar co obxectivo de estabilizar unha oferta formativa relativa á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dentro da oferta de formación tanto continua coma de ingreso que se ofrece ao persoal da Administración pública.
- 2 — Adaptación dos formatos e dos métodos de formación aos habitualmente utilizados polos organismos encargados do desenvolvemento da formación no ámbito de cada un dos departamentos da Administración pública.
- 3 — Establecemento de diferentes niveis de coñecemento e especialización:
  - A / Nivel básico:** Dirixido a integrarse dentro da oferta xeral para a práctica totalidade do persoal ao servizo da Administración pública. Destacan neste nivel cursos sobre:
    - Conceptos básicos sobre igualdade de oportunidades.
    - Uso non sexista e inclusivo da linguaxe.
  - B / Nivel avanzado:** Dirixido a determinados niveis e profesionais que se enfrontan a procesos concretos de integración da igualdade de oportunidades nas políticas públicas. As temáticas que destacan neste nivel son, por exemplo:
    - Estatísticas e indicadores de xénero.
    - Orzamentos con perspectiva de xénero.
    - Cláusulas sociais de igualdade.
  - C / Nivel de especialización:** Dirixidos ao persoal de servizos con necesidades específicas no tratamento e incorporación da igualdade de oportunidades. Por exemplo, os cursos específicos sobre violencia de xénero dirixidos a persoal dos corpos e forzas de seguridade, servizos sociais, ou os cursos dirixidos ao persoal docente sobre incorporación da igualdade aos contidos curriculares.
- 4 — Módulos de curta duración, que poidan ser integrados dentro doutros cursos de formación.

A miúdo, utilízase o termo “discriminación positiva” como sinónimo de acción positiva pero non son exactamente o mesmo. O **Diccionario da Real Academia Española** define a discriminación positiva como a protección de carácter extraordinario que se dá a un grupo social historicamente discriminado. Pola súa parte, a acción positiva sería o medio ou instrumento que se utiliza para corrixir os desequilibrios.

## ● EXEMPLOS PRÁCTICOS

A continuación, recóllese unha serie de exemplos de accións positivas que se poden aplicar no ámbito laboral e formativo.

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E PROMOCIÓN	
<p>As accións que se poñen de mostra a continuación están relacionadas coa revisión dos procedementos de selección, contratación e promoción (a descrición de postos de traballo, a publicación de anuncios, as probas e a entrevista de selección).</p>	
Exemplos	Medidas
<p>Ofertar postos de traballo, onde se especifique que a súa dispoñibilidade é tanto para homes coma para mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se os anuncios conteñen ilustracións ou fotografías, procurar que representen a ambos sexos.</li> <li>• Facer un uso non sexista da linguaxe.</li> </ul>
<p>Invitar expresamente a mulleres a presentarse a postos de traballo no que son minoría. Por exemplo, en grupos profesionais masculinizados como o de soldadura ou electrónica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nos anuncios, incluír frases nas que se anime á mulleres a presentarse para o posto de traballo ofertado.</li> <li>• Creación dunha bolsa de emprego específica para mulleres.</li> </ul>
<p>Revisar as probas de selección co fin de que midan só a capacidade para o desempeño do posto de traballo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nas entrevistas, realizar preguntas que se relacionen exclusivamente cos requirimentos de traballo.</li> <li>• Evitar que se inclúan preguntas relativas á situación persoal ou familiar.</li> </ul>
<p>Arbitrar procedementos de promoción transparentes, obxectivos e non sexistas e medidas compensatorias de tal forma que, a igual mérito e capacidade, acceda a persoa cuxo sexo estea subrepresentado nunha categoría ou posto de traballo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar ao persoal encargado da xestión de recursos humanos, en materia de igualdade de oportunidades. Esta medida é crucial xa que a efectividade de todas as demais depende das políticas concretas que en materia de recursos humanos se leven a cabo.</li> </ul>

## RESPONSABILIDADES DE COIDADO

Medidas destinadas a fomentar a conciliación laboral e familiar, como o teletraballo ou a flexibilidade horaria.

Exemplo	Medidas
Sensibilizar os traballadores e as traballadoras para que as responsabilidades familiares sexan compartidas entre as persoas do seu núcleo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar, como criterio á hora de elixir quendas, xornada, vacacións etc. a responsabilidade sobre menores e outras persoas dependentes.</li> <li>• Determinar, regular e definir o que se entende por “dispoñibilidade”.</li> </ul>

## FORMACIÓN

Medidas dirixidas a capacitar ao persoal traballador que garanten o acceso a todos os cursos a todo o persoal, independentemente do seu sexo e responsabilidades.

Exemplos	Medidas
Garantir a asistencia de mulleres a todos os cursos que imparta a propia Administración. Tamén asegurar a posta ao día dos coñecementos e/ou habilidades das mulleres que deixaron de traballar durante un tempo debido ao coidado das súas fillas e fillos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar accións formativas e de reciclaxe específicas para persoas que deixasen de traballar un tempo (permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.</li> <li>• Programar as accións de formación continua en horario laboral permitindo a asistencia de persoas con responsabilidades familiares.</li> <li>• Anunciar publicamente os cursos de formación que realice a Administración, asegurando que as convocatorias sexan coñecidas por todo o persoal.</li> </ul>
Favorecer o acceso das mulleres a cursos relacionados con disciplinas e temas nos que xeralmente están subrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducir flexibilidade de criterios no acceso aos cursos de formación que faciliten a mobilidade funcional do persoal (especialmente naquelas ocupacións nas que as mulleres se encontran subrepresentadas).</li> </ul>

## AMBIENTE DE TRABAJO

Accións dirixidas a favorecer un trato igual entre traballadoras e traballadores, con independencia do seu sexo, co fin de crear un ambiente laboral seguro e evitar situacións de acoso sexual.

Exemplos	Medidas
Sensibilizar e formar a todo o persoal sobre a necesidade de establecer un trato baseado na igualdade e no respecto mutuo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Designar os postos ou os cargos segundo sexa muller ou home quen os ocupa (por exemplo: directora, xefa de servizo etc.).</li><li>• Facilitar mecanismos e instancias a onde recorrer en caso de sufrir directamente ou observar comportamentos físicos, verbais ou non verbais, non desexados, ou en caso de producirse discriminacións no lugar de traballo.</li></ul>

# • SINTETICEMOS

## POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E FORMACIÓN



recursos e estratexias que promoven a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na formación e o emprego



### ACCIÓN POSITIVA

Que son



Medidas destinadas a **suprimir** e **prever** unha discriminación ou **compensar** as desvantaxes

De carácter...

Puntual

Temporal

Excepcional

Teñen 2 dimensións

Interna

incorporar este enfoque nos procedementos habituais de traballo




Plans formativos para o persoal



Ámbito **laboral**, relativo á xestión de recursos humanos

Externa

actuacións nas distintas áreas de intervención



**Deseño de proxectos** formativos e de inserción laboral con perspectiva de xénero

## • CAIXA DE FERRAMENTAS



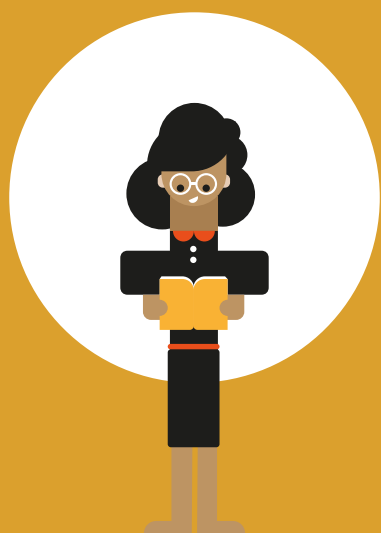
RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Guía de desenvolvemento de accións positivas (en castelán)	<a href="https://n9.cl/wqf7r9">https://n9.cl/wqf7r9</a>
Guía para garantir a representación equilibrada de mulleres e homes nos Tribunais Xurados e Mesas de Representación (en castelán)	<a href="https://n9.cl/q3xr8">https://n9.cl/q3xr8</a>



RECURSOS AUDIOVISUAIS	ACCESO
Políticas públicas para a igualdade de oportunidades (en castelán)	<a href="https://n9.cl/haszh">https://n9.cl/haszh</a>



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Catálogo de accións positivas (en castelán)	<a href="https://n9.cl/83466">https://n9.cl/83466</a>
Guía de boas prácticas en accións positivas ou promocionais de igualdade (en castelán)	<a href="https://n9.cl/jka18">https://n9.cl/jka18</a>
Accións positivas para a igualdade de oportunidades nas industrias creativas e culturais en Estremadura (en castelán)	<a href="https://n9.cl/3xlo9i">https://n9.cl/3xlo9i</a>



## CAPÍTULO 3

# DESEÑO E EXECUCIÓN DE PROXECTOS DE INSERCIÓN LABORAL E FORMATIVOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

## ● EN QUE CONSISTE?

O deseño e a execución de programas de inserción laboral e formativos con perspectiva de xénero debe centrarse en pór o foco **nas diferentes realidades e contextos** das mulleres e dos homes, pois as primeiras adoitan verse atravesadas en maior medida por múltiples variables e factores de desigualdade.

### En que mulleres estamos pensando?

Cando se fala da redución das desigualdades de xénero no mercado laboral –tanto público coma privado– cómpre reflexionar arredor da seguinte pregunta: **en que mulleres estamos a pensar cando deseñamos as políticas de inserción laboral e formación con perspectiva de xénero? Estamos a abarcar ás mulleres na súa totalidade?** Ou só abranguemos un grupo limitado delas?

Por exemplo: desde unha perspectiva de xénero, **as mulleres migrantes son triplemente discriminadas** por razón de xénero, clase e etnia, situándoas naqueles “nichos laborais” que as mulleres autóctonas adoitan rexeitar por estar fortemente precarizados, o que reforza aínda máis a división sexual do traballo. A incorporación da interseccionalidade na análise da inserción laboral das mulleres permite constatar que o abanico de posibilidades das mulleres migrantes é moito máis reducido que o dos homes migrantes, sendo elas as que ocupan o derradeiro chanzo.

Se ben é certo que tanto mulleres migrantes coma autóctonas son discriminadas no mercado laboral por razón de xénero, as traballadoras migrantes –con independencia do seu nivel de estudos e da súa experiencia profesional previa–, sofren a segregación ocupacional dun xeito máis intenso e ocupan aquelas profesións feminizadas e socialmente máis desvalorizadas, con baixos salarios e con contratos temporais ou a tempo parcial (ou directamente somerxidos). Así, é fundamental ter en conta o principio de interseccionalidade; pois atender tan só ao xénero é insuficiente para facer un mapa sobre que outras desigualdades afectan ás mulleres de forma diferente.

Deste xeito, de cara ao deseño e á execución de programas de formación e inserción laboral é fundamental ter en conta os diferentes aspectos económicos, sociais e históricos que contribúan a definir os determinantes dun óptimo proceso de selección das persoas que vaian participar, así como os perfís aos que se dirixen. Para isto, deben estar deseñadas de forma que se incorporen as diferenzas contextuais entre mulleres e homes, se prime a heteroxeneidade das persoas participantes e, se procede, a aplicación de medidas de acción positiva.

## ● COMO LEVALO A CABO?

O ciclo dun proxecto parte da **identificación dunha situación inicial** (necesidade ou problema) sobre a que se quere actuar mediante unha intervención planificada, coa intención de xerar unha situación final que mellore a de partida. Tan só así se asegurará desde o propio comezo que o programa é sensible ás diferentes formas nas que mulleres e homes experimentan os problemas en función dos roles socialmente asignados.

Un proxecto ou programa é unha **intervención planificada para responder a unha necesidade ou problema detectado** coa intención de xerar unha situación que mellore o punto de partida.

Coa finalidade de orientar o deseño e a execución de programas de formación e inserción laboral interseccionais con perspectiva de xénero, a continuación, recóllense as distintas **fases do proceso** que cómpre desenvolver.



## 1 — FASE DE DIAGNOSE

### COMO COMEZAMOS? RADIOGRAFÍA DA SITUACIÓN DE PARTIDA

A fase de diagnose é aquela que ten un carácter previo ao deseño dun programa. Nesta fase realizarase unha **análise do contexto actual (situación de partida)** e da poboación obxecto da nosa intervención. Cómpre ter en conta que a elaboración da diagnose resultaranos máis sinxela de realizar canto maior sexa o nivel de información do que dispoñamos, orientándonos no establecemento das prioridades. De feito, na diagnose determínanse tamén a **xerarquización dos problemas e as necesidades detectadas**, ademais de identificar os factores que actúan de forma neutra, favorable ou desfavorable para acadar os obxectivos que nos propoñemos.

Así, para realizar unha diagnose sobre a situación de partida con perspectiva de xénero resulta imprescindible **recadar información desagregada por sexo de cada variable ou realidade a estudar** –así como outras variables que consideremos relevantes tales como: a idade, a orixe, a etnia, as discapacidades, o nivel educativo, etc.—. Estes datos servirannos para reflectir as diferenzas socialmente existentes na área de intervención.

#### Como incluír a perspectiva de xénero nesta fase? Indicadores de contexto

- Obter os datos desagregados por sexo.
- Identificar as diferenzas de xénero e analizar as súas causas atendendo a:

#### Roles de xénero

Mandatos e funcións que desempeñan en relación á súa socialización diferencial de xénero.

#### Necesidades de xénero

Identificación das prioridades e dos intereses de mulleres e homes.

#### Acceso a recursos

Detección do menor ou maior acceso a recursos que teñen mulleres e homes.

Aplicar a perspectiva de xénero desde a primeira fase (diagnose) axudarannos a poñer en evidencia as posibles desigualdades existentes, guiándonos no deseño dos programas e a impulsar estratexias para reverter esas situacións.

## Ten en conta que...

A falta de información desagregada por sexo adoita ser unha das carencias na elaboración da diagnose. De aí que debamos **valorar a posibilidade de incluír a realización de estudos, análises e investigacións con perspectiva de xénero** como unha actuación máis do mesmo proxecto ou programa que se estea a desenvolver.

Nesta primeira fase deberemos contar, ademais, cunha **previsión de resultados e efectos** que permitan combinar as causas que se atopan na orixe da desigualdade de xénero, coa valoración do impacto que se obtería ao aplicar as medidas do programa.

Unha vez definidos os perfís das persoas que son obxecto dunha atención prioritaria, esta vai proporcionar a posibilidade de contactar co maior número posible de persoas destinatarias e de adecuar as actividades ás súas características e necesidades. Mais, para isto, é importante **buscar fórmulas de captación da poboación obxecto**.

Nalgúns casos, vaise requirir da realización de accións concretas de sensibilización e difusión para captar á poboación de interese. É especialmente relevante no caso das mulleres que, ás veces, pola súa carga cotiá non chegan a coñecer tales programas, ou porque non consideran a participación como unha posibilidade, ben por propias dificultades para a conciliación, ou ben porque pensan que non están orientadas cara a elas.

A continuación, recóllense **exemplos de indicadores de contexto e aspectos a ter en conta** para a realización da diagnose:

- **RECOLLIDA E ANÁLISE DE INFORMACIÓN DA POBOACIÓN OBXECTO DO PROGRAMA DESAGREGADA POR SEXO E DEMAIS VARIABLES DE INTERESE:**

- Busca de emprego.
- Emprego somexido.
- Usos diferenciais do tempo.

- **CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÓMICAS DA ÁREA DE ACTUACIÓN E ANÁLISE SOBRE O IMPACTO DIFERENCIAL SOBRE MULLERES E HOMES:**

<b>Área de actuación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación e extensión do territorio.</li> <li>• N.º de municipios e tamaño.</li> <li>• Poboación: absoluta, desagregada por sexo, densidade, etc.</li> <li>• Núcleos de concentración poboacional.</li> </ul>
<b>Cambios demográficos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución da poboación nos últimos 10 anos e tendencias.</li> <li>• Movementos migratorios.</li> </ul>
<b>Cambios nas relacións familiares e no ámbito doméstico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usos do tempo de mulleres e homes.</li> <li>• Composición familiar.</li> <li>• Cambios xeracionais.</li> </ul>
<b>Redes de comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso aos recursos e servizos por parte de mulleres e homes.</li> </ul>
<b>Evolución e tendencia dos mercados de traballo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectores produtivos predominantes.</li> <li>• Configuración do mercado de traballo por sexo.</li> <li>• Prexuízos existentes que inciden no mercado de traballo.</li> </ul>

- **COÑECEMENTO DAS POLÍTICAS E RECURSOS APLICABLES:**

- Análise do impacto por sexo dos plans estatais, autonómicos, provinciais e, se é o caso, locais.
- Análise da área de emprego e formación dos Plans de Igualdade de Oportunidades no ámbito local, provincial e autonómico.
- Análise dos recursos para a formación e a inserción laboral con perspectiva de xénero.
- Identificación de experiencias e boas prácticas nas que se logrou realizar unha integración socio-laboral das mulleres con éxito.
- Análise de medidas específicas previas para o emprego e a inserción laboral e o seu aproveitamento por parte das mulleres.

- **INFORMACIÓN SOBRE POSIBILIDADES E RECURSOS FORMATIVOS E DE INSERCIÓN LABORAL NA ÁREA DE ACTUACIÓN:**

- Recompilación de información sobre a presenza de mulleres e homes nos diferentes niveis de formación regrada e non regrada.
- Oferta formativa na que as mulleres e os homes teñen infrarepresentación e sobrerrepresentación.
- Grao de solicitudes e validacións/homologacións de títulos e estudos da poboación migrante desagregado por sexo.

### Algunhas preguntas de utilidade para a realización da diagnose



- Os datos obtidos están desagregados por sexo?
- Buscouse información relevante sobre a situación de homes e mulleres en relación á área de actuación que contempla o proxecto?
- Analizáronse as relacións de xénero nos diferentes ámbitos (laboral, educativo, familiar, etc.) da área de actuación na que se enmarca o proxecto e as causas das desigualdades?
- Descríbense as principais problemáticas, obstáculos, necesidades e oportunidades para mulleres e homes á hora de acceder ao programa?

## 2 — FASE DE PLANIFICACIÓN E DESEÑO

### COMO SEGUIMOS? PLAN DE TRABAJO

A planificación consiste en decidir, dun xeito anticipado, o que se debe facer para acadar unha **situación meta**, é dicir, a situación desexable á que pretendemos chegar por medio dos programas.

A planificación ímola definir en función das necesidades e problemáticas detectadas na fase de diagnose, na que se concreta as ideas e as posibles liñas de actuación. Así, esta fase abrangue o deseño do proceso que se vai desenvolver, no que se terán que incluír todos os elementos que poidan contribuír a dar solución ás problemáticas detectadas e a acadar os obxectivos marcados.

### NESTA FASE DE PLANIFICACIÓN E DESEÑO:

- Decidiranse as **prioridades de intervención**.
- Formularanse os **obxectivos xerais** a conseguir e o impacto que se espera acadar. Nos proxectos de formación e inserción deseñados con perspectiva de xénero cómpre definir claramente como obxectivo a intención de diminuír os desequilibrios existentes na situación de partida de mulleres e homes (corrección de desigualdades). Deste xeito, **os obxectivos deberán expoñerse con enfoque de xénero**.

- Estableceranse os **resultados que se desexan obter**, tendo en conta tanto os obxectivos xerais coma o coñecemento da área de actuación e da poboación obxecto. Unha vez identificados os seus intereses e necesidades, buscaranse profesionais, empresas ou entidades que poidan favorecer a boa execución do programa.
- Delimitaranse e formularanse as **accións** necesarias para acadar os obxectivos. Estas accións deberán responder ás diferentes necesidades detectadas na fase de diagnose.
- Escolleranse os **recursos** necesarios para a execución do programa: infraestrutura, equipamento, persoal, orzamento, tempo etc.
- Estructurarase e planificarase o **sistema de avaliación** do programa. Polo tanto, os indicadores de avaliación tamén deberán formar parte da planificación.

### ASPECTOS CLAVE A INCLUÍR NA PLANIFICACIÓN E O DESEÑO DO PROGRAMA



<b>POR QUE</b> se vai facer?	Motivos, orixe e problemáticas que xustifican a necesidade do programa ou do proxecto, coa argumentación de por que se pon en marcha. Para isto, empregarase a información obtida na diagnose, que evidencia as diferentes problemáticas e necesidades detectadas entre as mulleres e os homes, e sinalaranse as particularidades de cada grupo.
<b>PARA QUE</b> se vai facer?	Obxectivos e finalidades que se pretenden acadar coa realización do programa.
<b>QUE</b> se vai facer?	Medidas e accións que se van adoptar para a realización do programa e a consecución dos obxectivos establecidos.
<b>COMO</b> se vai facer?	Instrumentos metodolóxicos e técnicas a empregar.
<b>ONDE</b> se vai facer?	Localización xeográfica ou área de actuación que vai abarcar e sobre a que se vai intervir co programa.
<b>CANDO</b> se vai facer?	Duración total do programa, das actividades que se van realizar e o número de sesións e a duración de cada unha delas.
<b>QUEN</b> o vai facer?	<p>Nos programas con perspectiva de xénero é fundamental contar con <b>persoal que teña formación en materia de xénero e igualdade</b>. En caso de non ser posible contar con persoal con formación en materia de xénero para o desenvolvemento das actividades do programa, pódese recorrer á asistencia técnica de persoas expertas na materia. Pódense incluír como condicións de adjudicación, criterios de execución ou como criterios de preferencia ou desempate o compromiso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empregar imaxes que rompan coa división sexual do traballo e os estereotipos sexistas no ámbito laboral.</li> <li>• Transmitir unha visión clara ás mulleres do que supón a súa intervención e das achegas que poidan realizar en determinadas esferas da vida.</li> </ul>

## Ten en conta que...

É importante que, á hora de planificar as formacións, tamén se introduzan as accións formativas relacionadas con outros aspectos clave que poden axudar a combater as desigualdades de xénero, por ser capaz de mellorar de forma transversal a empregabilidade. Por exemplo:

- Permiso de conducir;
- Homologación de estudos e titulacións dirixidos á poboación migrante;
- Obradoiros para a adquisición de ferramentas e habilidades sociais;
- Etc.

A continuación, recóllense algunhas **recomendacións**, de carácter xeral, a incluír nos proxectos e programas formativos e de inserción laboral:

- Establecer **cotas de participación** de mulleres e homes, así como sistemas e estratexias para a captación de perfís concretos.
- **Formar a mulleres en ocupacións nas que teñen moi baixa presenza**, así como a homes naquelas profesións tradicionalmente ocupadas por mulleres.
- **Incorporar módulos de igualdade de oportunidades en todos os cursos formativos**, así como esixir a formación en materia de xénero e igualdade dos profesionais a cargo do seu desenvolvemento.
- Fomentar a participación de mulleres nas accións formativas mediante a **oferta de servizo para o coidado** de persoas dependentes ou menores, a **adaptación de horarios** e lugares de impartición das clases, posibilidade de **formación virtual** ou a distancia etc.
- Incluír **ferramentas de valoración do proceso de aprendizaxe e a participación**, coa finalidade de seguir detectando problemáticas e necesidades e ir incorporando novas medidas correctivas.

## Algunhas preguntas de utilidade para a planificación e o deseño do programa



Entre os obxectivos do programa, recóllese que:

- Un dos seus fins é beneficiar por igual a mulleres e homes?
- Búscase cambiar as situacións de discriminación por razón de sexo e/ou cuestionar os roles e estereotipos de xénero?
- Consultouse a mulleres e homes sobre as súas necesidades, problemáticas e prioridades?
- Faise mención a grupos concretos de mulleres e homes como perfís de interese aos que se busca chegar?
- Faise referencia á necesidade de que profesionais, empresas ou entidades incorporen a perspectiva de xénero nas súas accións dentro do programa?
- Recóllese a presenza equilibrada de mulleres e homes no equipo de traballo involucrado no programa?
- Menciónase explicitamente a obrigatoriedade de que no equipo de traballo haxa persoal con coñecementos en materia de xénero e igualdade?
- Garántese o uso inclusivo e non sexista da linguaxe en todos os espazos comunicativos?
- Tómanse en consideración os tempos e os horarios de dispoñibilidade que teñen homes e mulleres?
- Contémplase o uso de canles diferenciadas para a difusión do programa de forma que haxa un compromiso de chegar á poboación con maiores problemas de acceso a este tipo de programas?

### 3 — FASE DE EXECUCIÓN

#### COMO MATERIALIZAMOS? IMPLEMENTACIÓN DAS ACCIÓNS

O fin último do programa é a redución das desigualdades existentes, coa finalidade de transformar a realidade. Polo tanto, a execución do programa debe desenvolverse baixo un enfoque de xénero tanto dos contidos coma das ferramentas e das metodoloxías de participación.

Para garantir a perspectiva de xénero durante a fase de execución do programa, é recomendable **recoller nos pregos de contratación o emprego de metodoloxías inclusivas, participativas e non sexistas**, dirixidas a buscar a participación de todas as persoas asistentes. Recoméndase especificar como condicións de execución o uso non sexista da linguaxe e as imaxes, tanto no material empregado nas accións (manuais, recursos, etc.) coma na comunicación nas sesións.

### Algunhas preguntas de utilidade durante a execución do programa



- Incluíronse estratexias dirixidas a incentivar a participación de todas as persoas participantes en función do sexo?
- Téñense previstas accións positivas que favorezan a participación do sexo infrarrepresentado?
- Téñense en conta as necesidades de flexibilidade, cuidados e conciliación para asegurar a participación de mulleres e homes en igualdade de condicións?

### Consellos e recomendacións para incluír a perspectiva de xénero na acción docente e no deseño dos materiais a empregar



No deseño dos materiais	Na acción docente
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propoñer actividades prácticas que inclúan a perspectiva de xénero.</li> <li>• Establecer criterios de avaliación que inclúan a perspectiva de xénero.</li> <li>• Seleccionar recursos de aprendizaxe que incorporen a perspectiva de xénero e garantan a representación tanto de mulleres coma de homes.</li> <li>• Facer un uso non sexista e inclusivo da linguaxe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitar ao persoal docente que estea pendente das dinámicas de participación que teñen lugar nos diferentes espazos durante as sesións para reorientar posibles situacións de desigualdade ou de discriminación.</li> <li>• Compartir co persoal docente a relevancia de manter a perspectiva de xénero durante todas as sesións e non exclusivamente nalgunha actividade.</li> <li>• Facilitar ao persoal docente recursos para facer un uso non sexista da linguaxe.</li> </ul>

## 4 — FASE DE AVALIACIÓN

### COMO COMPROBAMOS? SEGUIMIENTO E VALORACIÓN

A inclusión da perspectiva de xénero nesta fase pasa por **avaliar os resultados obtidos, a consecución dos obxectivos e o seu impacto** en función do sexo das persoas participantes. Non abonda con executar o programa, senón que é necesario avalialo para comprobar se as accións desenvoltas deron resposta os obxectivos que se buscaba acadar.

Deste xeito, o sistema de avaliación deberá permitirnos, unha vez finalizado o programa, medir o efecto inmediato e o impacto sobre as situacións de desequilibrio entre mulleres e homes detectadas na diagnose, e proporcionar orientacións e aspectos de mellora de cara a futuras actuacións.

### Ten en conta que...

Para avaliar con perspectiva de xénero é fundamental:

- Atender ás diferenzas entre mulleres e homes no ámbito de actuación do proxecto.
- Comprobar se o proxecto que se desenvolveu contribúe a eliminar as desigualdades de xénero existentes.

Para isto, é fundamental analizar as consecuencias das accións para cada un dos sexos, pois programas aparentemente non discriminatorios poden ter un impacto diferente para mulleres e homes e reforzar as desigualdade existentes.

A avaliación deberá realizarse a través dun **sistema de seguimento continuado, sistémico e periódico** ao longo de todas as fases do programa. Para isto, estipularanse unha serie de **indicadores de avaliación**. Se esta avaliación do impacto amosa resultados negativos na redución das desigualdades detectadas na diagnose, será necesario que reformulemos o programa, no que se introduza unhas accións encamiñadas á súa corrección mediante, por exemplo, medidas de acción positiva.

### COMO MATERIALIZAMOS A AVALIACIÓN?

Para saber se o noso programa de formación e inserción laboral foi realizado con perspectiva de xénero ou non, cómpre responder ás seguintes preguntas de avaliación:

**Identificáronse correctamente as necesidades e problemáticas de mulleres e homes?**

**De que forma incorporamos a perspectiva de xénero en todas e cada unha das fases do programa?**

Se hai fases nas que non somos capaces de responder, isto significa que algo fallou e debemos revisalo de cara á elaboración de vindeiros programas ou actividades.

### PERO, COMO LLE DAMOS RESPUESTA A ESTAS PREGUNTAS?

As ferramentas que nos van proporcionar información para darlle resposta ás anteriores preguntas formuladas son os **indicadores de avaliación**.

Para realizar a avaliación é fundamental o emprego de indicadores de avaliación, recollendo información desagregada por sexo. Especial relevancia teñen os **indicadores de contexto** e os **indicadores de resultado**. Os primeiros porque recollen o punto de partida de mulleres e homes na diagnose e os segundos porque reflicten os obxectivos que se pretenden acadar co programa.

Deste xeito, para darlle resposta ás anteriores preguntas, a continuación, recóllense algúns aspectos e indicadores a modo de exemplo:

## Exemplos de indicadores de avaliación desagregados por sexo



### Realización

- Recursos postos a disposición do programa.
- Uso dos recursos.

### Eficiencia

Relación entre os recursos empregados e os resultados obtidos.

- N.º de persoas participantes.
- N.º de persoas contratadas.
- Partida orzamentaria do programa.
- Axudas destinadas á elaboración do programa e contía.

### Eficacia

Relación existente entre os obxectivos e os resultados obtidos.

- Grao de consecución cos obxectivos (baixo, medio, alto).
- Grao de alcance ás persoas obxectivo ás que chegou o programa.
- Nivel de inserción laboral acadado polas persoas participantes.
- Nivel de tempo medio na obtención de emprego despois de participar no programa.
- Grao de satisfacción das persoas participantes co programa.

### Impacto

Efectividade ou impacto directo (sobre as persoas beneficiadas do programa) e indirecto (sobre a poboación da zona xeográfica de intervención) do programa.

- Efectos da adecuación do horario do programa ás responsabilidades de coidados das persoas participantes.
- Principais aspectos positivos e principais aspectos negativos detectados nos cambios horarios e na flexibilización da modalidade de asistencia.
- Repartición das tarefas de coidados e do fogar dos núcleos familiares con persoas asistentes ao programa antes e despois da súa participación.
- Diminución da taxa de paro na zona xeográfica de intervención do programa.
- Incremento de emprego adicional nas ocupacións laborais xurdidas do programa.
- Distribución do emprego xerado na zona xeográfica de intervención por sexo e categoría profesional.
- % de proxectos postos en marcha a raíz do programa e desenvolvidos por mulleres.

### Sustentabilidade

Interese e vontade das entidades organizadoras do programa de continuar ou manter estas actividades no tempo.

- Evolución no tempo das medidas de acción para a conciliación laboral, persoal e familiar.
- Grao de cumprimento coas políticas de igualdade.
- Evolución no tempo do número de programas de formación e inserción laboral con perspectiva de xénero.

**Ten en conta que...**

As diferentes fases non son compartimentos estancos que se executan unha tras outra. Así, a avaliación non é unha fase que se debe facer só logo da execución dos proxectos, senón que tamén haberá avaliación en distintos momentos da fase de diagnose e da de planificación e execución, e os resultados de cada unha destas avaliacións poden axudar a redeseñar, reformular ou formular novas actuacións nas fases avaliadas. Así, todas as fases están conectadas entre si e unha non ten sentido sen as outras.

**Algunhas preguntas de utilidade durante a avaliación do programa**

- Os resultados especificanse por sexo?
- Defínese o impacto e os efectos do programa para mulleres e homes?
- Recóllense cales son os efectos en materia de igualdade e os cambios respecto á situación de partida?

• **SINTETICEMOS**

**PROXECTOS DE INSERCIÓN LABORAL E FORMATIVOS**

Como é o seu deseño e execución



**1 DIAGNOSE**

Situación de partida

Identificación dunha necesidade ou problema sobre a que se quere actuar

Obter datos desagregados por sexo



Identificar as diferenzas de xénero e analizar as súas causas

Atendendo a:

- Roles de xénero
- Necesidades de xénero
- Acceso a recursos

Xerarquización dos problemas e necesidades detectados



**2 PLANIFICACIÓN E DESEÑO**

Plan de traballo para acadar unha SITUACIÓN META

Decidir as **prioridades** de intervención

Formular os **obxectivos** xerais e os impactos que se esperan acadar

Establecer os **resultados** que se desexan obter

Delimitar e formular as **accións** necesarias

Recoméndase recollelas como condicións de adxudicación

Estruturar e planificar o **sistema de avaliación**

Escoller os **recursos** necesarios



**3 EXECUCIÓN**

Baixo un enfoque de xénero, tanto nos contidos coma nas ferramentas e nas metodoloxías de participación



É recomendable recollelo como **criterios de execución** nos pregos de contratación ou subvención



**4 AVALIACIÓN**

Avaliar os resultados obtidos, a consecución dos obxectivos e o seu impacto en función do sexo das persoas participantes

## • CAIXA DE FERRAMENTAS



RECURSOS METODOLÓXICOS	ACCESO
Manual de boas prácticas para a inclusión da perspectiva de xénero en programas de emprego e emprendemento (en castelán)	<a href="https://n9.cl/sbxnu">https://n9.cl/sbxnu</a>
Guía de xénero e interseccionalidade no traballo (en castelán)	<a href="https://n9.cl/2he22">https://n9.cl/2he22</a>
Directrices para incluír a perspectiva de xénero nas políticas de emprego (en castelán)	<a href="https://n9.cl/mq3zc">https://n9.cl/mq3zc</a>
Manual de aplicación en proxectos de emprego con perspectiva de xénero (en castelán)	<a href="https://n9.cl/mbsy6">https://n9.cl/mbsy6</a>
Guía para a xestión de proxectos con perspectiva de xénero (en castelán)	<a href="https://n9.cl/mukme">https://n9.cl/mukme</a>



RECURSOS AUDIOVISUAIS	ACCESO
Desigualdade de xénero no mercado laboral (en castelán)	<a href="https://n9.cl/pi98o">https://n9.cl/pi98o</a>
Incorporación da perspectiva de xénero en proxectos sociais (en castelán)	<a href="https://n9.cl/eat0y">https://n9.cl/eat0y</a>



RECURSOS PRÁCTICOS	ACCESO
Caderno con ferramentas de planificación desde a perspectiva de xénero (en castelán)	<a href="https://n9.cl/gq8ic">https://n9.cl/gq8ic</a>

# GLOSARIO

---

**ACCIÓN POSITIVA** — Medidas para compensar a situación de desigualdade. Inciden no punto de partida, teñen carácter temporal para equilibrar as diferentes situacións de partida de mulleres e homes.

**BRECHA OU FENDA SALARIAL** — Porcentaxe dos ingresos dos homes e representa a diferenza entre os ingresos medios brutos por hora das traballadoras e traballadores. Os ingresos brutos son soldos ou salarios pagados directamente a un/ha empregado/a antes de deducir o imposto sobre a renda e as contribucións á seguridade social. Adoita denominarse oficialmente como “brecha salarial de xénero non axustada”, xa que non ten en conta todos os factores que inciden na brecha salarial de xénero, como as diferenzas en educación, experiencia no mercado laboral, horas traballadas, tipo de traballo etc.

**CEGUEIRA DE XÉNERO** — Falta de recoñecemento dos roles e responsabilidades que se atribúen a mulleres e homes en contextos sociais, culturais, económicos e políticos específicos. Os proxectos, programas, políticas e actitudes cegos ao xénero non teñen en conta estes diferentes roles e necesidades diversas. Polo tanto, manteñen o *statu quo* e non axudan a transformar a estrutura desigual das relacións de xénero.

**CHAN PEGAÑENTO** — Expresión utilizada como metáfora para sinalar un patrón de emprego discriminatorio que mantén ás traballadoras nos rangos máis baixos da escala laboral, con baixa mobilidade e barreiras invisibles para avanzar na carreira.

**CONDICIÓNS LABORAIS** — Aspectos que configuran un posto de traballo tendo en conta o medio no que se realiza (aire libre, lugar cerrado, rúidos...), as posibilidades de promoción, o salario, os incentivos, o horario, tipo de xornada, o tipo de contrato etc.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA** — Modalidade de acción positiva que privilexia ao colectivo desfavorecido. Afecta principalmente ao punto de chegada. Garante o resultado.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA** — Tratar de forma desigual ou cun trato de inferioridade a un grupo de persoas por motivos expresamente prohibidos no ordenamento xurídico nacional e internacional, por exemplo en función do seu sexo.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA** — Criterios, medidas, normas e intervencións sociais ou políticas formalmente neutras, que resultan desfavorables para un colectivo, posto que non ten en conta a posición inicial desfavorable da que parte ese colectivo.

**PRECARIEDADE LABORAL** — Adoita asociarse co emprego a tempo parcial, o traballo estacional ou ocasional, o traballo por conta propia, o traballo de duración determinada, o traballo temporal, o traballo a domicilio, etc. As dimensións dese traballo poden incluír, entre outras cousas, a incerteza de continuar traballando, a falta de control sobre o proceso laboral, os baixos ingresos e a protección social e regulamentaria limitada.

**PROXECTO** — Intervención planificada, dirixida a transformar unha situación de partida (diagnóstico) e alcanzar a situación desexada.

**SEGREGACIÓN OCUPACIONAL** — Concentración de mulleres e homes en determinadas profesións e/ou familias profesionais en función da súa pertenza a un ou outro sexo.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL** — Concentración en determinadas ocupacións, en función do rol de xénero.

**SEGREGACIÓN VERTICAL** — Concentración en postos de baixa ou nula responsabilidade. As mulleres desempeñan, en xeral, os de máis baixa responsabilidade.

**TEITO DE CRISTAL** — Barreira “invisible” construída cos estereotipos de xénero que dificulta ás mulleres ocupar postos de poder e desenvolver por completo as súas capacidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales.* Ayuntamiento de Gijón/Xixón, 2018.
- *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas: Aspectos clave para su detección e intervención.* Fundación Mujeres, 2019.
- *Por la igualdad real, contra la brecha salarial.* Confederación Sindical de CCOO, 2022.
- *El papel de la mujer en la Administración Pública.* Concepción Campos Acuña, coordinadora. 1ª ed. Instituto Nacional de Administración Pública, 2022.
- *Los factores de desigualdad de género en el empleo. La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo.* Unidad Administradora del Fondo social Europeo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.
- *Guía de Desarrollo de Acciones Positivas.* Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.
- *Catálogo de Acciones Positivas.* Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.
- *Hacia un entorno laboral igualitario.* Instituto Andaluz de la Mujer, 2009.
- *Guía recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de Extremadura.* Junta de Extremadura, 2010.
- *Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género.* Principado de Asturias, 2003.
- *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en Recursos Humanos.* Ayuntamiento de Alcobendas, 2022.

