

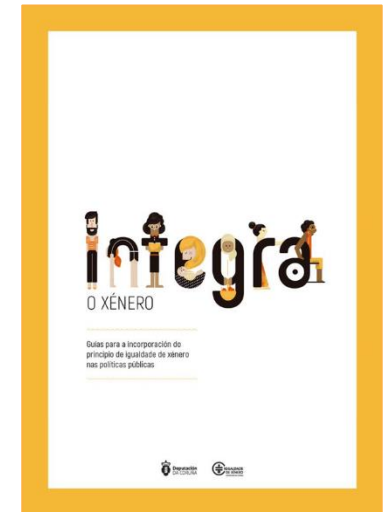
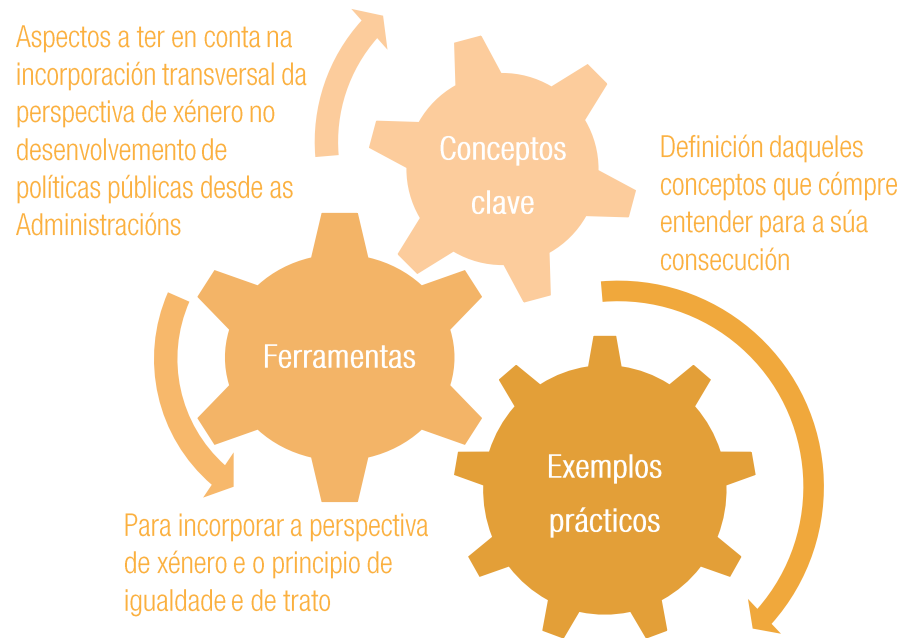


Guías para a incorporación do
principio de igualdade de xénero
nas políticas públicas



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

Guías Integra o Xénero



Acción formativa para
a integración da
perspectiva de xénero
no emprego e na
formación



Acción
formativa para
a integración
da perspectiva
de xénero no
emprego e na
formación

1

O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO EMPREGO
E NA FORMACIÓN

2

AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E FORMACIÓN
CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

3

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





ACTIVIDADE

- Se tiverades que definir con unha ou dúas palabras en que consiste integrar o principio de igualdade nos proxectos formativos e de inserción laboral, cales serían?



No apartado **Glosario** da **Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación** poderedes atopar a definición dalgúns conceptos clave para entender máis afondo en que consiste a incorporación do principio de igualdade no deseño e execución de programas formativos e de inserción laboral con perspectiva de xénero.



Capítulo 1.

O principio de
igualdade de
oportunidades na
formación e no
emprego

EN QUE
CONSISTE?



CALES SON OS
PRINCIPAIS RETOS E
DESAFÍOS?



EN QUE CONSISTE?



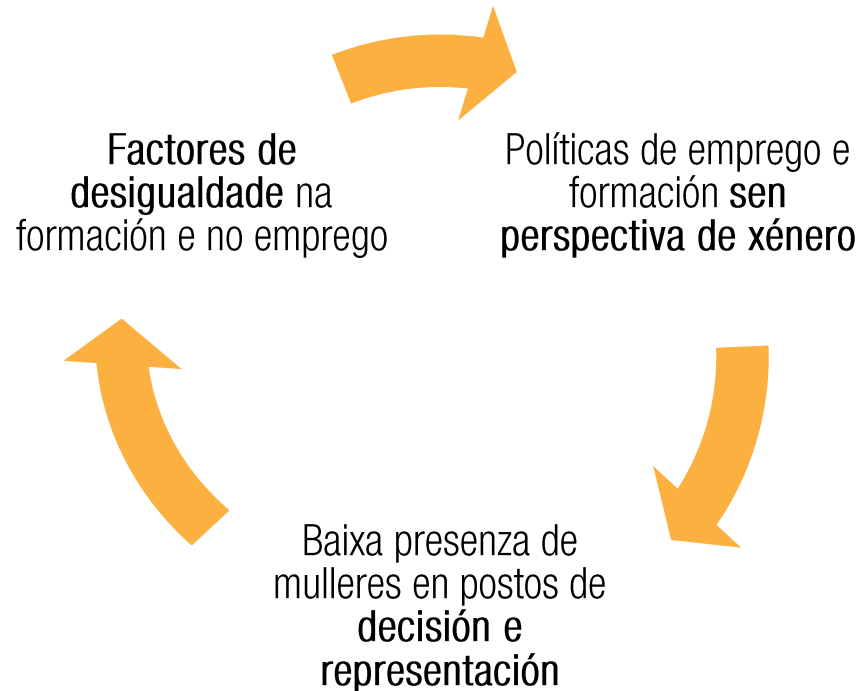
A súa incorporación garante que as políticas e os programas maximicen o potencial de todas as persoas: mulleres e homes, en toda a súa diversidade.

O obxectivo é a redistribución do poder, a influencia e os recursos dunha maneira xusta e equitativa, abordando a desigualdade e creando oportunidades para mulleres e homes por igual.

No apartado **Lexislación e marco normativo** do Capítulo 1 desta guía, podes atopar o marco legal internacional, comunitario, estatal e autonómico que ampara a incorporación da perspectiva de xénero nos programas formativos e de inserción laboral.

As políticas públicas deben velar por prover das mesmas oportunidades a mulleres e homes para acceder ao emprego e a plans formativos. Mais, cómpre integrar tamén o principio de interseccionalidade para garantir o principio de igualdade.

CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS?



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, ou a súa falta de formación e preparación. Isto é un erro, pois cómpre facer unha lectura que nos permita 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.

CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS?



Factores de desigualdade:

Segregación vertical e
horizontal

Teito de cristal e chan
pegaño

Fenda salarial

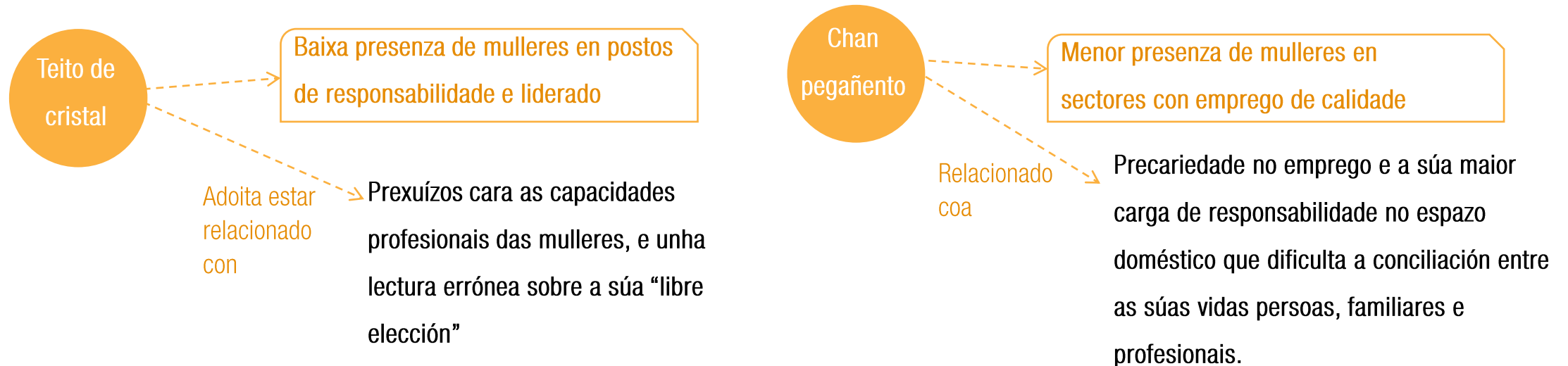
Responsabilidades de
coidados e ausencia de
corresponsabilidade

CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS?



Factores de desigualdade:

Teito de cristal e chan pegañento



CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS?

Factores de desigualdade:



Neste apartado da guía atópanse algunhas táboas con datos sobre o persoal ao servizo das Administracións públicas por sexo a nivel estatal.

Teito de cristal e chan pegañento



MATERIAIS VISUAIS

- Vídeo difusión sobre a división sexual do traballo do Ajuntament de Massamagrell:
<https://www.youtube.com/watch?v=1YMpxsyf6Hs>
- Vídeo do Programa de Segregación Ocupacional da Deputación de Coruña:
<https://www.dacoruna.gal/servizos-sociais/area-igualdade/proxectos/segregacion-ocupacional>
- Vídeo da campaña estatal “Es el momento de hacerlo, #DaleLaVuelta”:
<https://www.youtube.com/watch?v=lyaxR1w7oRo>
- Vídeo explicativo das ocupacións máis feminizadas de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer):
<https://www.youtube.com/watch?v=tdROZMlvA2s>

CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS?



Factores de desigualdade:

Neste apartado da guía atópanse algúns datos da Enquisa de estrutura salarial que se poden analizar.

Fenda salarial

Factores que
inciden no
salario medio

Emprego a tempo parcial fronte a xornada completa

Diferentes complementos salariais

Impacto da conciliación sobre a carreira profesional

CALES SON OS PRINCIPAIS
RETOS E DESAFÍOS?



Factores de desigualdade:

Segregación vertical e
horizontal

Teito de cristal e chan
pegaño

Fenda salarial

Responsabilidades de
coidados e ausencia de
corresponsabilidade



Capítulo 2.

As políticas activas de
emprego e formación
con perspectiva de
xénero

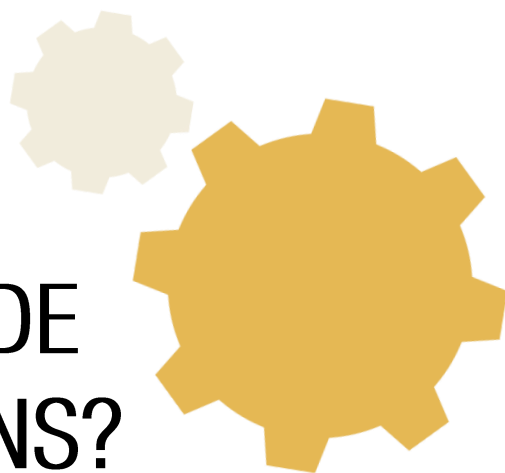
QUE ESTRATEXIAS
ACTIVAS PODEMOS
LEVAR A CABO?



EXERCICIOS
PRÁCTICOS



QUE ESTRATEXIAS ACTIVAS PODEMOS LEVAR A CABO DESDE AS ADMINISTRACIÓNS?



Accións positivas

Para afondar máis polo miúdo nas accións positivas, podedes consultar o **Capítulo 2** desta guía. Recóllense exemplos específicos e prácticos de accións positivas.

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 existentes. Son de carácter puntual, temporal e excepcional, polo que unha vez corrixido o desequilibrio non haberá necesidade de seguir desenvolvéndoas.



- ⇒ Visibilizan as situacións de desigualdade e discriminación;
- ⇒ Equiparan as oportunidades;
- ⇒ Aplícanse de forma temporal,;
- ⇒ Abordan situacións de forma directa e específica;
- ⇒ Defínense de forma dinámica e flexible.



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.

EXERCICIOS PRÁCTICOS



Exercicio 1. Suposto 1. Selección, contratación e promoción

A partir da finalidade proporcionada, pensade conxuntamente en accións a través das cales revisar os procedementos de selección, contratación e promoción (descrición de postos de traballo, publicación de anuncios, probas e entrevistas de selección etc.) do persoal.

FINALIDADE	MEDIDAS
Ofertar postos de traballo onde se especifique que van dirixidos tanto a mulleres como a homes.	
Fomentar a participación de mulleres en postos tradicionalmente masculinizados ou nos que elas son minoría.	



Exercicio 1. Suposto 2. Formación

A partir da finalidade proporcionada, pensade conxuntamente en accións a través das cales capacitar a todo o persoal, garantindo o acceso ás diferentes accións formativas, con independencia do seu xénero e as súas responsabilidades.

FINALIDADE	MEDIDAS
Favorecer o acceso das mulleres a cursos relacionados con disciplinas e temas nos que xeralmente están infra representadas.	
Garantir a posta ao día dos coñecementos e habilidades do persoal traballador que deixou o seu posto temporalmente polo coidado de crianzas ou persoas dependentes.	

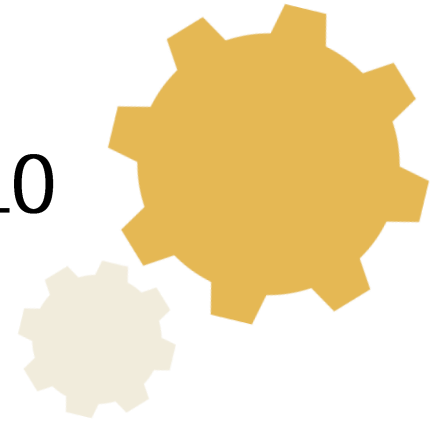




Capítulo 3.

Diseño e ejecución de
proxectos de inserción
laboral e formativos
con perspectiva de
xénero

COMO LEVALO
A CABO?



EXERCICIOS
PRÁCTICOS



Antes de comezar...



Reflexionemos!

Desde unha perspectiva de xénero interseccional, **as mulleres migrantes racializadas son discriminadas por razón de xénero, clase e etnia.**

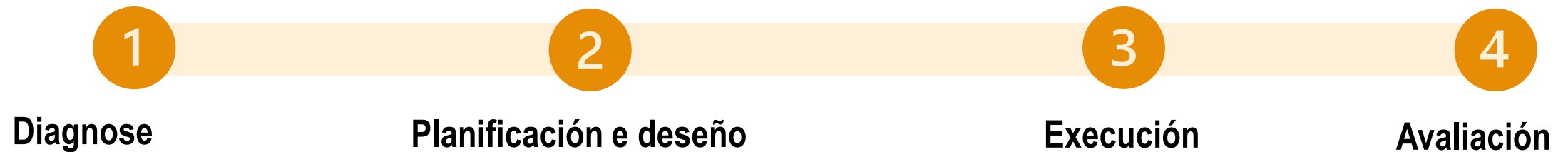
Se ben é certo que tanto mulleres migrantes como autóctonas son discriminadas no mercado laboral por razón de xénero, **as traballadoras migrantes** –con independencia do seu nivel de estudos e da súa experiencia profesional previa–, **sofren a segregación ocupacional dun xeito máis intenso e ocupan aquelas profesións feminizadas e socialmente máis desvalorizadas**, con baixos salarios e con contratos temporais ou a tempo parcial (ou directamente somerxidos).

De cara ao deseño e a 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.

COMO LEVALO A CABO?



Como diseñamos e implementamos proxectos de inserción laboral e formativos con perspectiva de xénero?



COMO LEVALO
A CABO?



1

Diagnose

Radiografía da situación
de partida



A elaboración da diagnose resultaranos **máis sinxela de realizar canto maior sexa o nivel de información do que dispoñamos**, orientándonos no establecemento das prioridades.

Na diagnose determínase tamén a xerarquización dos problemas e as necesidades detectadas.

Resulta imprescindible **recadar información desagregada por sexo de cada variable ou realidade** a estudar —así como doutras variables que consideremos relevantes tales como: a idade, a orixe, a etnia, as discapacidades, o nivel educativo etc.—.



Algunhas preguntas de utilidade para a realización da diagnose

- ⇒ Os datos cos que contamos 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?

Neste apartado da guía, podedes atopar exemplos específicos de indicadores de contexto para a realización da diagnose

COMO LEVALO
A CABO?



2

Planificación e deseño

Plan de traballo

- ⇒ Decidiranse **as prioridades de intervención**.
- ⇒ Formularanse **os obxectivos xerais**. Deberán **expoñerse con enfoque de xénero**.
- ⇒ Estableceranse **os resultados que se desexan obter**.
- ⇒ Delimitaranse e formularanse **as accións necesarias para acadar os obxectivos**.
- ⇒ Escolleranse **os recursos necesarios** para a execución do programa.
- ⇒ Estructurarase e planificarase **o sistema de avaliación do programa**.



Algunhas preguntas de utilidade para a realización da diagnose

- ⇒ Entre os obxectivos do programa, recóllese que un dos seus fins é beneficiar por igual a mulleres e homes?
- ⇒ 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?
- ⇒ 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?

COMO LEVALO
A CABO?



3 Execución

Implementación das accións

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 sesión.**



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 xénero infrarepresentado?
- ⇒ Téñense en conta as necesidades de flexibilidade, coidados e conciliación para asegurar a participación de mulleres e homes en igualdade de condicións?

Neste apartado da guía, recóllense recomendacións para incluír a perspectiva de xénero na acción docente e no deseño dos materiais a empregar. Poden ser empregadas como un decálogo de boas prácticas dirixido ás entidades ou persoal docente que vaian impartir as accións formativas.

COMO LEVALO
A CABO?



4 **Avaliación**

Seguimento e valoración

Como a materializamos?



Identificáronse correctamente as necesidades e problemáticas de mulleres e homes?



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

Como lle damos
resposta a estas dúas
preguntas?



INDICADORES DE AVALIACIÓN



O sistema de avaliación deberá permitirnós, medir o efecto inmediato e o impacto sobre as situacións de desequilibrio detectadas na diagnose, e proporcionar orientacións e aspectos de mellora de cara a futuras actuacións.

Algúns exemplos de indicadores de avaliación

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 por sexo
- N.º de persoas contratadas por sexo
- Partida orzamentaria do programa

Eficacia

[Relación existente entre os obxectivos e os resultados obtidos]

- Grao de satisfacción das persoas participantes co programa por sexo
- Grao de consecución cos obxectivos (baixo, medio, alto)
- Grao de alcance ás persoas diana ás que chegou o programa
- Nivel de inserción laboral acadado polas persoas participantes por sexo

Neste apartado da guía, podedes atopar máis exemplos concretos de indicadores de avaliación.



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?

EXERCICIOS PRÁCTICOS



Exercicio 2. Suposto práctico

Descrición do programa:

Varias empresas e entidades que se dedican á seguridade privada na pruvincia, contactaron coa vosa Administración para trasladarlle que están a ter problemas para atopar a profesionais formados nesta materia, de modo que teñen un déficit de persoal. Ante isto, e ante o seu potencial impacto na inserción laboral da poboación, a vosa Administración decide poñer en marcha un convenio con ditas empresas, co que se compromete a desenvolver un programa formativo neste ámbito dirixido á poboación.

Neste convenio recóllese que a vosa Administración encargarse do deseño e execución do programa formativo, así como dos custos económicos que este supoña. A cambio, as empresas se comprometen á contratación de, alomenos, o 60% das persoas participantes en ditas formacións, tendo en que conta que con ese número de vacantes cubriríase o 70% do total das súas necesidades de profesionais.

Unha das cláusulas en dito convenio reza que a empresa terá que facer unha contratación dirixida a alcanzar o principio de paridade en canto ao xénero do cadro de persoal e, polo tanto, achegarse á proporción de, alomenos, o 40-60 entre mulleres e homes.

Posto que o cadro de persoal das empresas de seguridade privada da zona está moi masculinizado, como estratexia, a vosa Administración quere que a poboación obxecto destinataria do programa formativo sexa maioritariamente as mulleres.

Aspectos a ter en conta con perspectiva de xénero:

- Contratación de persoal.
- Paridade do cadro de persoal.
- Igualdade retributiva.
- Formación en materia de xénero e igualdade do cadro de persoal.
- Medidas de conciliación.
- Prevención dos riscos laborais con perspectiva de xénero.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Exercicio 2.1 Diagnose

O voso cometido para este proxecto é realizar unha análise do contexto actual (situación de partida) e da poboación diana á que se busca chegar co programa, co obxectivo de detectar as problemáticas e necesidades que teñen, establecendo prioridades en base ás mesmas. Para isto, é necesario contar con información desagregada por sexo.

Para o desenvolvemento desta actividade, en primeiro lugar, tedes que numerar unha lista de variables (idade, etnia, discapacidades, nivel educativo etc.) que pensades poden aportar información desagregada por sexo de interese para o desenvolvemento do programa. En segundo lugar, indicadores de interese (usos do tempo, configuración do mercado de traballo, composición familiar etc.) para a recollida de datos desagregados, sobre os que basear a análise realizada na diagnose. En terceiro lugar, elaborar un pequeno perfil das persoas que son obxecto de prioridade dentro do programa en base ao convenio estipulado. E, en cuarto lugar, tedes que elaborar unha previsión de resultados e efectos (impacto) que pensades pode dar resposta o programa.

Podedes apoiarvos na información recollida no apartado “1. Fase de diagnose” do capítulo 3 da Guía 3.

A desenvolver:

Variables de interese para a recollida de datos desagregados

Ex: sexo, idade, etnia, discapacidades etc.

Indicadores de interese sobre os que recoller datos desagregados

Ex: usos do tempo, poboación absoluta, taxa de desemprego, composición familiar etc.

Perfil da poboación diana

Ex: Muller desempregada de longa duración por enriba do 45 anos.

Resultados esperados coa aplicación do programa

Ex: redución da taxa de emprego feminina, modificación nos usos do tempo do cadro de persoal da empresa, aumento do cadro de persoal feminino na empresa etc.

Exercicio 2.2 Planificación e deseño

O voso cometido para este programa é a súa planificación e deseño. Diseñar un programa consiste en planificar, dun xeito anticipado, o que se debe facer, neste caso dun programa formativo e de inserción laboral no ámbito da seguridade privada, para acadar a situación meta proposta.

O obxectivo principal deste programa é dotar ao perfil de interese de formación en materia de seguridade privada, aumentando a súa inserción laboral cara un ámbito no que hai demanda na zona. A poboación preferente ou diana son as mulleres desempregadas, coa finalidade de mellorar a súa situación socioeconómica, ao tempo que se incentiva, mediante o convenio, a instauración nas empresas participantes da cota de paridade entre o cadro de persoal traballador.

Sendo este o obxectivo e a prioridade de intervención, para o desenvolvemento da actividade, teredes que, en primeiro lugar, formular accións e medidas dentro do programa que axuden a acadar os resultados que dean resposta a tales obxectivos. En segundo lugar, enumerar os recursos necesarios para a execución do programa.

Podedes apoiarvos na información recollida no apartado “2. Fase de planificación e deseño” do capítulo 3 da Guía 3.

Aspectos clave a incluír na planificación e o deseño do programa

POR QUE se vai facer?

PARA QUE se vai facer?

QUE se vai facer?

COMO se vai facer?

QUEN o vai facer?

A desenvolver:

Accións e medidas propostas para o deseño do programa

Recursos necesarios para a execución do programa

Exercicio 2.3 Avaliación

O cometido é fixar un sistema de seguimento co obxectivo de avaliar os resultados obtidos, a consecución dos obxectivos e o seu impacto, tanto sobre a poboación participante por sexo, como sobre a zona xeográfica na que se sitúa o desenvolvemento de dito programa.

A fase de avaliación é fundamental no desenvolvemento dun programa; non abonda con executalo, senón que é necesario avalialo para comprobar se as accións desenvoltas deron resposta aos obxectivos propostos.

O sistema de avaliación deberá permitirnos medir o efecto inmediato xerado, así como o impacto sobre as situacións de desequilibrio detectadas na diagnose proporcionando, ao tempo, orientacións e aspectos de mellora de cara futuras actuacións.

Avaliar consiste, en resumo, darlle resposta ás seguintes 2 preguntas a través dos indicadores de avaliación deseñados:

- Identificáronse correctamente as necesidades e problemáticas de mulleres e homes durante a fase de diagnose para o correcto deseño do programa?
- De que forma incorporamos a perspectiva de xénero nas diferentes fases do programa?

Para o desenvolvemento da actividade, teredes que propoñer indicadores de avaliación que pensedes poden resultar de utilidade para realizar o seguimento continuado e avaliación do programa. Podedes apoiarvos na información recollida no apartado “4. Fase de avaliación” do capítulo 3 da Guía 3.

A desenvolver:

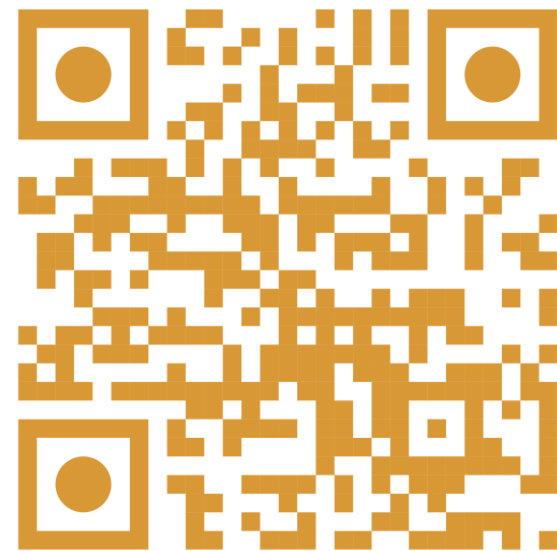
Indicadores de avaliación propostos

Ex: nº de mulleres e homes participantes, recursos postos a disposición do programa, nº de mulleres e homes contratados, grao de consecución dos obxectivos etc.



Na área de Igualdade da páxina web da Deputación da Coruña (www.dacoruna.gal), podedes atopar un recurso audiovisual, a modo de *Visual Think*, que resume os principais aspectos desta **Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas**.

Nos apartados **Caixa de ferramentas** podedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán a incorporar, dun xeito transversal, o principio de igualdade e a perspectiva de xénero nas vosas Administracións públicas. Tamén podedes acceder a través do código QR.





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

MOITAS GRAZAS !

