

# ACCIÓN FORMATIVA BÁSICA

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



O XÉNERO

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

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

## Índice

<b>CAPÍTULO 1.</b> ....	5
EN QUE CONSISTE? .....	6
CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS? .....	8
A SEGREGACIÓN VERTICAL E A SEGREGACIÓN HORIZONTAL .....	9
O TEITO DE CRISTAL E O CHAN PEGAÑENTO .....	9
A FENDA SALARIAL .....	11
AS RESPONSABILIDADES DE COIDADADO E A AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDADE .....	12
<b>CAPÍTULO 2.</b> .....	13
QUE ESTRATEXIAS ACTIVAS PODEMOS LEVAR A CABO DESDE AS ADMINISTRACIÓNS? .....	14
EXERCICIO PRÁCTICO .....	15
<b>CAPÍTULO 3.</b> .....	16
COMO LEVALO A CABO? .....	18
1. FASE DE DIAGNOSE .....	18
2. FASE DE PLANIFICACIÓN E DESEÑO .....	19
3. FASE DE EXECUCIÓN .....	21
4. FASE DE AVALIACIÓN .....	21
EXERCICIO PRÁCTICO .....	24
<b>ANEXOS</b> .....	26

# Introdución

Dámosche a benvida á **acción formativa básica para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación**, elaborada pola área de Igualdade da Deputación da Coruña (Servizo de Acción Social, Cultural e Deportes. Sección de Servizos Sociais).

O contido deste manual estrutúrase ao redor dos **tres capítulos** que compoñen a “**GUÍA 3. Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación**” da colección INTEGRA O XÉNERO.

Na seguinte táboa preséntase unha **proposta de desenvolvemento da acción formativa en 2 horas**, indicando os tempos precisos estimados para cada un dos capítulos.

CONTIDOS	TEMPO ESTIMADO
Presentación das Guías Integra o Xénero	10 min.
Actividade para romper o xeo	
<b>CAPÍTULO 1. O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN E NO EMPREGO</b>	
En que consiste?	25 min.
Cales son os principais retos e desafíos da integración da perspectiva de xénero no emprego na formación?	
<b>CAPÍTULO 2. AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO</b>	
Que estratexias activas podemos levar a cabo desde as Administracións?	25 min.
Exercicios prácticos	
<b>CAPÍTULO 3. DISEÑO E EXECUCIÓN DE PROXECTOS DE INSERCIÓN LABORAL E FORMATIVOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO</b>	
En que consiste?	50 min.
Como levalo a cabo?	
Exercicios prácticos	
<b>QUENDA DE DÚBIDAS E PREGUNTAS</b>	10 min.

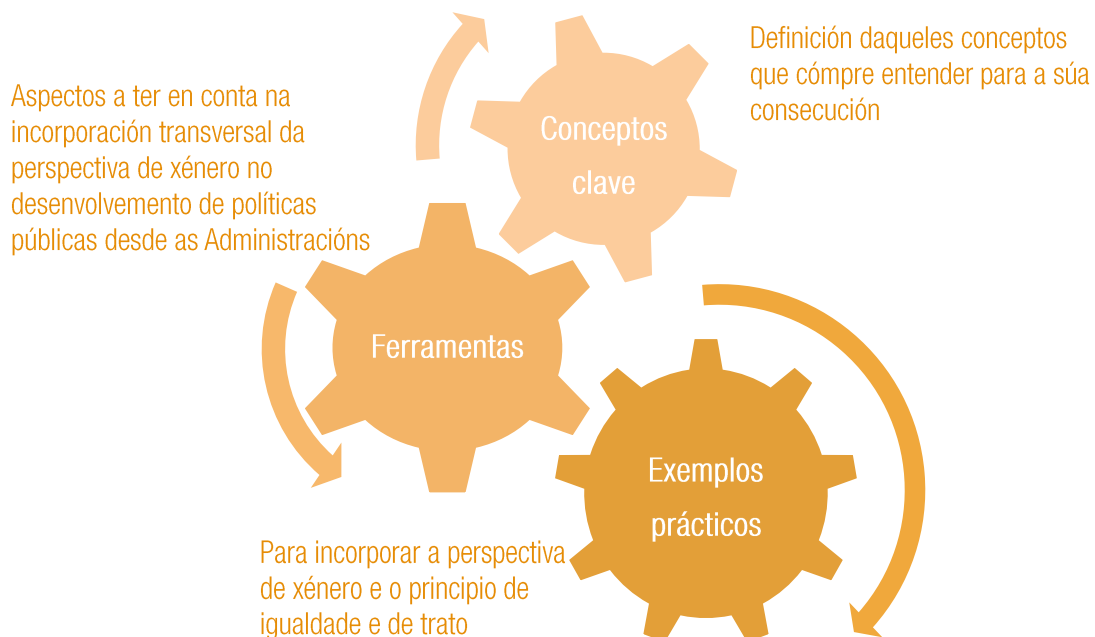
Agardamos que este manual de facilitación da acción formativa contribúa a integrar a perspectiva de xénero no desempeño da túa actividade profesional, así como no deseño e xestión de programas e proxectos que se realicen.

## Presentación da acción formativa

Esta acción formativa enmárcase dentro do proxecto da Deputación da Coruña das **Guías INTEGRA O XÉNERO**. A colección, inicialmente, conta con tres títulos: a "Guía básica de recomendacións sobre a integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas"; a "Guía de apoio para o establecemento de cláusulas de igualdade"; e a "Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación". Para a súa elaboración, apostouse por un modelo metodolóxico e de investigación participativo a través do que implicar ao persoal da propia Deputación e dos Concellos.



O contido das 3 guías organízase dun xeito moi sinxelo arredor dos seguintes factores:



Nesta formación, centrarémonos nos contidos da terceira guía, a **Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación**. Os contidos da formación están organizados arredor dos tres capítulos que contén a guía:

**CAPÍTULO 1.** O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN E NO EMPREGO

**CAPÍTULO 2.** AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO E FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

**CAPÍTULO 3.** DESEÑO E EXECUCIÓN DE PROXECTOS DE INSERCIÓN LABORAL E FORMATIVOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

Para acompañar esta formación, recoméndase empregar tamén os seguintes materiais:

- Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación
- Diapositivas da acción formativa
- Visual Thinking da Guía

Todos estes materiais están dispoñibles na web da Deputación da Coruña para a súa descarga: 

<https://www.dacoruna.gal/servizos-sociais/area-igualdade/proxectos/integra-o-xenero>

## Actividade para a exploración de coñecementos

Para comezar, imos realizar unha pequena actividade reflexiva e de debate para introducir o tema. A dinámica a realizar consiste en responder ás seguintes preguntas:



### ACTIVIDADE

- Se tiverades que definir con unha ou dúas palabras en que consiste integrar o principio de igualdade nos proxectos formativos e de integración laboral, cales serían?
- E se tiverades que definir en poucas palabras en que consiste unha acción positiva?



No apartado **Glosario** da Guía 3 poderedes atopar a definición dalgúns conceptos clave para entender máis a fondo 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

### OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

- Realizar un achegamento á lexislación e ao marco normativo.
- Dar algunhas pautas para a inclusión do principio de igualdade de oportunidades nas accións formativas e de emprego.
- Abordar as desigualdades que frean a consecución da igualdade real e efectiva no ámbito do emprego e a formación.

### CONTIDOS

### TEMPO ESTIMADO

En que consiste?	10 min.
Cales son os principais retos e desafíos da integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación?	15 min.

## EN QUE CONSISTE?

Comezaremos por darlle resposta á seguinte pregunta:



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.

### En que consiste a incorporación da perspectiva de xénero e o principio de igualdade nos programas formativos e de emprego?

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 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.

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 no acceso á formación e ao emprego, vense obrigadas a exercer traballos máis precarios, contan con poucas posibilidades de mobilidade e nalgúns casos reciben salarios inferiores aos 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**. Mais, **cómpre integrar tamén o principio de interseccionalidade** para garantir o principio de igualdade.



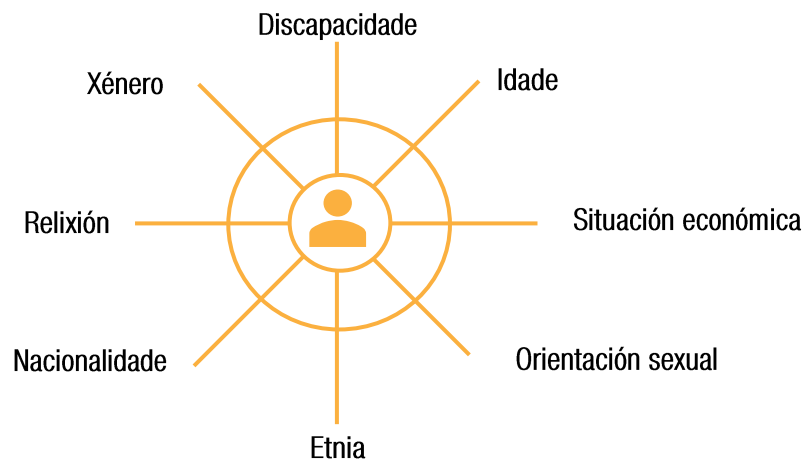
#### **Interseccionalidade, emprego e formación**

O principio de **interseccionalidade** tamén debe ser abordado a través da implementación de políticas activas de emprego e formación. As mulleres son un grupo heteroxéneo e, polo tanto, enfrontan múltiples formas de discriminación en función das súas características persoais (idade, etnia, orixe, discapacidades etc.). Por exemplo, unha muller migrante con discapacidade experimentará múltiples e máis complexas discriminacións que as que pode experimentar unha muller migrante sen discapacidade.



### Mais... que é a interseccionalidade?

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.



Ao incorporar o enfoque de xénero contribúese a xerar unha mirada crítica que pon en cuestión as intervencións baseadas na 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.



## CALES SON OS PRINCIPAIS RETOS E DESAFÍOS?

Cales son os principais retos e desafíos á hora de integrar a perspectiva de xénero no emprego e na formación?

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, pois as políticas públicas de emprego e de formación non poden desvincularse desa realidade e dos factores de desigualdade.

Pero, que son os factores de desigualdade?

Os factores de desigualdade son todas aquelas causas ou motivos que están na orixe das desigualdades e que contribúen a explicalas. 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. 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 no seu 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.

A continuación, imos ir debullando algunhas das condicións que sustentan os factores de desigualdade na formación e no emprego:

Segregación vertical e horizontal

Teito de cristal e chan pegañento

Fenda salarial

Responsabilidades de coidado e ausencia de coresponsabilidade

## A SEGREGACIÓN VERTICAL E A SEGREGACIÓN HORIZONTAL

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

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**, pola que 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 pegaño.**



#### 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>

### E que pasa no ámbito das Administracions públicas?

No artigo 14 do Estatuto Básico do Empregado 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.



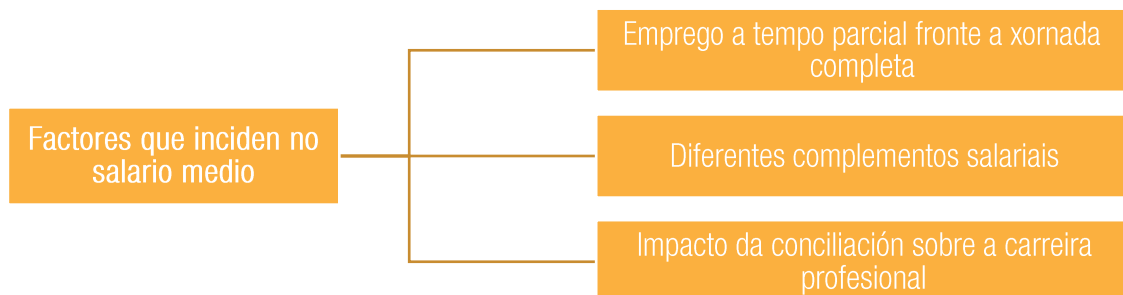
Neste apartado da guía atópanse algunhas táboas con datos sobre o persoal ao servizo das Administracións públicas por sexo a nivel estatal.

Os datos arrojan que 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.

**No caso da Administración na que desenvolves o teu traballo, coñeces a porcentaxe de mulleres e homes nos cargos de responsabilidade (direccións e xefaturas)?**

#### **A FENDA SALARIAL**

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.



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

## AS RESPONSABILIDADES DE COIDADO E A AUSENCIA DE CORRESPONSABILIDADE

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 incrementase.
- 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).

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**.



No apartado "**Caixa de ferramentas**" do capítulo 1 desta guía, podedes atopar múltiples recursos que vos axudarán a entender en que consiste integrar a perspectiva de xénero nos programas de formación e inserción laboral.

**Que programas e proxectos se vos ocorre que se poden desenvolver para incidir nestes factores de desigualdade?**

# CAPÍTULO 2.

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

### OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

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

### CONTIDOS

### TEMPO ESTIMADO

Que estratexias activas podemos levar a cabo desde as Administracións?	10 min.
Exercicios prácticos	15 min.

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

Poñer en marcha medidas de acción positiva, pero...

### Que son as accións positivas?

O Instituto Europeo pola Equidade de Xénero do Consello de Europa defíneas 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 existentes.** Son de carácter puntual, temporal e excepcional, polo que unha vez corrido o desequilibrio non haberá necesidade de seguir desenvolvéndoas.

#### As accións positivas...

- ⇒ **Visibilizan as situacións de desigualdade e discriminación**, especialmente as 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.

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.

#### 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.



Para afondar máis polo miúdo nas accións positivas, consulta o Capítulo 2 desta guía. Ademais, recóllense exemplos específicos e prácticos de accións positivas.

## EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade grupal	Materiais	Tempo
3 grupos	Exercicio 1 (anexos)	15 minutos

Para poñer en práctica o deseño de accións positivas en materia de xénero e igualdade, dividiremos ás persoas participantes en 3 grupos para que pensen en diferentes medidas de acción positiva que se poidan aplicar no ámbito laboral e formativo en base ao factor e á finalidade que se lles especifica.

A cada un dos grupos entregaráselle un **SUPOSTO**, e indicaráselles que pensen en medidas específicas en bases aos supostos que se buscan corrixir en cada caso.

- **SUPOSTO 1.** Selección, contratación e promoción
- **SUPOSTO 2.** Responsabilidades de coidados
- **SUPOSTO 3.** Formación

Cada grupo terá 15 minutos para resolver o exercicio.

Unha vez rematado o tempo, poñerase en común o realizado, reflexionando arredor das cuestións expostas.



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do Capítulo 2 desta guía, podeades atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos que vos axudarán ao desenvolvemento e emprego de medidas de acción positiva.



# CAPÍTULO 3.

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

### OBXECTIVOS DIDÁCTICOS

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

### CONTIDOS

### TEMPO ESTIMADO

En que consiste?	5 min.
Como levalo a cabo?	20 min.
Exercicios prácticos	25 min.

Antes de comezar, paremos a facer unha pequena reflexión...

## En que mulleres estamos pensando cando deseñamos as políticas de inserción laboral e formación, con perspectiva de xénero?



### Reflexionemos!

Desde unha perspectiva de xénero interseccional, **as mulleres migrantes racializadas son 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.

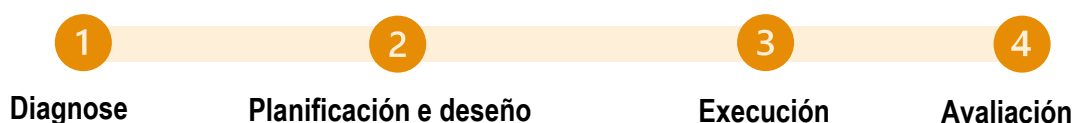
Se ben é certo que tanto mulleres migrantes como autóctonas son discriminadas no mercado laboral por razón de xénero, **as traballadoras migrantes** –con independencia do seu nivel de estudos e da súa experiencia profesional previa–, **sofren a segregación ocupacional dun xeito máis intenso e ocupan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

Polo tanto, 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. 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. E, para isto, 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.

## COMO LEVALO A CABO?

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

Co obxectivo de orientar no deseño e na execución de programas de formación e inserción laboral con perspectiva de xénero, cómpre desenvolver e ir concatenando unha serie de fases:



### 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, realízase unha análise do contexto actual (situación de partida) e da poboación obxecto da nosa intervención.



#### Un apuntamento!

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, 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.—.

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 **adequar as actividades ás súas características e necesidades**. Mais, para isto, é importante buscar fórmulas de captación da poboación obxecto. 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.



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



### 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?

## 2. FASE DE PLANIFICACIÓN E DESEÑO

Como seguimos?

Plan de traballo

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**. 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**.



Neste apartado da guía, podes atopar os aspectos clave a ter en conta para a planificación e o deseño dos programas formativos e de inserción laboral con perspectiva de xénero.



### 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**.
- ⇒ 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**. Así, os indicadores de avaliación tamén deberán formar parte da planificación.



### 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?
- ⇒ 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?
- ⇒ Contéplase 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 o materializamos? Implementación das accións

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.



Neste apartado da guía, podes atopar 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.



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

- ⇒ Inluíronse 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?

### 4. FASE DE AVALIACIÓN

#### Como o comprobamos? Seguimento 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. É que non abonda con executar o programa, senón que é necesario avalialo para comprobar se as accións desenvoltas deron resposta aos obxectivos que se buscaba acadar.

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**.

## Como materializamos a avaliación?

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

1. **Identificáronse correctamente as necesidades e problemáticas de mulleres e homes?**
2. **De que forma se incorporou a perspectiva de xénero en todas e cada unha das fases do programa?**

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

## Mais, como lle damos resposta a estas dúas preguntas?

As ferramentas que nos van proporcionar as respostas, son os **indicadores de avaliación**. Claramente, estes indicadores deberán recoller a información desagregada por sexo.



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

Vexamos algúns exemplos:

Algúns exemplos de indicadores de avaliación
<b>Realización</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Recursos postos a disposición do programa</li><li>- Uso dos recursos</li></ul>
<b>Eficiencia</b>
[Relación entre os recursos empregados e os resultados obtidos]
<ul style="list-style-type: none"><li>- N.º de persoas participantes por sexo</li><li>- N.º de persoas contratadas por sexo</li><li>- Partida orzamentaria do programa</li></ul>
<b>Eficacia</b>

[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

### Impacto

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

- Principais aspectos positivos e principais aspectos negativos detectados nos cambios horarios e na flexibilización da modalidade de asistencia por sexo
- Diminución da taxa de paro na zona xeográfica de intervención do programa por sexo
- Distribución do emprego xerado na zona xeográfica de intervención por sexo e categoría profesional

### 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



## 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?



No apartado “**Caixa de ferramentas**” do Capítulo 3 desta guía, podedes atopar múltiples recursos metodolóxicos e prácticos para a planificación, deseño e xestión de programas formativos e de inserción laboral con perspectiva de xénero.



## EXERCICIO PRÁCTICO

Actividade grupal	Materiais	Tempo
3 grupos	Exercicio 2 (anexos)	25 minutos

Para poñer en práctica o deseño e execución de proxecto de inserción laboral e formativo con perspectiva de xénero, dividiremos ás persoas participantes en 3 grupos.

A cada un dos grupos entregaráselle unha das **fases** para a elaboración e posta en marcha dun mesmo proxecto. No corpo do propio exercicio, especificánselles os aspectos clave de dito programa.

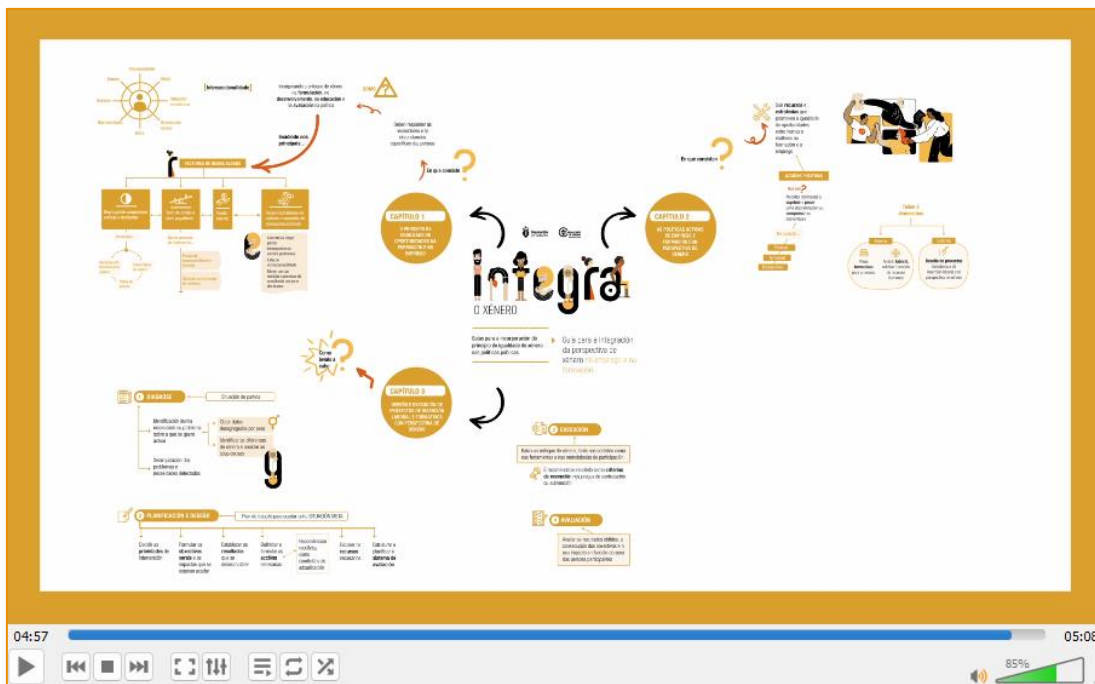
- FASE 1. Diagnose
- FASE 2. Grupo 2. Planificación e deseño
- FASE 3. Avaliación

Cada grupo terá 25 minutos para resolver o exercicio.

Unha vez rematado o tempo, poñeráse en común o realizado, reflexionando arredor das cuestións expostas.

# CONCLUSIONES

Para resumir os contidos desta acción formativa básica, pode reproducirse a **píula audiovisual** que, a modo de Visual Thinking, sintetiza os principais aspectos desta **Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación**. Podes atopar este recurso na área de Igualdade da páxina web da Deputación da Coruña ([www.dacoruna.gal](http://www.dacoruna.gal)).



Remátase a sesión cunha **rolda de dúbidas ou preguntas**, ao tempo que se fai unha breve **valoración** da mesma. É o momento de resolver as dúbidas que poidan quedar e conectar de novo coas necesidades das persoas participantes. Para isto, é recomendable empregar algunha dinámica de valoración coa que as persoas se poidan expresar de forma segura e libres de prexuízos. En caso de non dispoñer de tempo para facer a dinámica final de grupo, pode optarse por un breve cuestionario de satisfacción na que valoren, por exemplo, os contidos, horario da formación, localización etc.

# ANEXOS

## 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

### Responsabilidades de cuidados

A partir da finalidade proporcionada, pensade conxuntamente en accións a través das cales fomentar a conciliación familiar e persoal coa laboral do persoal.

FINALIDADE	MEDIDAS
Sensibilizar ao persoal traballador para que as responsabilidades de cuidados e familiares sexan compartidas entre todas as persoas do núcleo familiar.	

## EXERCICIO 1. Suposto 3

### 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 sexo 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.	

## EXERCICIO 2. Fase 1

### Diagnose

#### Descrición do programa:

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

Neste convenio recóllese que a vosa Administración encargárase 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 que conta que con esa 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.

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, e 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 se base a análise realizada na diagnose. En terceiro lugar, elaborar un pequeno perfil das persoas que son obxecto ou diana dunha priorización 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.

1. Variables de interese para a recollida de datos desagregados (ex.: sexo, idade, etnia, discapacidades etc.):

Sexo
------

2. Indicadores de interese sobre os que recoller datos desagregados (ex.: usos do tempo, poboación absoluta, taxa de desemprego, composición familiar etc.):

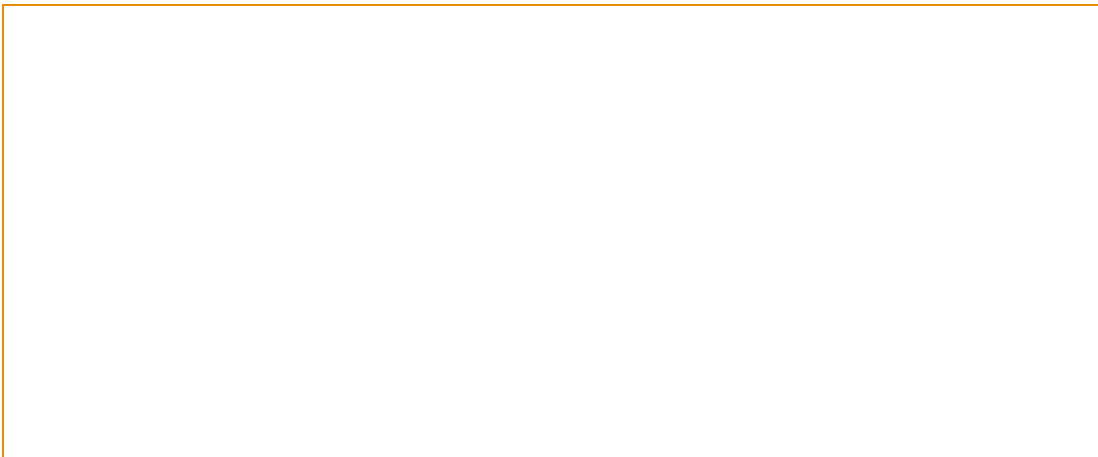
Taxa de desemprego
--------------------



3. Perfil da poboación diana:

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for describing the target population profile.

4. 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.):

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for describing the expected results of the program.

## EXERCICIO 2. Fase 2

### Planificación e deseño

#### Descrición do programa:

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

Neste convenio recóllese que a vosa Administración encargárase 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 que conta que con esa 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.

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

O obxectivo principal deste programa é **dotar á poboación 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.**

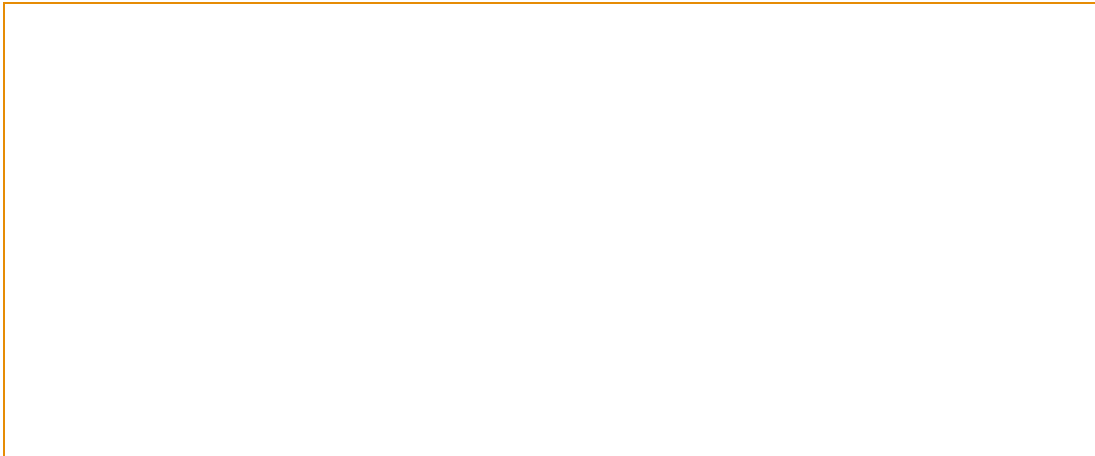
Sendo este os obxectivos e a prioridade de intervención, para o desenvolvemento da actividade, teredes que, en primeiro lugar, formular accións e medidas dentro do programa que axuden a acadar os resultados que dean resposta a tales obxectivos. En segundo lugar, enumerar os recursos necesarios para a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

Podedes apoiaros na información recollida no apartado “2. Fase de planificación e deseño” do capítulo 3 da Guía 3. A continuación, tamén se vos achegan unha serie de preguntas cuxa resposta pode orientaros a deseñar e planificar o programa de formación e inserción laboral:


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.
<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>QUEN</b> o vai facer?	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 adxudicación, criterios de execución ou como criterios de preferencia ou desempate o compromiso de:

- Empregar imaxes que rompan coa división sexual do traballo e os estereotipos sexistas no ámbito laboral.
- Transmitir unha visión clara ás mulleres do que supón a súa intervención e das achegas que poidan realizar en determinadas esferas da vida.

1. Accións e medidas propostas para o deseño do programa:



2. Recursos necesarios para a execución do programa:



## EXERCICIO 2. Fase 3

### Avaliación

#### Descrición do programa:

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

Neste convenio recóllese que a vosa Administración encargárase 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 que conta que con esa 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.

O voso cometido para este programa é fixar un sistema de avaliación e 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 no que se sitúa o desenvolvemento de dito programa.

Cómpre ter en conta que 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.

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.):