

Tarea O2-A4

2. Manual de igualdad de género para la formación de formadores en el sector de la piedra



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Erasmus+

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein".



institute of
Entrepreneurship
Development



Contenidos

Introducción	3
UNIT 1. La figura del técnico de formación en igualdad de oportunidades para las mujeres.	3
1.1. Definición y objetivo general.....	3
1.2. Formación y áreas de intervención	5
1.3. El técnico de formación en igualdad de oportunidades para las mujeres en la empresa de la piedra.....	15
UNIDAD 2. Marco jurídico de la igualdad de oportunidades.	16
2.1. Contextualización del marco jurídico de la igualdad de oportunidades para las mujeres.....	16
2.2. Directivas comunitarias sobre igualdad de género.	17
2.3. Actos jurídicos en la Unión Europea a tener en cuenta.	20
UNIDAD 3. Planificación de la formación para la integración de las mujeres en el sector de la piedra.	23
3.1. Necesidades de formación.	23
3.2. Contenido general de un plan de formación.....	30
3.3. Recursos para la aplicación de los planes de formación.	35
3.4. Nuevos enfoques y desarrollo continuo de la formación.	38
3.5. Métodos, sistemas de formación y gestión de la planificación operativa.	39
UNIT 4. Diseño y evaluación de programas de formación.	42
4.1. Diseño y rendimiento de la formación.	42
4.2. Elementos del diseño de la formación.	49
4.3. Evaluación en los procesos de formación.	51
4.4. Técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.	54
UNIDAD 5. Áreas de intervención de la acción formativa en el sector de la piedra.	57
5.1. Perfil profesional y contexto sociolaboral	57
5.2. Las mujeres y el entorno laboral en el sector de la piedra.	74
5.3. El plan de igualdad en la empresa.	77
FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA.....	85

Introducción

Este manual de integración de género para profesores, orientadores y asesores laborales ha sido elaborado para su aplicación en el aula, taller o empresa.

El objetivo es disponer de un manual didáctico y formativo para aplicar una metodología para los centros de formación del sector dirigida a conseguir una formación efectiva en igualdad, a través de recomendaciones y acciones que van desde el rediseño de la oferta formativa y la reformulación de la impartición de la formación y la evaluación, hasta la dotación de recursos didácticos específicos, con el fin de combatir los estereotipos de género en los sistemas de FP y facilitar la integración de las mujeres.

Este manual "*Handbook for women in stone sector*" forma parte de una serie de tres manuales que constituyen la cuarta tarea de Intellectual Output 2 "O2-A4. 3 *Handbooks for opening gates of women in stone sector*" del Proyecto WinSTONE

UNIT 1. La figura del técnico de formación en igualdad de oportunidades para las mujeres.

1.1. Definición y objetivo general.

La formación es un vehículo esencial y muy importante para que una sociedad prospere. Una de sus principales características es que los formadores deben estar constantemente actualizados sobre los cambios socioeconómicos, técnicos y tecnológicos que conforman la sociedad. En este sentido, es necesario dotar a los profesionales de la enseñanza de nuevas técnicas, estrategias, destrezas, actitudes y habilidades para realizar una buena y mejor labor docente.

La importancia del papel económico y social que desempeñan las mujeres en los países en vías de desarrollo, a pesar de las limitaciones a las que están sometidas por razón de su sexo, lo que limita la eficacia de su trabajo y reduce los beneficios para el conjunto de la sociedad, ha llevado a considerar que la plena participación de las mujeres es esencial para que el desarrollo sea sostenible y eficaz. Hasta ahora, a pesar de los esfuerzos realizados, son pocas las intervenciones en materia de desarrollo que han abordado adecuadamente las diferencias de situaciones, funciones, responsabilidades, necesidades, oportunidades y prioridades entre mujeres y hombres. En definitiva, la actual falta de interacción de las mujeres en el sector de la piedra es palpable.

Los hombres y las mujeres no son iguales; de hecho, independientemente de nuestro sexo, todas las personas somos diferentes y únicas. Lo cierto es que todos tenemos los mismos derechos y debemos disfrutar de las mismas oportunidades en los distintos aspectos de la vida, y la igualdad entre hombres y mujeres es un principio universal y está reflejada en los textos legales, pero la igualdad real y tangible aún está por trabajar y establecer en muchos ámbitos de la vida social, personal y laboral. Este cambio de ideas y formas de actuar requiere una acción desde el ámbito de la educación que no debe pasar desapercibida para los docentes.

Este manual está dirigido a los profesionales de la enseñanza y a todas las personas interesadas en formar y acompañar los procesos de aprendizaje desde una perspectiva de género para promover la integración de las mujeres en el sector de la piedra.

El objetivo es formar a los formadores específicamente en el ámbito de la igualdad, proporcionando instrumentos para su aplicación en los contextos de la formación de adultos, favoreciendo así la integración laboral de las mujeres en el sector de la piedra, tradicionalmente masculino.

En esta línea, las y los profesionales que actuarán como formadores y formadoras deben manejar los conceptos básicos de la teoría de género para poder analizar con perspectiva de género no solo la realidad del empleo/desempleo, sino los factores de empleabilidad, para así identificar cuáles son los contenidos de orientación que habría que trabajar. Por ello abordaremos a continuación algunos de los conceptos imprescindibles para anticipar o avanzar en esta dirección.

El primero de ellos, sin duda, es la **Perspectiva de género** o análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para explicar el origen y los mecanismos a través de los cuales se generan y perpetúan las relaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. **Analizar la realidad desde la perspectiva de género** supone:

- Desvelar los sesgos sexistas que impregnan el análisis de la realidad de mujeres y hombres y sus relaciones.
 - Identificar los factores estructurales que subyacen a las desigualdades entre mujeres y hombres, detectando todas las formas de discriminación que generan o reproducen estas desigualdades.
- Redefinir las relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses, y revalorizando sus aportaciones a la sociedad.

En segundo lugar, debe analizarse la **segregación académica y profesional**, o concentración de mujeres y hombres en determinados estudios, familias profesionales u ocupaciones. Se denomina **segregación horizontal** a la feminización o masculinización de un sector profesional o ámbito académico debido a la concentración de mujeres u hombres. Este fenómeno sostiene el estereotipo de **espacios reservados** para uno u otro sexo, dando pie al establecimiento de barreras y dificultades de entrada al grupo no identificado con ellos. La segregación horizontal, si bien afecta a ambos sexos, es mucho mayor en las mujeres que en los hombres. Este fenómeno se da en el sector de la Piedra.

La **segregación vertical**, sin embargo, señala la posición en la jerarquía, en la toma de decisiones, dentro de una familia profesional, carrera, etc. Este concepto permite analizar cómo las mujeres aún se mantienen en los niveles jerárquicos más bajos, incluso en las actividades en que su presencia es mayoritaria (provocando el efecto denominado techo de cristal).

El concepto de **pertinencia de género**, toda actuación que afecte directa o indirectamente a personas y que tenga un efecto en la igualdad entre hombres y mujeres.

El concepto de **impacto de género** o análisis de los efectos o consecuencias que las intervenciones públicas podrían tener en los ciudadanos y ciudadanas y en la igualdad.

1.2. Formación y áreas de intervención .

Partiendo de los conceptos básicos en materia de igualdad, haremos una breve mención a los factores que están en la base de las desigualdades, para poder comprender con mayor exactitud cómo la lectura que se hace de los factores de empleabilidad es distinta para las mujeres y para los hombres.

Entendemos por **factores de desigualdad** todos aquellos elementos que pueden ser considerados como “causas”, razones o motivos que están en el origen de las desigualdades sociales (en este caso de género) y que contribuyen a explicar los porqués de la desigualdad, en este caso, en el acceso y condiciones laborales que las mujeres tienen en el mercado de trabajo.

Los efectos (las **situaciones de desigualdad**) que producen los factores de desigualdad se refieren a las realidades que podemos observar, por ejemplo, la menor tasa de actividad laboral en las mujeres, la mayor incidencia del desempleo, mayor presencia en la economía sumergida, la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el mayor índice de contratación a tiempo parcial de las mujeres, etc.

El análisis de los factores de desigualdad, que de un modo general operan en el mercado de trabajo, nos permite comprender cómo se produce una doble interpretación, distinta para mujeres y hombres, de otro tipo de factores. Nos referimos en este caso a los que inciden directamente en la empleabilidad de las personas y que determinarán los contenidos de orientación sobre los que habrá que incidir. El resultado indicará las oportunidades que esa persona tiene de emplearse en un mercado de trabajo dado y marcará el punto de partida para iniciar el itinerario personalizado de inserción.

Los factores que influyen en la empleabilidad son de dos tipos: los factores externos o contextuales y que resultan objetivos, como son las características del mercado de trabajo en un momento dado y que determinan el modelo de empleo del momento y los denominados factores internos o personales, que influyen en la empleabilidad mayor o menor de las personas demandantes de empleo.

FACTORES QUE INCIDEN EN LA EMPLEABILIDAD

EXTERNOS: Contextuales u objetivos	INTERNOS: Psicosociales
Situación del mercado laboral: - Nuevo modelo: Globalización y nuevas tecnologías introducen cambios en la actividad profesional, en las organizaciones y en las condiciones laborales. - Incorporación de las mujeres al mundo laboral. - Ofertas de empleo existente, concurrencia.	- Edad/sexo. - Competencia/currículo. - Obsolescencia. - Valor atribuido al trabajo o centralidad del empleo. - Autoimagen personal y profesional. - Atribución causal. - Conocimiento del mundo del empleo. - Estilo y método de búsqueda. - Motivación (económica y psicológica). - Objetivo profesional. - Equilibrio en relación coste/beneficio.

FACTOR: EDAD/SEXO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	CLAVES PARA ACTUAR
Este factor resulta un binomio inseparable, que aún tiene un peso importante en el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del empleo. Es uno de los elementos diferenciadores respecto del colectivo masculino. Para los hombres, la edad se relaciona con experiencia/inexperiencia, para las mujeres con responsabilidades familiares y falta de disponibilidad. A pesar de la alta incorporación de las mujeres al empleo, su presencia y promoción se sigue reduciendo conforme las mujeres aumentan su edad, debido a la coincidencia que tiene en su ciclo vital los periodos de maternidad con la demanda de una alta dedicación y productividad. Para los hombres, la paternidad es sinónimo de responsabilidad y compromiso laboral. La maternidad para las mujeres, lo es de falta de disponibilidad. La edad también determina en gran medida las posibilidades de contratación de las mujeres como consecuencia de la visión estereotipada que el empresariado tiene.	Trabajar desde una visión holística del problema: • Con las mujeres para aumentar la conciencia del peso que tiene este factor. • Con los hombres para que asuman mayor responsabilidad y disponibilidad doméstica. • La sociedad en general para apoyar el cambio que las mujeres han emprendido. • Con el empresariado, para garantizar el principio de igualdad y la gestión de recursos humanos sin estereotipos de género.

FACTOR: COMPETENCIA/CURRICULUM

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
Capacitación o influencia que los saberes y la titulación académica tiene para la empleabilidad. La mayor presencia de mujeres en el mercado laboral ha sido consecuencia del aumento generalizado de su nivel de cualificación. Ellas tienen, actualmente, mejores expedientes académicos que ellos y obtienen en mayor número una titulación universitaria. Sin embargo, el nivel de titulación académica influye también de manera diferente en el grado de incorporación al empleo de mujeres y hombres. • Los hombres se incorporan masivamente al empleo, independientemente de su nivel de titulación. Sólo las mujeres con titulaciones medias y superiores tienen una tendencia creciente de incorporación y promoción en el mercado de trabajo. La empleabilidad de las mujeres depende más de sus niveles de formación que la de los hombres. • Los niveles de contratación actual no reflejan fielmente el salto cualitativo que en este sentido han dado las mujeres. “Aprendizajes no formales”, no relacionados con el saber académico y que son intercambiables en el mercado de trabajo. • Mientras el conjunto de competencias “no formales masculinas” son intercambiables en el mercado de trabajo, el saber hacer de las mujeres no supone ningún valor añadido en su currículum. En un ámbito laboral organizado para cubrir las necesidades del mundo masculino, el mercado reconoce las experiencias asimiladas a los aprendizajes masculinos y no da ningún valor a los derivados de las experiencias femeninas.	- Mantener la motivación de las mujeres (identificando sus capacidades y trabajando su correspondencia con las demandas de empleo concretas), - Dirigir acciones concretas al colectivo empresarial para “ajustar” el perfil que se demanda a la realidad concreta del puesto de trabajo, en todos los casos. - Catalogar y valorar a “precio de mercado” los aprendizajes y capacidades derivadas de la socialización femenina y establecer mecanismos y sistemas legales de validación de dichos saberes.

FACTOR: OBSOLESCENCIA

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
Se denomina así la situación de una persona cuyas competencias profesionales han quedado desfasadas respecto a las que se exigen en un momento determinado para el desempeño de un puesto de trabajo cuyos contenidos y/o procedimientos han sufrido alguna variación. Está relacionada principalmente con dos tipos de causas: • El tiempo de inactividad o de desempleo experimentado por una persona. • La permanencia en el desempeño de una actividad durante mucho tiempo, sin reciclarse. Es obvio que ambas causas tienen mayor incidencia en las mujeres: • En primer lugar, por su trayectoria laboral con mayor número de entradas y salidas, bien relacionadas con la maternidad o el cuidado de familiares propios o de su familia política, bien porque suelen estar más tiempo desempleadas que los hombres. • En segundo lugar, porque se emplean en actividades de menor cualificación que, al introducir innovaciones tecnológicas, requieren nuevas competencias y, finalmente, dada su elevada implicación en el ámbito reproductivo, suelen tener menores oportunidades para participar en los planes de formación continua y la promoción profesional.	• Garantizar el ejercicio de la vida laboral en igualdad de condiciones con los hombres. • Mejorar el tipo de información y los mecanismos de difusión sobre la formación continua. • Establecer programas de sensibilización y conciliación para una mayor dedicación de los varones a las responsabilidades domésticas. • Proporcionar recursos de apoyo, en especial en el caso de las familias monomarentales.

FACTOR: CENTRALIDAD EN EL EMPLEO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
Importancia que el empleo (el trabajo remunerado) tiene en la vida de una persona o lo que es lo mismo, el lugar que ocupa respecto al resto de las actividades (familia, ocio, participación política o social, etc.). Como consecuencia de la socialización diferencial, para los hombres el empleo es el eje central de su vida y sobre él articulan y vertebran su identidad. En el caso de las mujeres, aunque el empleo ha pasado a ocupar un lugar importante en sus vidas y en algunos casos aporten el salario más alto, es todavía frecuente que éste se contemple como una opción, como una actividad más. Es evidente que los aprendizajes de la socialización femenina han propiciado que las mujeres valoren también otros ámbitos o dimensiones de la vida humana tales como el mundo afectivo, por ejemplo. Esta riqueza de valores y la duplicidad de roles que representan, sitúa a las mujeres en desventaja frente a las exigencias del mercado, para buscar y mantenerse en el empleo. Esto hace que : • La actividad laboral de los hombres se interprete como la actividad principal, y la de las mujeres como una aportación secundaria o de apoyo a la principal, de la que en algún momento se podría prescindir. • Los hombres estarán siempre más cerca de las exigencias del mercado de trabajo que las mujeres.	• Tener en cuenta que el concepto de centralidad correlaciona directamente con los valores de la socialización masculina y que en un estudio comparativo, las mujeres mayoritariamente valorarán por debajo de los hombres el lugar que el empleo ocupa en su vida, así como, a la inversa, éstos situarán el empleo por delante del hogar o la familia. • Establecer procesos de orientación con contenidos y tiempos diferentes para hombres y mujeres, ya que, en el caso de ellas, será absolutamente necesario dedicar un tiempo mayor al análisis sobre las motivaciones para emplearse y relacionarlas con aspectos que influyen más en sus decisiones, tales como la disponibilidad real que éstas tienen para emplearse, la carga de responsabilidades que asumen y la riqueza de valores que tienen. • Concienciar sobre la necesidad de establecer las elecciones profesionales en términos de independencia económica y no de subsidiariedad.

FACTOR: AUTOIMAGEN PERSONAL Y PROFESIONAL

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
Factor relacionado con el valor que una persona se da a sí misma, con el autoconcepto y el afecto que siente por sí. Se construye no sólo desde la percepción y apreciación personal sino también a través de la imagen que la sociedad le devuelve. Si esto se traslada al ámbito profesional, resulta lógico que las mujeres se sientan menos seguras en un mundo organizado y estructurado en torno a valores, actitudes y comportamientos masculinos y en el que sienten que han tenido que buscarse un espacio que muchas veces aún se les cuestiona y en el que no se las valora demasiado. La autoimagen se relaciona directamente con el refuerzo del éxito o la respuesta a las expectativas sociales. Este aspecto resulta sumamente difícil para un colectivo que no puede responder (con igual dedicación) a las exigencias del mercado de trabajo por la duplicidad de roles que tiene que jugar, ya que esta "doble presencia" le impide, a menudo, configurar una imagen profesional sólida. Por otro lado, también sabe que lo que se refuerza como exitoso en el colectivo masculino no tendrá necesariamente tal consideración en el femenino.	• Recuperar y valorar la contribución y presencia histórica de las mujeres en el mundo del trabajo. • Afianzar y anclar bien sus decisiones a partir de sus deseos y motivaciones personales. • Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades al empresariado y al entorno laboral de las mujeres, principalmente, cuando se trate de opciones no tradicionales. • Informar y asesorar al empresariado y a las mujeres sobre las medidas de conciliación que se contemplan en legislación.

FACTOR: CONOCIMIENTO DEL MUNDO DEL EMPLEO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
Acceso, manejo y control de la información que la persona desempleada debe tener para poder posicionarse en buenas condiciones en el logro de un empleo. Implica el nivel de conocimiento que se tiene de las características, requerimientos y funcionamiento del mercado de trabajo. También aquí, las mujeres, aunque informadas en algunos casos (sobre todo a partir del desarrollo de las políticas específicas y de los programas e intervenciones en materia de orientación), tienen mayores barreras que sus compañeros. El funcionamiento interno del mercado de trabajo, la conversación e intercambio de información de los chicos sobre estos temas forma parte de su vida, desde edades relativamente tempranas. Sin embargo, las mujeres han vivido durante muchos años ajenas a este tema, sin referentes claros ni pautas de comportamiento para imitar. Incluso en las capas más jóvenes, aunque más cualificadas y más familiarizadas con el medio laboral, el funcionamiento interno del sistema les resulta más desconocido que a sus compañeros. Se puede decir que sigue existiendo un desencuentro entre las exigencias del mercado y las necesidades de las mujeres. Desencuentro que no parece resolverse actuando en exclusiva sobre el colectivo de las mujeres. Resulta imprescindible hacer entender al empresariado las causas de la dificultosa relación de las mujeres con el empleo, de modo que éste sea más flexible y modifique la imagen estereotipada que sigue teniendo de este grupo de población.	• Diseñar acciones de información sobre el mercado adaptadas a cada situación. • Realizar campañas de sensibilización al empresariado local. • Implicar al empresariado local en la búsqueda conjunta de soluciones de modo que el modelo de gestión y organización empresarial vaya cambiando en sintonía con los cambios sociales.

FACTOR: MOTIVACIÓN

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
La motivación constituye tanto el motor que dirige las acciones de las personas como la base sobre la que se sostienen esas acciones. En el caso de la incorporación, la permanencia o la promoción en un empleo, la motivación está íntimamente ligada al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida, a la centralidad del empleo. Por lo tanto, las mujeres por su socialización de género, elaboran proyectos de vida en los que la atención y el cuidado tienen un papel tan importante como emplearse. Esto hace que sus proyectos profesionales, en un modelo de empleo masculinizado, tengan bases menos sólidas que los de los hombres.	• La necesidad de establecer objetivos encaminados a la consecución de la independencia económica y la autonomía personal, avanzando hacia derechos individuales. • Las ventajas de adoptar posiciones de equilibrio entre las diferentes motivaciones para emplearse. • Darse el tiempo (a mayor vulnerabilidad, más tiempo) para consolidar las motivaciones. • Concienciar a la sociedad en general y al empresariado del papel que juega el equilibrio entre la vida personal y profesional.

FACTOR: TENER UNA META CLARA- OBJETIVO PROFESIONAL

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
Tanto para la cualificación como para el acceso al empleo, es muy importante tener definido lo que se quiere y como ya se ha visto, las razones que apoyan esa decisión. Esto permite centrar todos los esfuerzos hacia una meta, rentabilizando, hacia el objetivo fijado, los aprendizajes y los tiempos disponibles. Este planteamiento está más ligado a los aprendizajes de los hombres, como el desarrollo de una atención concentrada, focalizada hacia un único ámbito, que los de las mujeres, que en el desempeño de una multiplicidad de tareas simultáneamente, han desarrollado una atención más dispersa. Además, los hombres se marcan objetivos profesionales progresivos (carrera profesional), las mujeres se marcan objetivos puntuales y finales.	Conociendo las diferencias, definir una meta profesional o laboral requiere además de un proceso de toma de decisiones derivadas del análisis y del contraste entre el perfil de competencias, las limitaciones personales y las oportunidades que el medio ofrece, un buen análisis del peso que la socialización y los estereotipos de género tienen en cada caso.

FACTOR: ESTILO Y MÉTODO DE BÚSQUEDA

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
La búsqueda activa de empleo se relaciona con un modo determinado de sentirse desempleada o desempleado, con la necesidad de mantener una actitud activa y segura ante la búsqueda, con la forma de obtener y utilizar los recursos y herramientas necesarias para emplearse. Mayores oportunidades tienen quienes disponen de un estilo sistemático de búsqueda de empleo, tienen una buena autoimagen, disponibilidad, una atribución causal compensada, disponen de conocimientos y competencias adecuados al puesto que buscan, una motivación alta y una meta clara. Mujeres y hombres usan distintas técnicas. Los hombres se mueven en circuitos próximos al empleo, en los que el boca a boca es muy efectivo. Tardan menos tiempo en encontrar empleo. Las mujeres usan una diversidad de técnicas de búsqueda mayor, aunque menos efectivas. Éste, aunque interpretado como un factor más, supone en realidad el compendio de los anteriores.	• Resulta imprescindible tener en cuenta que la socialización de género no genera las mismas condiciones para hombres y mujeres ante el empleo. • Las respuestas y los tiempos para unos y otras no pueden ser idénticas. • Con las mujeres han de aclararse, trabajar y entrenar cada uno de los aspectos mencionados hasta generar y desarrollar una actitud activa y segura frente al empleo.

FACTOR: RELACIÓN ENTRE EL COSTE-BENEFICIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA	TRABAJAR EL FACTOR IMPLICA
La satisfacción en un empleo viene marcada también por la relación entre el coste (inconvenientes) y el beneficio (ventajas) que se obtiene por su desempeño. Si esta relación está descompensada la motivación baja y, paulatinamente, la disponibilidad también. Partiendo de la información expuesta en los apartados anteriores, es fácil entender que muchas mujeres evalúan su experiencia laboral más como un coste que como un beneficio, en especial aquéllas que buscan con niveles de baja cualificación, se emplean en puestos con malas condiciones y bajos salarios que las sitúa en una posición de gran fragilidad laboral. En la comparación entre el coste-beneficio existe una gran diferencia según se sea hombre o mujer. Ellas lo hacen teniendo en cuenta lo que se denomina “el coste de oportunidad” del trabajo femenino. Esto es, “lo que les cuesta en términos dinerarios salir a trabajar fuera”, que el cuidado de la familia se realice a través de “sus jornadas interminables” o del pago de otros servicios profesionales. Para ellas, siempre será un coste. Para ellos, siempre supone más un beneficio que un coste.	Este es uno de los aspectos centrales pero más difíciles para trabajar en orientación: • Ha de abordarse reflexionando sobre lo que esta renuncia supone en cuanto a perpetuar la dependencia económica, la subordinación en la toma de decisiones y en la participación activa en la construcción de la sociedad. • También se debería cuestionar ese papel de “única” en el ámbito doméstico y familiar ya que si fuera consciente del valor económico de su actividad doméstica, “ni su compañero gana tanto ni ella pierde tanto como considera”. • La necesidad de abordar el tema del cuidado y el afecto en la familia de forma compartida. Afectivamente es necesaria la presencia de todas las personas que la componen.

La planificación de una acción formativa podría dividirse, al menos, en **4 procesos**. El primero, relacionado con la **concepción teórica y el diseño** de la misma; el segundo, con la **planificación curricular y la impartición**; el tercero, con la **metodología** y las consideraciones a tener en cuenta y, finalmente, el cuarto con la **evaluación**. Nos detendremos brevemente en cada uno de ellos.

La concepción de una acción formativa viene definida por las respuestas a las preguntas claves que se plantean en la planificación sistemática:

- **Quiénes** han de formarse, quiénes se responsabilizan de la planificación e impartición.
- **Por qué** ha de realizarse la formación, qué, o lo que es lo mismo, el objetivo principal a alcanzar, qué conocimientos transmitir, qué condicionantes, qué es preciso tener en cuenta para alcanzar los objetivos, factores que deberían ser considerados durante la elaboración de contenidos.
- **Cómo** alcanzar las metas propuestas, los métodos de formación más eficaces, los recursos necesarios para obtener el mejor resultado, la documentación básica, cuáles han de ser los patrones de coherencia de la acción a diseñar.
- **Dónde** realizarla, cuándo.

Una vez identificado el colectivo a formar y seleccionados o elaborados los contenidos, es necesario detenerse en la **planificación de la secuencia didáctica** que se quiere trabajar y avanzar las estrategias de formación. Las estrategias combinan los diferentes métodos, técnicas y procesos que pueden ser

utilizados para instruir, las actividades o acontecimientos que pueden ocurrir durante la acción formativa, y los materiales, equipos e instrumentos empleados en la formación.

En segundo lugar, hemos de prever las **condiciones para la impartición** y elaborar la “documentación” para dar soporte material a las ideas previstas, esto es, operativizarlas para que sean útiles, tanto para el alumnado como para él o la docente.

A. Planificación curricular

Cuando vamos a planificar es imprescindible, a este nivel, contar con la siguiente documentación docente:

- GUIÓN DE LAS SESIONES O PROGRAMACIÓN.

> Guion general de la acción formativa.

En el guion general de la acción formativa se expresan los datos generales de la misma: denominación, objetivo, colectivo destinatario, contenidos, modalidad formativa, actividades, evaluación y temporalización.

> Guion de sesiones presenciales.

Se contemplan aquí la secuencia didáctica deseable y las estrategias a emplear en la sesión presencial, el contenido y el tiempo previsto para cada una de ellas, así como las actividades a realizar y los medios de apoyo.

- PREVISIÓN DE LOS SOPORTES AUDIOVISUALES A UTILIZAR EN LA SESIÓN PRESENCIAL.

Sirven de soporte al método utilizado enriqueciéndolo, haciéndolo más comprensible para el alumnado, y favorece la atención.

B. La impartición

Una vez diseñada la acción formativa es el momento de preparar la impartición ya que a la hora de llevar a la práctica el diseño, entran en juego variables de las que depende el éxito mayor o menor de la formación. Éstas son:

- **El número de participantes.** El número de participantes viene determinado por los objetivos planteados y el tipo de metodología a emplear. Considerando que cuanto más aumenta el número de participantes, menor tiempo disponible.
- **Conocimiento del alumnado.** Siempre que sea posible conviene conocer el nivel que el alumnado tiene sobre la materia que se va a impartir, ya que de este nivel y del número de participantes depende el reajuste y adaptación de la programación inicial diseñada.
- **Disposición del aula.** La disposición de la sala influye y facilita trabajar con unos métodos de enseñanza u otros, ya que regula el flujo y las interacciones en el aula.
- **Tiempo.** El guión de la sesión, es una distribución genérica que sufrirá cambios y ajustes en función del número de participantes, el nivel de conocimientos sobre el tema y los medios de

los que se disponga. Antes de iniciar la acción formativa, hemos de hacer una aproximación a la nueva temporalización que nos facilite el control de los tiempos en la impartición.

- **Medios.** Han de preverse con antelación. Ordenador, proyector, rotuladores, folios, manuales suficientes para el conjunto de participantes, etc.

Partiendo de las variables expuestas, será necesario tener en cuenta los siguientes factores que facilitan al o la docente el manejo de sesiones:

- Tengamos mayor o menor conocimiento sobre los contenidos propuestos en la Guía Metodológica, la primera tarea durante la fase de preparación será realizar una lectura comprensiva de todas las herramientas y recursos del programa, hacer lecturas complementarias y preparar el contenido teórico propuesto, analizar la programación, reajustarla en función del conocimiento que se tenga del grupo, etc.
- Preparar la presentación de la sesión y materiales de apoyo. Se recomienda iniciar primero la presentación de participantes e interrogar sobre sus expectativas. De este modo, tras la rueda de presentación, tendremos un mapa claro de lo que las y los participantes esperan. Seguidamente se explicará el contexto en el que se enmarca la acción, los objetivos, la programación y los tiempos, y se precisará qué tipo de expectativas se van a cubrir y cuáles quedan fuera de esta acción. Recuerda que la presentación del curso es muy importante para motivar y sentar las bases para la participación.
- Será necesario mantener una actitud respetuosa con la igualdad y utilizar un lenguaje integrador tanto para los hombres como para las mujeres. En este sentido se cuidarán los ejemplos, las imágenes que se utilicen en las transparencias, etc., que no refuercen los estereotipos de género en las profesiones y en el mercado laboral en general, de modo que se respete el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como el respeto a la diversidad.
- Partir siempre del nivel del grupo, adaptando el contenido y el nivel de profundidad de la materia a sus intereses, necesidades, prioridades y experiencias, siempre que se mantenga la coherencia con los objetivos.
Elegir situaciones de aprendizaje significativas para el grupo.
- Seleccionar técnicas que fomenten la participación activa del alumnado.

En este escenario, el **papel del docente** es el de la persona que guía y facilita el aprendizaje, propicia la implicación y la participación, hace visible las actitudes, muchas veces inconscientes, de resistencia. Se desvela como un factor fundamental la ya mencionada destreza en el manejo de los conocimientos en materia de igualdad de género, necesaria para detectar esas actitudes resistentes y discursos androcéntricos.

1.3. El técnico de formación en igualdad de oportunidades para las mujeres en la empresa de la piedra.

El Técnico en Igualdad de Género, es la persona que gracias a sus conocimientos en materia de igualdad de oportunidades y trato, mercado laboral, políticas de género, marco legal, derechos humanos, violencia de género y comunicación, lleva a cabo la planificación de acciones y desarrollo de intervenciones orientadas a alcanzar la equidad.

En este sentido, su función principal es la de impulsar el progreso de la igualdad de oportunidades y de género en las organizaciones e instituciones, mediante la implementación y evaluación de actuaciones y políticas.

El Técnico de Formación en Igualdad de Género ha de tener los conocimientos necesarios sobre intervención social entre hombres y mujeres. Además, conocer cómo identificar, analizar y cambiar las disparidades de género, para potenciar las oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el mercado laboral como en cualquier ámbito. Es necesario tener una formación que aborde una perspectiva completa sobre la realidad de género y sobre la realidad de la mujer, el patriarcado, el sistema y los conceptos generales que subyacen bajo las políticas de igualdad, con el objetivo de transmitir en la empresa las destrezas y las herramientas necesarias para instruir al alumnado en este ámbito de estudio, organizando y llevando a cabo toda la planificación formativa y de recursos humanos, atendiendo de forma especial a los aspectos en igualdad de género.

Adicionalmente al perfil de técnico de formación en igualdad en la empresa, es importante la presencia de agentes de igualdad en las organizaciones empresariales.

Los agentes de igualdad y género son responsables de asegurarse de que la organización para la que trabajan ofrece igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, edad, discapacidad, género, orientación sexual, religión o creencias a los trabajadores.

Trabajan con diferentes departamentos de su empresa, tales como recursos humanos y comunicación, para asegurarse de que se observan las leyes relativas a la igualdad de oportunidades. Así como con los administradores, proporcionándoles apoyo, asesoramiento y la transmisión de sus conocimientos especializados sobre las leyes de igualdad.

Las organizaciones empresariales, incluidas las relativas al sector de la Piedra, deben asegurarse de que ofrecen una igualdad de oportunidades en todos los servicios que prestan a la comunidad. Los agentes de igualdad y diversidad deben asegurarse de que esto sucede y de que se aplican las políticas y procedimientos legales a todos los miembros del personal.

Los agentes de igualdad y género suelen redactar un informe anual de igualdades, que establece el funcionamiento de la empresa en materia de igualdad y género. El informe también debe pensar en el futuro de la empresa y predecir aspectos que puedan mejorarse. Para producir el informe, los agentes de igualdad y género necesitan reunir y analizar una gran cantidad de información.

Además del informe anual, los agentes de igualdad y género realizan un seguimiento regular del funcionamiento de la empresa en materia de igualdad y género. Esto implica reuniones con los

diferentes grupos comunitarios para averiguar sus opiniones y sentimientos. Estas reuniones son también una oportunidad para la para ofrecer asesoramiento y asistencia, si es necesario.

Los agentes de igualdad y género también tienen la responsabilidad del desarrollo y formación del personal en materia de igualdad. Identifican cuál es la formación necesaria y elaboran una planificación sobre el desarrollo de dicha formación. Pueden impartir ellos mismos la formación o contratar a un formador especialista.

Si se identifican desigualdades en la empresa, el agente de igualdad y diversidad trabaja con directivos y gestores para tomar medidas que mejoren la situación.

UNIDAD 2. Marco jurídico de la igualdad de oportunidades.

2.1. Contextualización del marco jurídico de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

La UE ha hecho grandes esfuerzos en la lucha contra la discriminación de género en múltiples niveles. Mediante tratados, acuerdos entre naciones, ya sean bilaterales, entre dos naciones, o multilaterales, entre varias naciones. Los aspectos clave de los tratados son que son vinculantes (es decir, su incumplimiento tiene consecuencias legales) y pasan a formar parte del derecho internacional. A continuación se enumeran los tratados específicamente concebidos para la igualdad de género en el entorno laboral.

- El Tratado de Roma de 1957 ya incluía el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo. (Artículo 119 CEE, luego 141 CE, ahora artículo 157 TFUE). En 1976, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) decidió en el caso Defrenne que el artículo 119 CEE tenía un objetivo no sólo económico sino también social. Esta sentencia allanó el camino para la moderna legislación europea en materia de igualdad de género.
- Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se convirtió en una de las tareas esenciales de la Comunidad Europea (artículo 2 CE). Desde 1999, la UE tiene competencia para adoptar nuevas medidas de lucha contra la discriminación por razón de sexo (artículo 13.1 CE, actual 19.1 TFUE). Este artículo sirvió de base jurídica para la Directiva sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. ([Directive 2004/113/EC](#))

La igualdad de género en la UE es también parte integrante de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluido el sexo (artículo 21) y reconoce el derecho a la igualdad de género en todos los ámbitos y la necesidad de una acción positiva para su promoción (artículo 23).

- En 2009, el Tratado de Lisboa confirmó una vez más la importancia de la igualdad de género en la Unión Europea. La igualdad entre hombres y mujeres figura entre los valores comunes en los que se basa la Unión Europea (artículo 2 del TUE), lo que significa, por ejemplo, que se utilizará como criterio para determinar si un Estado europeo puede ser candidato a la adhesión.
- La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres también figura entre las tareas de la Unión, junto con la obligación de eliminar las desigualdades. Así, el Tratado de Lisboa reitera claramente la obligación de garantizar la igualdad de género tanto para la Unión como para los Estados miembros.

A pesar de los esfuerzos de la UE, cada nación es responsable de mantener el equilibrio entre los géneros en el lugar de trabajo, especialmente en los sectores en los que todavía hay discriminación en cuanto a la participación de las mujeres, como es el sector de la piedra. Mediante la adopción de legislación, el establecimiento de objetivos, la emisión de recomendaciones y el fomento de la transferencia de buenas prácticas, la UE ha influido en las políticas nacionales para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

2.2. Directivas comunitarias sobre igualdad de género.

Como se ha mencionado anteriormente, la UE ha mostrado un gran interés en colmar la brecha entre los géneros, en muchos sectores, incluida la empleabilidad. Sin embargo, cada país aplica una legislación y un enfoque diferentes en lo que respecta a la forma. Examinaremos la situación existente en los países asociados.



España

La serie estadística y los informes de síntesis "Mujeres y hombres en España", elaborados conjuntamente por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Instituto Nacional de Estadística, es la única encuesta oficial sobre la igualdad de sexos en el mercado laboral en España. (<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>)

La incorporación al marco jurídico nacional del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que: 'El empresario está obligado a pagar por un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, ya sea por conceptos salariales o no salariales, sin discriminación por razón de sexo en ninguno de sus conceptos o condiciones.'

El Real Decreto 6/2019 añadió un segundo párrafo a este precepto para aplicar la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014, de manera que el concepto de "trabajo de igual valor" queda ahora clarificado en la legislación. Este nuevo párrafo dice: "El trabajo tiene igual valor en

relación con otro trabajo cuando el trabajo o las tareas que lo componen, las condiciones educativas, profesionales o de formación, la formación requerida para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones de trabajo en las que se llevan a cabo dichas actividades son de hecho equivalentes.

En España no existe legislación ni jurisprudencia nacional que permita las diferencias salariales.



Grecia

La principal legislación de transposición y aplicación de las directivas de la UE sobre igualdad de género:

- Ley 4604/2019, "Sobre la promoción de la igualdad de género entre hombres y mujeres, etc.", DO A 50/26.3.2019, que, entre otras cosas, sustituyó las definiciones de "discriminación directa" e "indirecta" y de "acoso sexual", incluidas en el artículo 2 de la Ley 3896/2010 de transposición de la Directiva 2006/54/CE, creando un grave retroceso con respecto al acervo en materia de igualdad de género y de lucha contra la discriminación en Grecia, sobre todo porque no hace ninguna referencia a la Directiva, lo que supone una clara violación de sus requisitos de aplicación. Por lo tanto, crea falta de claridad e inseguridad jurídica, no permitidas por la legislación de la UE en la aplicación de las directivas (véase el punto 3.1.2).

- Ley 4443/2016, "1) Transposición de la Directiva 2000/43/EC relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, de la Directiva 2000/78/EC relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y de la Directiva 2014/54/EU relativa a las medidas destinadas a facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en el marco de la libre circulación de los trabajadores (...)", DO A 232/9. 12.2016 [que sustituye a la Ley 3304/2005 que había transpuesto inicialmente las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE], DO A 16/27.1.2005].

- Ley 4097/2012, "Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad por cuenta propia - Armonización de la legislación con la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo", DO A 235/3.12.2012 (no se había transpuesto la Directiva 86/613/CEE).

- Ley 4075/2012, artículos 48-54, "Incorporación al Derecho griego de la Directiva 2010/18/UE del Consejo de la UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES y se deroga la Directiva 96/34/CE", DO A 89/11.4.2012.

- Decreto Presidencial 80/2012, "Concesión del permiso parental y de la licencia a los trabajadores con contrato de trabajo marítimo en buques con pabellón griego, de conformidad con la Directiva 2010/18/UE", DO 138/14.6.2012.

- Ley 1756/1988, Código del Estatuto de los Jueces, DO A 35/2.2.1988.

- Ley 3896/2010, "Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación. Armonización de la legislación existente con la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo", DO A 207/8.12.2010.

- Ley 3769/2009, "Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a bienes y servicios y a su suministro", por la que se transpone la Directiva 2004/113/CE, DO A 105/1.7.2009, modificada por el artículo 162 de la Ley 4099/2012 por la que se aplica la sentencia Test-Achats del TJUE, DO A 250/20.11.2012.

Actualmente, existe una gran preocupación por que la pandemia haga a las mujeres (y a las minorías) más vulnerables a la recesión financiera. La trágica experiencia de Grecia tras diez años de crisis financiera ha demostrado que, durante una crisis, la preservación de los derechos humanos y sociales por parte de la sociedad no es una prioridad: en la investigación de EUROBARÓMETRO del año 2012, el 80 % de los griegos (el porcentaje más alto entre los Estados miembros de la UE) declaró que en Grecia las políticas contra la discriminación perdían importancia debido a la crisis financiera. Además, los profesionales del Derecho en Grecia saben que durante una crisis financiera las víctimas no pueden permitirse o no se atreven a litigar por miedo al desempleo, la victimización, la estigmatización, etc.



Croacia

En Croacia hay dos actos legislativos principales en materia de igualdad de trato: la Ley de Igualdad de Género y la Ley contra la Discriminación. Ambas leyes prohíben explícitamente la discriminación por razón de sexo. La Ley de Igualdad de Género tiene como objetivo específico la protección y promoción de la igualdad de género como valor fundamental del orden constitucional croata y define y regula los métodos de protección contra la discriminación por razón de sexo, al tiempo que crea la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

El "Análisis de la jurisprudencia en las demandas contra la discriminación ante los tribunales croatas" de 2017 revela los principales retos en la aplicación de la legislación contra la discriminación.

Tanto la Ley contra la Discriminación como la Ley de Igualdad de Género prohíben la discriminación por razón de sexo y contienen definiciones y disposiciones sobre la discriminación directa e indirecta, el acoso y el acoso sexual y la acción positiva. Además de la discriminación por razón de sexo, la Ley de Igualdad de Género prohíbe explícitamente e incluye la discriminación basada en la familia y el estado civil, el embarazo y la maternidad y la orientación sexual en la definición de discriminación por razón de sexo.



Alemania

Alemania cuenta con una legislación específica en materia de igualdad de trato, a saber

- La Ley General de Igualdad de Trato,
- la Ley de Igualdad de Trato de los Soldados
- la Ley Federal de Igualdad
- las leyes de igualdad de los estados, así como la legislación estatal relativa a la enseñanza superior

En Alemania, el principio de igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor está consagrado por la ley. La discriminación salarial está prohibida por el artículo 2(1)(2) de la Ley General de Igualdad de Trato, que prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo en el empleo y las circunstancias laborales, incluida la remuneración, en particular en los contratos individuales y de cooperación entre particulares y en los convenios colectivos.

Sin embargo, el principal problema de la Ley de Transparencia Salarial es que no prevé otras consecuencias en caso de violación de la prohibición de la discriminación salarial por razón de sexo.

Conclusiones:

La conclusión que podemos sacar tras una visión general de cada país es que los países se esfuerzan por aplicar las leyes europeas y luchar contra la discriminación en todos los ámbitos y especialmente en el lugar de trabajo, pero aún quedan muchos asuntos por abordar y resolver hasta llegar a un resultado satisfactorio.

2.3. Actos jurídicos en la Unión Europea a tener en cuenta.

Los objetivos establecidos en los tratados de la UE se consiguen mediante varios tipos de actos legislativos, como reglamentos, directivas, recomendaciones y dictámenes, que profundizan en los objetivos que los Estados miembros han acordado en los tratados. Una "directiva" es un acto legislativo que establece un objetivo que todos los países de la UE deben alcanzar. Sin embargo, son los países los que deciden cómo hacerlo. En el ámbito de la igualdad de género hay varias directivas conjuntas:

- la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes legales de seguridad social (79/7)
- la Directiva sobre las trabajadoras embarazadas (92/85)

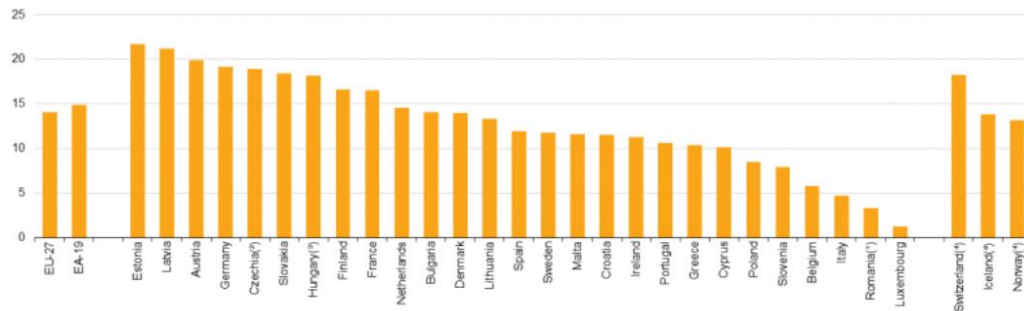
- la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (2000/78)
- la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro (2004/113)
- la Directiva refundida (2006/54), que ha modernizado y simplificado las disposiciones existentes y que, con efecto a partir del 15 de agosto de 2009, ha derogado las siguientes directivas más antiguas
- la Directiva sobre la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (75/117)
- la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo (76/207, modificada por la Directiva 2002/73)
- la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (86/378, modificada por la Directiva 96/97)
- la Directiva sobre la carga de la prueba, que establece de forma general que la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo recae en el empresario (97/80)

El principio de igualdad salarial de la UE

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, que ahora figura en el artículo 157 del TFUE, está consagrado desde el principio en el Tratado CEE. Para facilitar la aplicación del principio, en 1975 se adoptó la Directiva 75/117/CEE, que ha sido derogada por la Directiva refundida 2006/54/CE. En efecto, tanto la discriminación directa como la indirecta en materia de retribución están prohibidas y el TJUE ha respondido a numerosas cuestiones prejudiciales de los tribunales nacionales sobre esta cuestión. Entre ellas se encuentra el alcance del concepto de "retribución", que el TJUE ha interpretado de forma amplia; la retribución incluye no sólo el salario base, sino también, por ejemplo, los complementos por horas extraordinarias, las gratificaciones especiales abonadas por el empresario, las dietas de viaje, las indemnizaciones por asistencia a cursos de formación y a centros de formación, las indemnizaciones por despido y las pensiones de jubilación. En particular, la ampliación del artículo 157 del TFUE a las pensiones profesionales ha sido muy importante.

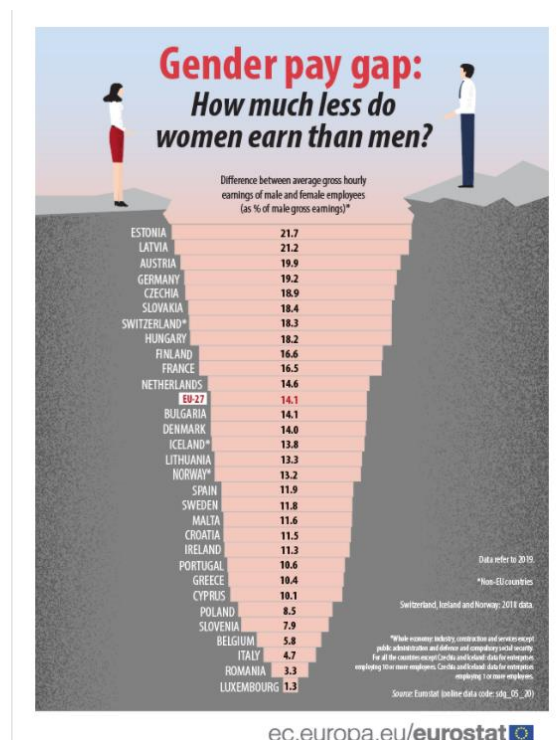
The unadjusted gender pay gap, 2019

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q. Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024.
(*) Estimated data.
(*) Definition differs (see metadata).
(*) Break in series.
(*) 2018 data.
Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

Sin embargo, el hecho de que haya una menor diferencia salarial entre hombres y mujeres en algunas naciones no sugiere que las mujeres en general estén mejor pagadas. En los países en los que las mujeres tienen una menor tasa de empleo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres suele ser menor. Una gran disparidad salarial es una característica común del mercado laboral.



UNIDAD 3. Planificación de la formación para la integración de las mujeres en el sector de la piedra.

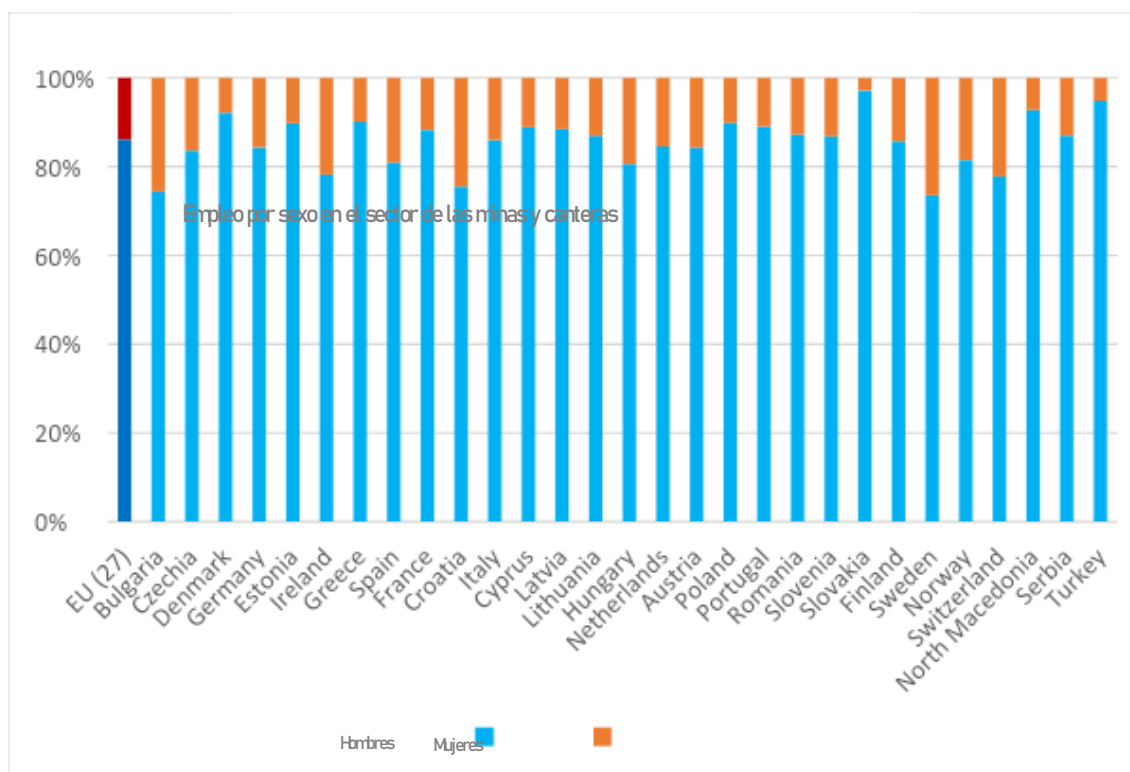
3.1. Necesidades de formación.

Las necesidades de formación para la integración de las mujeres en el sector de la piedra se dividen en dos áreas principales. La primera es la adquisición de conocimientos sólidos en materia de igualdad de género y la segunda es el desarrollo de habilidades que creen oportunidades en toda la cadena de valor del sector de la piedra, desde la cantera hasta la fase de tienda al por menor, desde un punto de vista educativo.

Los datos numéricos que se presentan a continuación se refieren a todo el sector de la minería y las canteras, del que forma parte el sector de la piedra.

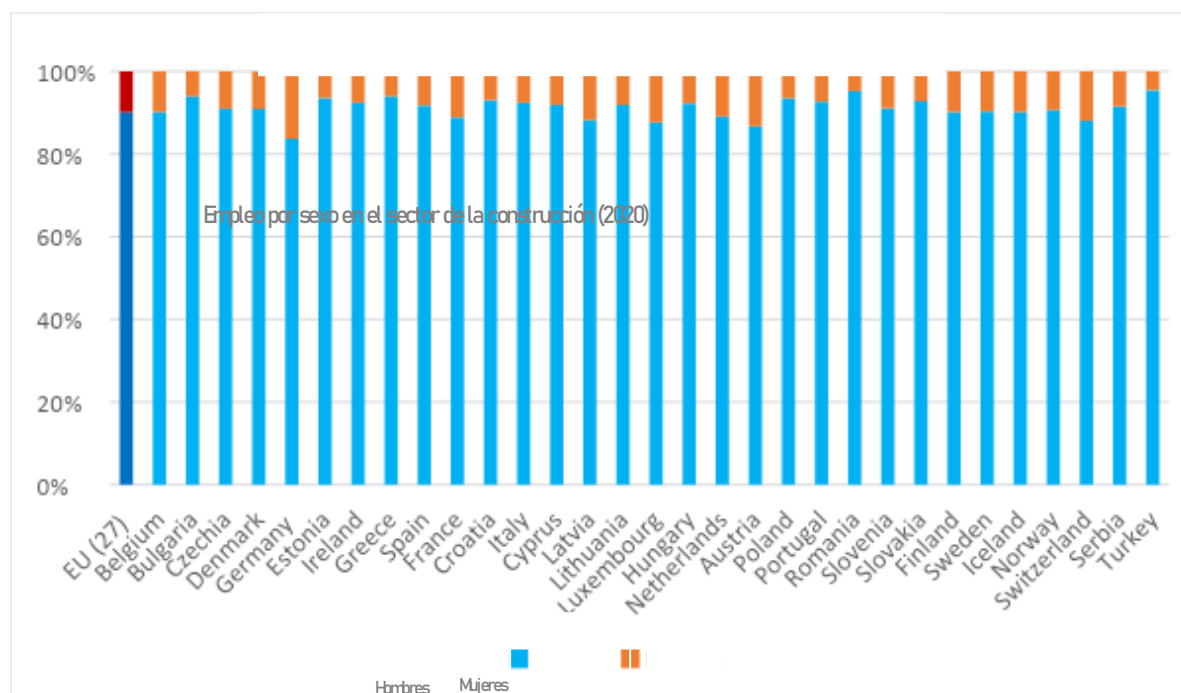
En los países de la UE-27 se estima que el empleo femenino en el sector de las minas y canteras es de aproximadamente un 13,8% y en el sector de la construcción de aproximadamente un 9,8% (Eurostat, 2021a), presentando variaciones de un país a otro (Fig.1 y 2). Además, los puestos de trabajo que se ofrecen a las mujeres son diferentes a los que se ofrecen a los hombres, lo que da lugar también a empleos peor pagados para las mujeres. En la UE, en 2018, las mujeres ganaron un 14,8 % menos que los hombres al comparar su salario medio bruto por hora (Eurostat, 2020). Las diferencias existen incluso cuando se trata del mismo tema de empleo. Las mayores diferencias en los ingresos por hora se observan en los puestos directivos, un cargo que ocupa aproximadamente un tercio de las mujeres en la UE (ibid).

Por otra parte, en los últimos años el porcentaje de mujeres que completan la educación superior en la UE es mayor que el de los hombres (ibid). Aunque cabría esperar que esto diera lugar a la eliminación de la discriminación tanto en la educación como en el mercado laboral, en la UE de 2019 sólo el 41% de los científicos e ingenieros son mujeres (Eurostat, 2021b). De hecho, los porcentajes en ingeniería son aún peores. En la especialidad de ingeniero de minas, menos de una cuarta parte de los graduados son mujeres (Eurostat, 2021C), mientras que en la especialidad de ingeniero civil el porcentaje de mujeres es un poco mayor.



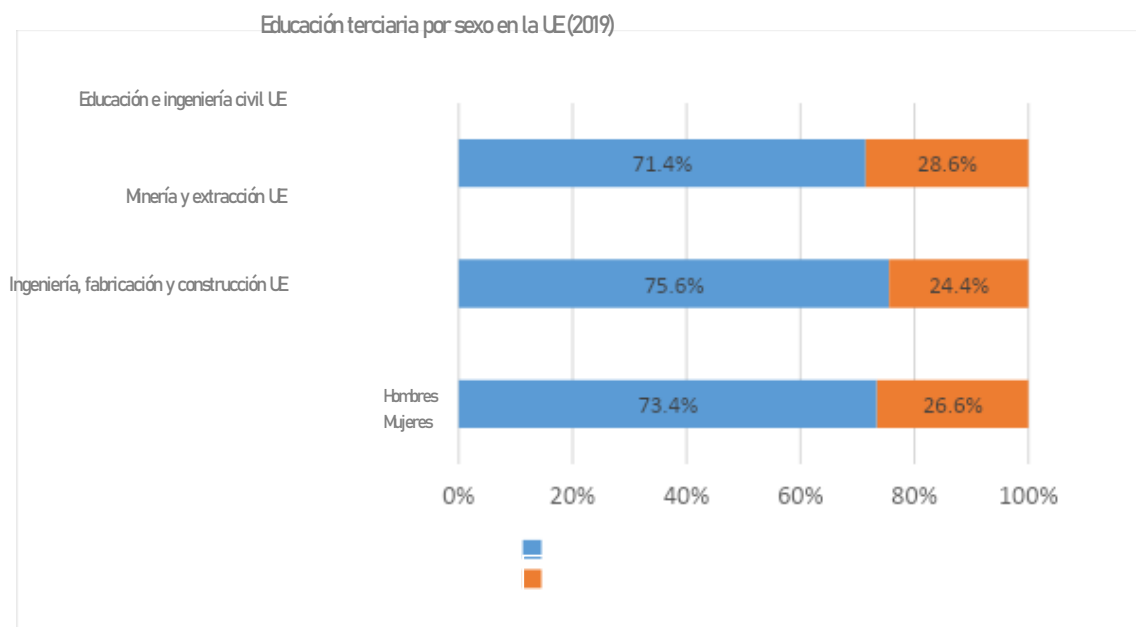
Fuente: Eurostat (proceso de edición propio)

Figura 1. Empleo por sexo en el sector de las minas y canteras en los países de la UE



Fuente: Eurostat (proceso de edición propio)

Figura 2. Empleo por sexo en el sector de la construcción en los países de la UE



Fuente: Eurostat (proceso de edición propio)

Figura 3. Educación terciaria por sexo en la minería y la construcción en los países de la UE

La principal razón que conduce a esta desigualdad es el nivel de educación (especialmente en la formación técnica, como la ingeniería, típicamente vista como reservada para los hombres), las normas sociales, así como los estereotipos de género que dictan los tipos de empleo que las mujeres y los hombres deben buscar y para los que son contratados (Oxfam, 2017). Los principales retos para el empleo de las mujeres en la industria extractiva en general y en el sector de la piedra en particular son los estereotipos sociales, la baja tasa de mujeres en puestos de liderazgo, la limitada flexibilidad para contrarrestar las responsabilidades familiares y el aumento de la discriminación y el acoso (Banco Mundial, 2015).

La cultura actual en el lugar de trabajo con respecto a los desafíos mencionados y los hechos reales que podrían promover el empoderamiento de las mujeres en el sector de la piedra se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1. Desafíos que hay que afrontar para promover la diversidad de género en la industria extractiva.

Desafíos	Cultura del lugar de trabajo	Facts reinforcing diversity
Estereotipos generalizados	Sólo los hombres pueden trabajar en entornos arriesgados, sucios y difíciles. El sector de la piedra tiene una identidad masculina, ya que requiere fuerza física. Por tanto, no es un lugar para las mujeres. Este estereotipo anticuado sigue minando las capacidades de las mujeres y las disuade de buscar empleo en el sector. Las mujeres han estado tradicionalmente infrarrepresentadas en campos como la ingeniería y la geología, lo que significa que ha habido una menor reserva de mujeres con las habilidades técnicas para trabajar en el ámbito más amplio del sector minero (Banco Mundial, 2015).	En la era de la industria 4.0, la automatización en curso de las prácticas industriales y de fabricación tradicionales y el uso de tecnología inteligente, que restringe el esfuerzo físico, podrían servir de catalizador positivo para la participación de las mujeres en el sector de la piedra. Además, se ha demostrado que cuando las empresas reconocen la oportunidad de una mano de obra y una cadena de suministro más diversas, pueden aumentar la productividad, reducir los costes y reforzar la licencia social para operar (IFC, 2020).
Baja tasa de mujeres en puestos de liderazgo	El sector minero presenta una de las tasas más bajas de mujeres en el liderazgo, con solo un 7,9% de mujeres en los consejos de administración de las 500 principales empresas mineras del mundo (WIM y PwC, 2013).	La experiencia ha demostrado que la inclusión de mujeres en puestos directivos tiene un impacto positivo en el desarrollo social, la cultura del lugar de trabajo y la productividad. Por este motivo, muchas empresas mineras multinacionales están fijando objetivos para aumentar el número de mujeres en puestos directivos y de dirección y ejecutivos (Banco Mundial, 2015).

Flexibilidad limitada para la familia	Las industrias extractivas no suelen promover un lugar de trabajo favorable a la familia. Esta barrera tiende a ser más sentida por las mujeres con mayores responsabilidades familiares. Debido a la cultura dominada por los hombres en el sector y a la ubicación a menudo remota que exige la ausencia del hogar y largos turnos, las mujeres con familia a menudo no pueden negociar oportunidades de empleo en la industria extractiva (Banco Mundial, 2015).	La investigación ha demostrado que el aumento de políticas favorables a la familia, como el cuidado de los niños, el permiso parental y las políticas de salud, pueden ser intervenciones rentables (IFC, 2013). La aplicación de una serie de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar puede conducir a una mayor igualdad de género, creando oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres y reduciendo las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Van der Lippe et al., 2019). Los gestores pueden confiar en que los programas de vida laboral se traduzcan probablemente en un aumento de la productividad de los empleados y los costes asociados a los programas de vida laboral deberían quedar cubiertos por ese aumento de la productividad (Lyonette y Baldauf, 2019).
Aumento de la discriminación y el acoso	Las mujeres denuncian mayores índices de discriminación y acoso en las industrias extractivas que sus homólogos hombres, incluido el acoso verbal, físico y/o sexual, que va desde la intimidación hasta la violencia sexual contra las empleadas (Banco Mundial, 2015).	Abordar esta cuestión es complejo en todos los entornos laborales. Sin embargo, la concienciación sobre la necesidad de incorporar políticas y formación sobre acoso y violencia de género como requisito previo para crear entornos de trabajo favorables (IFC, 2018), así como la oferta de oportunidades de liderazgo para las mujeres, allanarían el camino para abordar estos riesgos.

Las oportunidades para las mujeres en toda la cadena de valor del sector de la piedra no deben incluir sólo las tareas laborales "típicas de las mujeres", sino también trabajos con mayores responsabilidades.

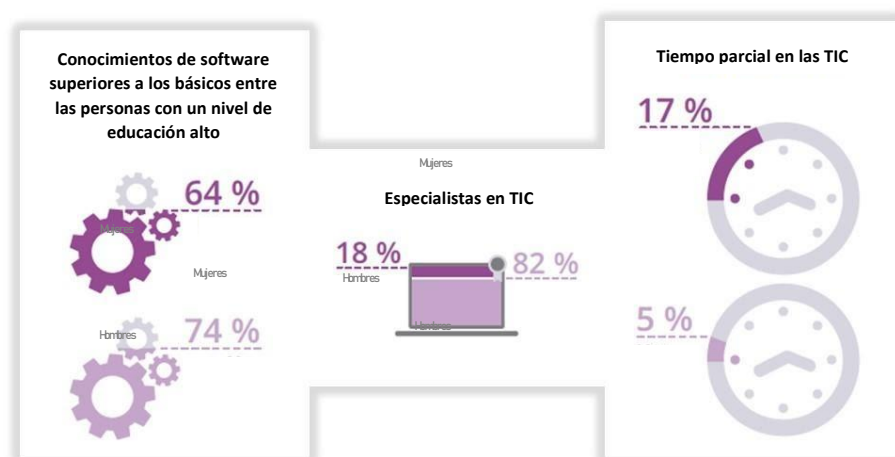
La lucha contra los estereotipos es fundamental en el mundo de la industria de la piedra, dominado por los hombres. Las mujeres deben ser conscientes de las ventajas que su compromiso puede ofrecer al sector de la piedra, potenciando así su autoestima y aprendiendo a promocionarse. Los hombres también deberían ser conscientes de las ventajas y estar dispuestos a aceptar la participación de las mujeres.

Los centros de formación del sector y las empresas deben impartir una formación basada en el género para desarrollar las competencias generales teniendo en cuenta las normas culturales de las mujeres que tienen un nivel relativamente bajo de conocimientos básicos.

Además, tienen que ocuparse de los derechos de las mujeres, especialmente en los ámbitos de la salud y la seguridad de las mujeres, el trabajo de cuidados no remunerado y la violencia contra las mujeres y las niñas. Al mismo tiempo, deben proporcionar formación técnica y de liderazgo a las mujeres para promover el desarrollo de sus carreras.

La transformación digital del sector podría ser un punto clave en el compromiso de las mujeres ofreciendo también flexibilidad en los horarios de trabajo. Aunque se han dado pasos importantes, las mujeres, incluso con un alto nivel de educación, están por detrás de los hombres en cuanto a competencias en TIC, según los datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, 2020), por lo que se debe hacer hincapié en las competencias en TIC y en las nuevas tecnologías, que pueden desbloquear oportunidades notables que deben ser aprovechadas por las mujeres. De hecho, las mujeres pueden desempeñar un papel de liderazgo en esta transición digital.

Un líder transformacional suele describirse como solidario, flexible, empático, afectuoso o cuidador, atributos que, por la razón que sea, son más frecuentes en las mujeres (Doku, 2019).



Modificado, basado en EIGE, 2020

Figura 4. Uso de las habilidades digitales por parte de las mujeres.

En la superficie, cualquier programa de formación debe incluir las siguientes categorías de formación:

- Cuestiones de equidad de género: conceptos básicos, discriminación, derechos de la mujer, salud y seguridad
- Características de la industria de la piedra: Historia y perspectivas
- Conocimiento técnico de todas las etapas de la cadena de valor (desde la cantera hasta la creación de aplicaciones modernas)
- Conocimientos de las TIC
- Estrategias de ventas y marketing
- Liderazgo y desarrollo profesional: habilidades de comunicación y creación de redes

Una de las áreas clave para un programa de formación eficaz para mujeres es el desarrollo de las habilidades de comunicación. Las mujeres deben aprender las herramientas para influir a todos los niveles, desde hacer presentaciones hasta presidir reuniones en un auditorio dominado por hombres. También deben aprender a comunicar sus objetivos profesionales a los altos cargos. Teniendo en cuenta que las mujeres citan sistemáticamente la tensión entre el trabajo y las responsabilidades personales como una barrera para el progreso, la cuestión del equilibrio entre el trabajo y la vida privada debe incluirse en la planificación de la gestión de la carrera. La formación en esta área debería incluir orientación sobre las formas de navegar por las responsabilidades y comunicarse eficazmente sobre las necesidades personales y profesionales (IFC, 2018)

Los formadores deben tener todas las competencias mencionadas, habilidades y conocimientos técnicos pertinentes y actualizados para satisfacer las necesidades de formación de las mujeres. Más concretamente, el personal de formación debe entender los conceptos básicos de género (incluidos los temas sobre estereotipos ocupacionales, asertividad, gestión del estrés y la discriminación, fomento de la confianza en sí mismo, habilidades interpersonales y cuestiones relacionadas con el cuidado de los niños) y debe comprender la relevancia y la aplicación de estos conceptos a su trabajo (Oxfam, 2017). En consecuencia, los formadores deben recibir un nivel más profundo de formación en materia de género, que incluya estrategias eficaces para la enseñanza con perspectiva de género. La eficacia del personal docente depende de una serie de factores: la capacidad de comunicación e interrelación con las alumnas; la sensibilidad ante los múltiples obstáculos a los que se enfrentan las alumnas; la capacidad de diagnosticar el nivel de adquisición de habilidades de las alumnas; y la capacidad de ajustar el plan de estudios para llegar al público concreto. También es importante educar a los formadores de ambos sexos en la formación de género en el sector de la piedra.

Los formadores también deben tener un profundo conocimiento de las características y la evolución del sector de la piedra, así como de las habilidades técnicas y los avances tecnológicos necesarios para conseguir transmitir estos conocimientos a las mujeres que participan en el programa de formación. Las estrategias de venta y marketing son una parte integral de la cadena de valor del sector de la piedra. Los formadores también deben adquirir una cultura de marketing, ya que el servicio al cliente y las habilidades de venta se están convirtiendo en un requisito para muchos empleados, no sólo para los empleados directamente en ventas y marketing, para que una empresa del sector de la piedra siga siendo competitiva.

También puede ser necesario mejorar los conocimientos de las TIC durante la formación de los futuros formadores. Por último, los formadores deberían aprender metodologías para orientar a las mujeres en formación sobre cómo desarrollar las habilidades de comunicación y ampliar el trabajo en red.



Figura 5. Las necesidades de formación de los formadores

3.2. Contenido general de un plan de formación.

Como se ha mencionado anteriormente, la formación de las mujeres debe incluir tanto la cuestión de la igualdad de género como la adquisición de competencias que faciliten su presencia en este sector en todas las fases de la producción: planificación, proceso de producción y promoción del producto en el mercado. Sin embargo, el principal reto es el desarrollo de un programa educativo que les ayude a "conquistar" la conciencia de su autoestima para asegurar su posición en la industria.

Llegados a este punto, cabe señalar que la deconstrucción del "régimen" de discriminación de género no avanza a un ritmo acorde con el de otros indicadores de desarrollo de la sociedad moderna. Al parecer, en términos de valores y percepciones, los estereotipos arquetípicos sobre la superioridad masculina son fuertes y se resisten al cambio (Consejo de Europa, 2015).

La discriminación de género es aún más intensa en los lugares de trabajo que se consideran dominados por los hombres, como el sector de la piedra, tal y como indican las estadísticas de empleo femenino en el sector de las minas y canteras y en el sector de la construcción.

Por lo tanto, de antemano, la tarea de los tutores que cargan con el peso de la formación del personal en sectores como los mencionados, no es fácil pero es de una importancia muy elevada. En lo que respecta a la formación de adultos, la dificultad adicional surge del hecho de que los alumnos son personas con un sistema educativo y de valores muy arraigado, lo que hace que sea lo suficientemente exigente como para influir en su percepción. Este debería ser uno de los principales factores a tener en cuenta a la hora de diseñar los programas educativos. Sin embargo, un requisito previo para el éxito del programa es, por supuesto, que el propio formador sea portador de percepciones de igualdad de género (Ostrouch-Kamińska y Vieira, 2016).

Según Knowles (1990) la idiosincrasia de los adultos como aprendices le lleva a identificar sus ya muy conocidas seis suposiciones sobre el aprendizaje de los adultos: (1) necesidad de saber, (2) autoconcepto, (3) experiencia previa, (4) disposición a aprender, (5) orientación al aprendizaje y (6) motivación para aprender.

Tras tomar en consideración estos aspectos del aprendizaje de los adultos, se sugiere (como se muestra en la figura 6) que los programas educativos deben perseguir los cuatro objetivos siguientes:

- Concienciar sobre la cuestión de la igualdad de género y reforzar ideológicamente a los alumnos/participantes en cuestiones de género en la lucha contra la discriminación,
- Promover la cooperación constructiva entre empleados de diferentes géneros
- Apoyar a las mujeres para que se sientan (y sean) adecuadas y exitosas como trabajadoras y seres humanos de la sociedad moderna en general
- Proporcionar los conocimientos y el know-how necesarios para "servir" en el campo

En cuanto al primer objetivo, la meta principal debe ser limitar los prejuicios y estereotipos que sitúan a hombres y mujeres en extremos opuestos e incluso bajo el paraguas de la desigualdad a favor de los hombres, utilizando un razonamiento basado en la argumentación lógica. De ese modo, se demostrará que esas posiciones carecen de racionalidad y argumentación científica. Las posturas que basan estas distinciones en factores biológicos o relacionados con la estructura del cerebro carecen actualmente de fundamento científico (Tavris, 1993), salvo en el caso de algunos factores relacionados con la estructura del cuerpo (por ejemplo, la masa muscular) que podrían causar razonablemente alguna diferenciación entre las tareas de hombres y mujeres. El uso de la investigación y la documentación a través de ejemplos podría desempeñar un papel clave para contribuir a esta dirección.

Más concretamente, contribuiría a deconstruir la noción de que la ingeniería (McGaw, 1989) y la tecnología (Turtle, 1986) son sectores exclusivamente masculinos, o que sólo los hombres pueden trabajar en entornos peligrosos y difíciles, lo que constituye el preludio de la exclusión de las mujeres de la vanguardia a lo largo del tiempo (Faulkner, 2000).

Un sistema educativo bien estructurado constituye un factor clave en el intento de deconstruir las actitudes y comportamientos relacionados con el sexismo. La enseñanza debe tener como objetivo presentar todo este entramado de posiciones de valor anacrónicas como una construcción social (Berger,1996) conectada a necesidades y estructuras sociales específicas.



Figura 6: Plan de formación: Objetivos

La referencia histórica al movimiento de emancipación de la mujer, el uso de ejemplos históricos con especial referencia a las mujeres que a través de su actitud defendieron lo obvio, es probable que contribuya a desarrollar sentimientos de intimidad entre los aprendices que estudian los casos mencionados. La selección de incidentes y ejemplos del sector de la piedra o de otros campos relacionados, en los que las mujeres pasan a la acción, podría servir de inspiración para los alumnos. Grandes ejemplos podrían ser las primeras mujeres ingenieras, que no sólo estuvieron presentes en este campo, sino que ocuparon posiciones de liderazgo.

Además, en relación con el segundo objetivo, un programa de este tipo debe dirigirse tanto a los empleados como a las empleadas. La igualdad de género no es una cuestión de mujeres. Sobre todo en el tema de la división del trabajo por sexos, hay que hacer hincapié en reforzar las características comunes de los dos géneros entre los empleados. Tratar el mismo tema, así como destacar los problemas comunes, las experiencias comunes, la vida cotidiana y, tal vez, las relaciones interpersonales, debería servir para debilitar las creencias basadas en la discriminación de género.

La enseñanza debe centrarse en destacar las diferencias entre "sexo" y "género" para no sólo disolver la desorientación existente, sino también para cambiar las actitudes, los valores sociales y los roles existentes asociados al género (Sismondo, 2011).

Fomentar la participación activa de hombres y mujeres en el proceso educativo facilitará claramente sus objetivos. Sin embargo, los formadores deben tener en cuenta factores como el grado de desigualdad en el público o las relaciones problemáticas (falta de confianza) entre los hombres y las mujeres participantes para adaptar el proceso educativo a las circunstancias. Puede ser necesario, en algunos casos, preceder la formación en grupos sólo para mujeres (Bauer et. al., 2004). El papel principal del formador debe ser crear un sentimiento de solidaridad y confianza entre las mujeres. Sentirse miembro de un grupo les facilita la adaptación a la nueva situación a la que se enfrentan.

Como se ha mencionado anteriormente, está claro que la reivindicación de la presencia de las mujeres en estos lugares, donde predomina el elemento masculino, sólo será efectiva si se incluye en un marco más general de autoconciencia y comprensión de las condiciones que provocan la desigualdad de género. Debe estudiarse como una construcción social resultante de condiciones económicas y sociohistóricas específicas y no como una condición legislativa. Por lo tanto, es una condición que se puede cambiar. Este encuadre de la desigualdad de género es absolutamente necesario también para los hombres. Así podrán interpretar la realidad, pero también ser más receptivos en la cooperación con sus compañeras. Los estereotipos culturales sobre cómo deben interactuar los hombres y las mujeres son muy fuertes y afectan tanto a la autopercepción de los individuos como a sus relaciones interpersonales. El conocimiento también debería socavar la discriminación laboral por razón de género (Horowitz, 1997) por considerarla antihistórica y poco científica.

En cuanto al tercer objetivo, la enseñanza debe incluir también el estudio de cuestiones relacionadas con los logros del movimiento femenino y los derechos de las trabajadoras para motivarlas y ayudarlas a comprender su valor. A continuación, el enfoque sugerido debe examinar tanto las formas encubiertas de sexismo que se expresan a través del bullying como los incidentes de acoso sexual que pueden sufrir las trabajadoras en su lugar de trabajo. También es necesario abarcar aspectos relacionados con la elección concreta de la carrera profesional, con el fin de cubrir todos los casos de

mujeres que se encontraron en esta posición, independientemente de si lo hicieron por elección (porque les gustaba) o se vieron obligadas a tomar esta decisión (desempleo, presión de la familia, falta de otras oportunidades, falta de cualificación formal para buscar otras opciones). La argumentación debe persuadir, inspirar, reforzar y aliviar los miedos y las preocupaciones. Además, debe proteger a las mujeres de las posibles reacciones -por ejemplo, de su familia o de su entorno social- ante esta elección de profesión y lugar de trabajo (Ribeiro et al., 2015).

Pasando al cuarto objetivo, como este intento constituye un programa estructurado que se dirige a un público con características específicas, se debe cuidar de incluir aspectos relacionados con la orientación profesional y la formación en profundidad sobre el tema. De este modo, se reforzará la confianza de los empleados y la reivindicación de su presencia en el lugar de trabajo específico.

En cuanto a la formación relacionada con los conocimientos específicos del sector, la experiencia registrada demuestra que los empleados deben estar cualificados con un nivel adecuado de alfabetización y conocimientos informáticos básicos (Melass, 2016).

Más concretamente, el proyecto de formación debería orientarse en las siguientes direcciones.

- a. Proporcionar los antecedentes históricos y teóricos necesarios para que los alumnos obtengan los conocimientos requeridos sobre su materia profesional, que es mejor enseñar en un marco más amplio que dentro de las líneas estrictas de los requisitos del puesto. La industria debe estudiarse como un todo, haciendo hincapié en el lugar que ocupa en la evolución histórica y social. Estos antecedentes podrían ayudar a los aprendices a construir su perfil profesional, a ser eficientes y a ser flexibles en la realización de las tareas laborales. El uso de ejemplos empíricos también se considera necesario aquí, ya que se ha demostrado que es una herramienta adecuada en el aprendizaje de adultos (Melass, 2016). Es evidente que también se requiere una formación previa de los formadores en este sentido.
- b. Proporcionar todas las habilidades necesarias para un desarrollo exitoso en su campo profesional, y garantizar el buen funcionamiento de la empresa. Durante una etapa de formación primaria, se deben practicar las habilidades comunicativas y verbales. Por ejemplo, guiados por los formadores, los empleados podrían trabajar percibiendo y evaluando la información de forma verbal y no verbal, detectando y analizando problemas, y participando en discusiones y en la toma de decisiones. Estas habilidades son necesarias para que ganen no sólo la confianza en sí mismos, sino también la de sus compañeros. Además, es muy importante que se familiaricen con la tecnología y los equipos de ingeniería mecánica utilizados en su campo. Hoy en día, el funcionamiento de las empresas parece estar cada vez más digitalizado, lo que hace imperativa la necesidad de contar con sólidos conocimientos informáticos, de software y de análisis (Hatch, 2020)

- c. Proporcionar a los empleados los conocimientos y todas las habilidades necesarias durante cada etapa del programa, es decir, desde la planificación de la producción hasta el suministro de materias primas, la producción y, finalmente, la distribución del producto en el mercado (cadena de valor).
- d. Contribuir a la automejora y al desarrollo continuo de los empleados cultivando habilidades como ser un buen oyente, orador y colaborador, tener empatía, flexibilidad de pensamiento, habilidades de pensamiento estratégico, creatividad y la capacidad de inspirar y persuadir.

En conclusión, estableciendo todas las acciones mencionadas, las mujeres trabajadoras se convencerán más fácilmente de que son capaces de mantenerse y sobresalir en esos lugares de trabajo, al tiempo que su potencial profesional se pondrá de relieve y se utilizará en lugar de permanecer en la oscuridad.

Una condición necesaria para el éxito de tal intento es que el programa educativo llegue también a los empresarios, quienes, además de la aceptación y el apoyo obvio de tales puestos, también deberían tomar medidas para que la presencia de las mujeres sea más aceptable en la industria. Las mujeres deben sentirse bienvenidas en su lugar de trabajo y no ser tratadas como huéspedes o transeúntes.

Por último, pero no menos importante, un parámetro importante que debe tener en cuenta el formador son las características del público. De este modo, podrá adaptar mejor el contenido de la formación y decidir dónde enfocar el proceso de enseñanza. El instructor también debe comportarse como un "psicoterapeuta". Debe estar familiarizado con su público, interactuar con él y estudiar las características de la muestra, así como las condiciones generales en las que se desarrolla la formación, para adaptar tanto el contenido del programa como sus métodos de enseñanza. Esto mejorará la eficacia del programa.

3.3. Recursos para la aplicación de los planes de formación.

La investigación documental llevada a cabo en la sección anterior de este manual llegó a la conclusión de que las necesidades de los formadores se dividen en dos categorías principales: 1. Conocimientos en materia de igualdad de género y 2. El desarrollo de habilidades que crearán oportunidades en toda la cadena de valor del sector de la piedra. Estas necesidades se aplican también a los alumnos y deben ser los temas principales que se traten en las sesiones de formación, que proporcionarán valor educativo a los asistentes. Para que sean perspicaces, significativas y efectivas, hay varios recursos que podrían utilizarse.

Estudio de caso

Se ofrece a los alumnos un relato escrito u oral de una situación. Se espera que examinen el caso y presenten conclusiones y/o sugerencias, ya sea individualmente o en grupo. Este enfoque se utiliza

habitualmente para mejorar la capacidad de análisis. En cuanto a la integración de las mujeres en el sector de la piedra, un estudio de caso sería una herramienta útil para que los alumnos examinaran por sí mismos un caso real o ficticio de discriminación por razón de género en este sector y analizaran este comportamiento. El juego de roles podría ser también una herramienta útil, en la que los participantes representen los papeles de los representados en una situación determinada.

1. Laboratorio

Se crea un sitio de formación que permite a los alumnos experimentar y poner a prueba sus ideas. Esto es aplicable a la formación técnica y científica, así como a las relaciones humanas y los servicios de comportamiento complejos. El laboratorio sería útil para que los alumnos aplicaran los conocimientos técnicos adquiridos en relación con todas las etapas de la cadena de valor.

2. Herramienta de evaluación

Método de evaluación del aprendizaje o de la práctica mediante la cumplimentación de un cuestionario o test. Una herramienta bastante importante para que los formadores evalúen la comprensión de los alumnos tras la sesión de formación y si se han alcanzado todos los objetivos.

3. Taller

Una sesión muy participativa que pone más énfasis en la aplicación de los alumnos que en las presentaciones del animador. Se podría incluir una visita de estudio en un taller para que los alumnos comprueben en tiempo real la línea de producción y las aplicaciones utilizadas.

4. Guía de estudio

Materiales que proporcionan un mapa para que los alumnos sigan el aprendizaje de una materia. Puede incluir muchos tipos de actividades y materiales. Puede utilizarse individualmente o en grupo.

5. Debates y actividades en grupo

Los debates y las actividades en grupo pueden ser la opción de formación perfecta. Estos debates y actividades pueden ser dirigidos por un instructor o facilitados por indicaciones en línea que posteriormente son revisadas por un supervisor. Esta acción ofrece la oportunidad de que todos expresen sus opiniones y experiencias personales, interactúen, empaticen y amplíen los conocimientos.

6. Coaching o tutoría

El coaching o la tutoría pueden compartir cualidades similares a la formación práctica, pero en este tipo de formación, la atención se centra en la relación entre un alumno y un profesional más experimentado, como un entrenador. Un profesional del sector de la piedra será un valioso complemento para explicar los procedimientos e introducir las herramientas y aplicaciones utilizadas en las industrias.

Aparte de la formación tradicional (presencial), las otras "modalidades" ampliamente utilizadas para la formación en igualdad de género son: en línea (moderada o a ritmo propio) y mixta (experiencia tradicional en el aula con parte de la formación presentada en línea) (Gusdorf, 2009). En última instancia, no hay una sola modalidad que se adapte a todas las necesidades de formación. La modalidad elegida depende del tipo de formación seleccionada, especialmente en lo que respecta a sus objetivos, las necesidades y características de su público, y el plazo y los recursos disponibles (Centro de Capacitación de ONU Mujeres, 2016). En función de las necesidades de las mujeres para reforzar su posición en el sector de la piedra, un entorno mixto podría ser eficaz. Se pueden incorporar módulos en línea en el programa de formación, incluyendo aulas virtuales, tableros de anuncios, etc., ya que este tipo de formación permite que los materiales se transmitan rápidamente, mientras que al mismo tiempo los participantes pueden estudiar en su propia ubicación. Sin embargo, los ejemplos prácticos deben ser fundamentales en la formación sobre género en el sector de la piedra.

En cuanto al método de impartición, también es importante tener en cuenta que la mayoría de las personas no aprenden de la misma manera o que aprenden utilizando más de un tipo de estilo de aprendizaje en función del tipo de información que estén procesando. Por este motivo, se debe utilizar una variedad de formas, basadas en el VARK de Flemming (Visual, Auditivo, Lectura/Escritura, Cinestésico) (Fleming, 2001).

Los alumnos visuales aprenden mejor la información cuando se les presenta en gráficos, imágenes y transparencias.

Los alumnos auditivos prefieren las conferencias, la lectura en voz alta y el debate de ideas.

Los alumnos de lectura/escritura prefieren la palabra escrita y pueden aprender mejor leyendo o escribiendo la información.

Los alumnos cinestésicos prefieren aprender haciendo y aprenderán a resolver problemas no viendo o escuchando la solución, sino haciéndolo ellos mismos.

Teniendo en cuenta estas características de los estilos de aprendizaje, se pueden incorporar diferentes tipos de debates y actividades para que la formación sea lo más interactiva posible. Los juegos de rol y otras actividades interactivas pueden hacer que la formación sea interesante y eficaz.

Por último, para adaptar mejor la formación al sector de la piedra, los formadores deben tener acceso al plan de programación de la organización correspondiente y a otros documentos.

3.4. Nuevos enfoques y desarrollo continuo de la formación.

Ya hemos repasado en apartados anteriores de este manual los retos por los que deben luchar las mujeres para ser incluidas en el sector de la piedra.

Sin embargo, la automatización de la mayoría de las actividades ha creado una oportunidad para que las mujeres participen y se integren en este sector de forma activa.

Este desarrollo tecnológico ha llevado a la importancia de adquirir habilidades digitales tanto para los alumnos como para los formadores. Los formadores deberían actualizar constantemente sus métodos de formación con el uso de herramientas TIC, no sólo para implementar su formación sino también para enseñar a sus alumnos estas herramientas y métodos disponibles y ayudarles a obtener una mejor comprensión de los procedimientos tecnológicos utilizados en el sector de la piedra. Muchos de los recursos descritos anteriormente podrían presentarse con el uso de varias herramientas TIC.

Aunque las nuevas tecnologías aumentan las necesidades de formación de los profesores, también ofrecen parte de la solución. Las TIC pueden promover la colaboración internacional y la creación de redes en el ámbito de la educación y el desarrollo profesional. Hay toda una serie de opciones de TIC - desde la videoconferencia hasta los sitios web, pasando por la entrega de material multimedia- que pueden utilizarse para responder a los retos a los que se enfrentan los profesores hoy en día.

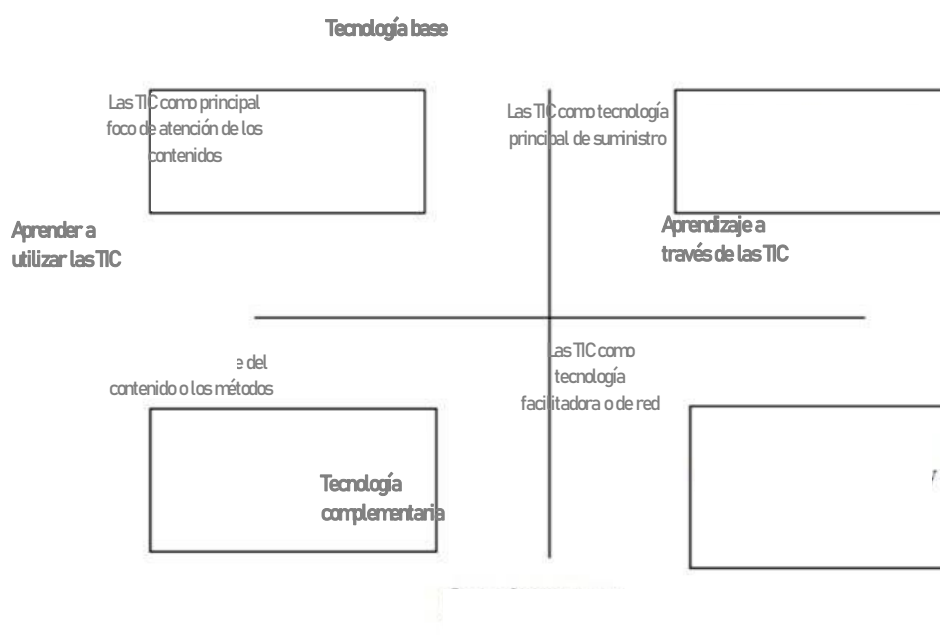


Figura 7: Categorías de las TIC en el plan de formación del profesorado (adaptado de Collis y Jung, 2003)

Reconociendo la importancia de las TIC en la enseñanza y el aprendizaje, la mayoría de los países del mundo han proporcionado formación a los profesores sobre las TIC en una variedad de formas y grados.

3.5. Métodos, sistemas de formación y gestión de la planificación operativa.

Un programa de formación eficaz se construye siguiendo un proceso sistemático, paso a paso. A continuación, encontrará una guía de 4 pasos para impartir con éxito una sesión de formación.

PASO 1 - Reconocimiento de las necesidades de formación:

El primer paso para desarrollar un programa de formación es identificar las necesidades que se quieren cubrir. En lo que respecta a la inclusión de las mujeres en el sector de la piedra, los principales problemas se centran en la discriminación de género, la falta de educación técnica por parte de las mujeres (ingeniería, sistemas operativos en el sector de la piedra) y se describen más analíticamente en la sección 3.1.

PASO 2 - Objetivos de formación:

Las evaluaciones de las necesidades de formación (organizativas, de tareas e individuales) identificarán cualquier carencia en sus iniciativas de formación actuales. Estas carencias deben ser analizadas, priorizadas y convertidas en los objetivos de la formación. El objetivo final es salvar la brecha entre el rendimiento actual y el deseado mediante el desarrollo de un programa de formación.

PASO 3 - Plan de acción de formación:

El siguiente paso consiste en desarrollar un plan de acción detallado que incluya las teorías del aprendizaje, el diseño de la instrucción, el contenido, los materiales y otros componentes de la formación. También es una buena idea proporcionar información sobre los recursos y los métodos de impartición de la formación. El nivel de preparación y los niveles de aprendizaje de los participantes también deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar el plan de estudios. Muchas empresas ponen a prueba sus ideas y obtienen la opinión de sus clientes.

PASO 4 - Evaluación y revisión:

El programa de formación debe ser objeto de un seguimiento periódico. Por último, debe revisarse todo el plan de estudios para comprobar si ha tenido éxito y ha cumplido los objetivos de formación. Ambas partes interesadas deben proporcionar información para evaluar la eficacia del plan de estudios y de los instructores, así como la experiencia o el desarrollo de habilidades. El profesor sería capaz de

reconocer cualquier fallo del programa analizando esta información. Si los objetivos o las normas no se están cumpliendo, el programa de formación o el plan de acción pueden actualizarse en esta fase.

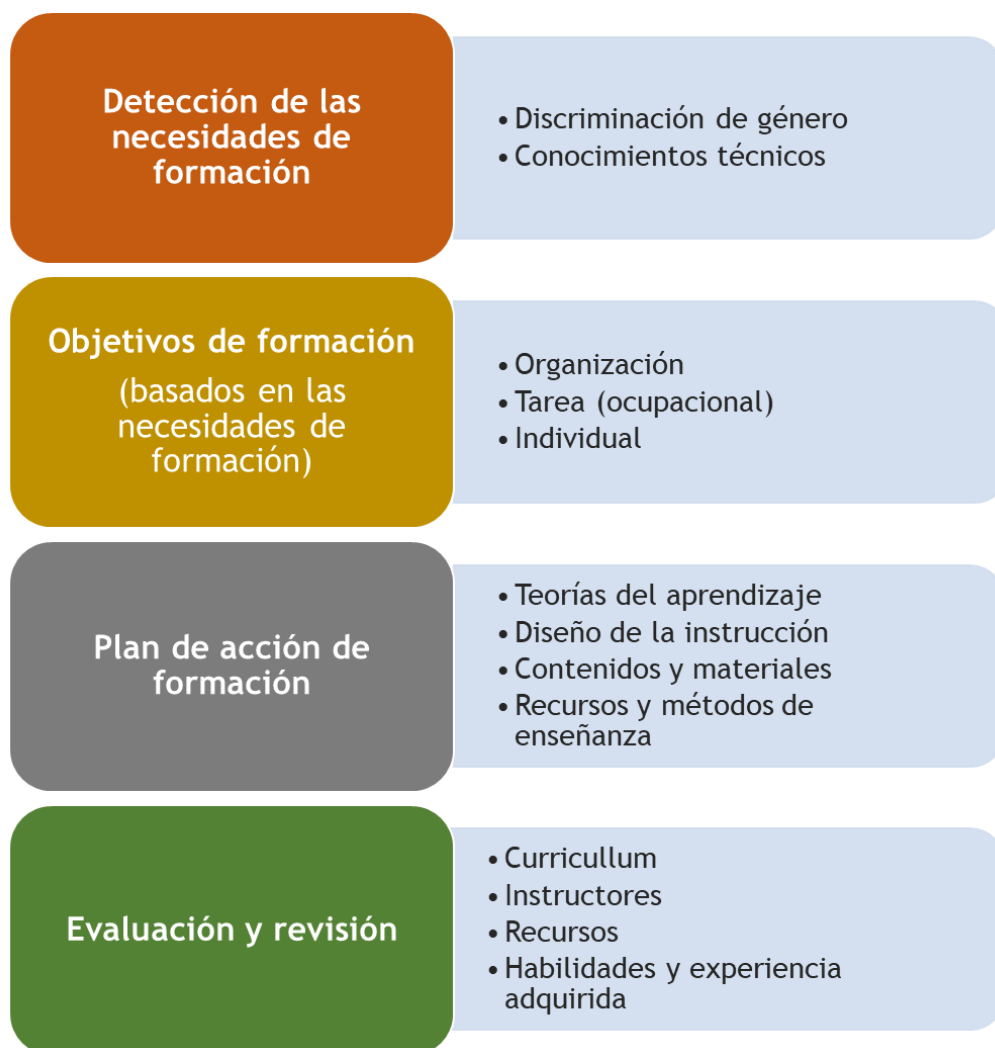


Figura 8: Guía de 4 pasos para el éxito de un programa de formación

Como hemos mencionado anteriormente, los recursos utilizados en una sesión de formación podrían implementarse con la ayuda de varias herramientas TIC que conducirán a la adquisición de competencias digitales tanto para los formadores como para los alumnos. Si durante una formación todos los participantes tienen acceso a un equipo adecuado (ordenador, tableta, smartphone) y a la red Wi-Fi, permitirá llevar a cabo diversas tareas utilizando aplicaciones web.

Podríamos revisar algunos ejemplos a continuación:

Kahoot (www.getkahoot.com) - un sitio web que permite construir pruebas en línea en tiempo real.

Portal de encuestas online - durante el ejercicio, es posible mostrar a los participantes los resultados de una encuesta.

Padlet (www.padlet.com) - tablero virtual en línea, que permite guardar los resultados del trabajo en grupo o la reflexión durante la formación.

Plataforma Moodle (<https://moodle.org/>) -biblioteca en línea para materiales, cuestionarios, tareas.

Siguiendo la propuesta metodológica del EIGE (2016), la selección del sistema de formación más adecuado debe basarse en los antecedentes de los formadores. Los participantes pueden tener conocimientos previos sobre cuestiones de género y estar ya familiarizados con algunos conceptos relacionados con el género. Evaluar su precomprensión de los conceptos clave podría ser útil para abordar mejor estas cuestiones y proporcionarles una formación más útil.

También es importante conocer las expectativas y la motivación de los participantes para asistir a la formación específica. Al ofrecer a los participantes la oportunidad de expresar sus expectativas y/o su motivación para realizar una formación sobre la igualdad de género en el sector de la piedra, pueden salir a la luz los problemas específicos a los que se enfrentan a la hora de aplicar la integración de la perspectiva de género en su trabajo diario y ayudar a mejorar el contenido del programa de formación.

Por último, las estrategias para el éxito de la aplicación de un programa de formación pueden incluir formación de larga y corta duración, viajes de campo, conferencias y seminarios. Cada una de ellas responde a necesidades específicas de un programa de formación:

- La formación a largo plazo es más útil para adquirir conocimientos técnicos avanzados.
- La formación a corto plazo es más eficaz cuando los participantes tienen un bagaje de conocimientos adecuado.
- Las salidas funcionan mejor cuando se combinan con la formación a corto plazo para reforzar en la práctica los conocimientos obtenidos.
- Las conferencias y los seminarios son en realidad una forma eficaz de promover programas de formación más largos. También son una buena forma de compartir información y crear redes.

UNIT 4. Diseño y evaluación de programas de formación.

4.1. Diseño y rendimiento de la formación.

La lucha contra la discriminación de género en el sector de la piedra es una tarea exigente que requiere una planificación integrada e intervenciones específicas. El proyecto WinSTONE aplicará una metodología coherente durante el diseño de sus materiales de formación, concretamente en el proceso de elaboración del Manual del Formador. Nuestra revisión bibliográfica ha identificado varias buenas prácticas que podrían seguirse. Sin embargo, muy pocas de ellas se centran en cuestiones de discriminación de género, una laguna que pretendemos subsanar sugiriendo formas creativas de diseño de la formación que reduzcan la brecha de género en el sector de la piedra. Siguiendo los enfoques más avanzados en el campo de los materiales y herramientas educativas de alto nivel, la metodología que sugerimos a continuación comprende elementos cruciales de dos enfoques que se solapan:

- A. el enfoque ADDIE, y
- B. el modelo DESIGN

Para referirnos brevemente a la primera metodología, el enfoque ADDIE es uno de los enfoques más seguidos en el diseño de materiales de formación/instrucción (Branch, 2009) en el que se basará el proyecto para la formación de los formadores en el sector de la piedra. Siendo el acrónimo derivado de "Analizar, Diseñar, Desarrollar, Implementar y Evaluar", ADDIE se aplica para construir el aprendizaje basado en el rendimiento por varios proyectos en todo el mundo. La filosofía educativa en la que se basa ADDIE es que el aprendizaje intencional debe estar centrado en el alumno, ser innovador, auténtico e inspirador; por tanto, ADDIE constituye un proceso fundamental para crear recursos de aprendizaje eficaces, tanto para los formadores como para los alumnos.



Figura 1: Diseño del programa de formación: el modelo ADDIE (Branch, 2009)

El segundo modelo de formación avanzada es el DISEÑO, introducido por Bray (2009, Fig.2).

Define the training needs
Explore the training options
Structure the training
Initiate pilots
Go live
Now review and re-launch

Figura 2: Diseño del programa de formación: el modelo DESIGN (Bray, 2009)

Definición/evaluación de las necesidades de formación

El primer paso para desarrollar un programa de formación que aborde la discriminación de género es identificar y evaluar las necesidades de formación de los participantes, tanto hombres como mujeres. La evaluación de las necesidades de formación con perspectiva de género (organizativa, de tareas e individual) identificará las lagunas en las iniciativas de formación actuales y en las competencias de los empleados del sector. Estas lagunas deben ser analizadas, priorizadas y convertidas en objetivos de formación. El objetivo es salvar la brecha entre el rendimiento actual y el deseado mediante el desarrollo de un programa de formación.

En concreto, los formadores que apoyarán a las mujeres integradoras del sector de la piedra tienen dos tipos de necesidades principales. Su primera necesidad es la adquisición de conocimientos profundos en materia de igualdad de género y la segunda es el desarrollo de habilidades transferibles que creen igualdad de oportunidades. Estas últimas oportunidades se refieren a la promoción del empleo femenino en todo el espectro de la cadena de valor de la piedra contemporánea, empezando por la cantera/extracción y terminando con la venta al por menor/del producto final (véase la sección 3.1).

La definición de las necesidades de formación contribuirá a establecer los objetivos de formación. Definir claramente los objetivos es crucial, ya que: a) proporciona una imagen clara de lo que el programa de formación pretende alcanzar y b) sirve como línea de base que se utilizará para medir los resultados del programa educativo una vez finalizado. Los objetivos de la formación deben incluir, entre otros:

- Destacar los temas de equidad de género.
- Preparar un equipo de formadores capaces de impartir el enfoque participativo y de género en el sector de la piedra en cada país socio.
- Proporcionar formación a las mujeres empresarias/empleadas del sector de la piedra (desarrollo de habilidades híbridas, es decir, una mezcla de habilidades duras y blandas con énfasis en las TIC, habilidades de comunicación y creación de redes).
- Desarrollar estrategias de marketing y sensibilizar a los responsables políticos y a los planificadores de proyectos.
- En este paso también deben definirse objetivos de formación específicos y medibles, como por ejemplo alcanzar xyz% KPI [número de talleres por socio y en total, número de participantes (número de formadoras/aprendices) por socio y en total, etc.].

Los objetivos de formación deben cumplir finalmente los objetivos del proyecto, es decir:

- Ampliar la oferta educativa existente.
- Aumentar las oportunidades de establecer redes entre iguales coordinando los lugares de conexión y aprendizaje.
- Desarrollar un sistema de apoyo y tutoría con otras mujeres del sector.
- Crear oportunidades para que las mujeres ocupen puestos clave en el sector.
- Reconocer a las mujeres emergentes y experimentadas que destacan en el sector.
- Crear conciencia de las oportunidades y trayectorias profesionales disponibles para las mujeres que están considerando carreras en la industria de la piedra.
- Trabajar con el Consejo de Administración de WinSTONE y otros comités y asociaciones para lograr estos objetivos.

Estudio de las opciones de formación

El propósito de este paso es confirmar que una solución de aprendizaje es apropiada y crear una propuesta de esquema. Las opciones de formación para la integración de las mujeres en el sector de la piedra pueden incluir talleres específicos, por ejemplo, un taller de formación de formadores, manuales, visitas a las instalaciones (por ejemplo, empresas y/o instalaciones industriales del sector de la piedra gestionadas/dirigidas por mujeres, con un porcentaje alto/bajo de mujeres empleadas) y entrevistas personales, material audiovisual, página web. Un conjunto de métodos y técnicas que podrían aplicarse durante los talleres consiste en conferencias, trabajo en grupo, estudios de casos, juegos de rol, entrevistas reflexivas, simulación y otras actividades. Los talleres deberían tener como objetivo comprender por qué es importante proporcionar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas del sector de la piedra, y promover la capacitación económica y social de las mujeres creando "espíritu y una mente empresariales" para los negocios rentables.

Nota: Debido a las actuales restricciones de COVID-19 y hasta que se levanten las medidas, todos los talleres se desarrollarán en línea, en forma de aprendizaje electrónico (sincrónico o asincrónico). Como alternativa, puede adoptar la forma de seminarios web.

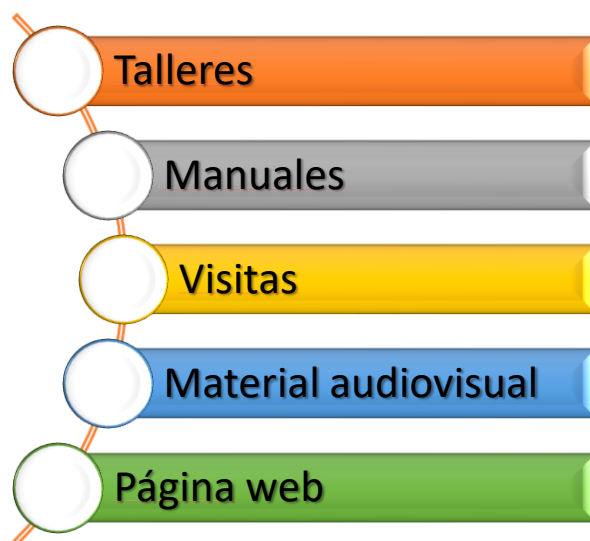


Figura 3: Opciones de formación para la integración de las mujeres en el sector de la piedra.

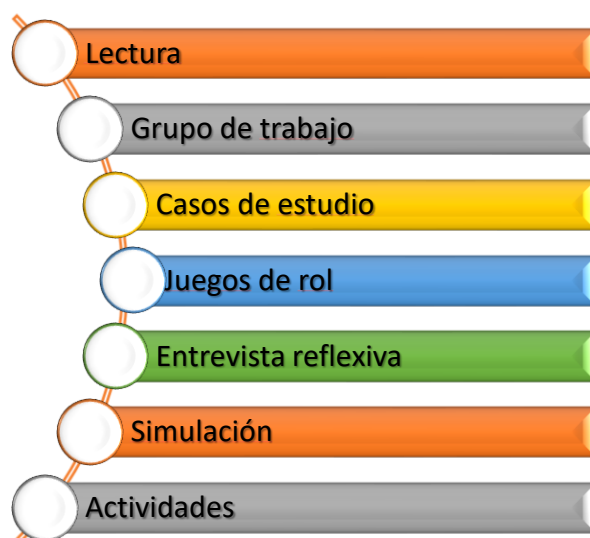


Figura 4: Métodos y técnicas que podrían aplicarse durante los talleres.

Organización de la formación

Este paso se refiere al diseño de la estructura detallada de la formación; las principales acciones implicadas son el desarrollo de los talleres o las actividades en equipo, cualquier modificación que se requiera (lingüística, cultural), la decisión sobre el perfil de los formadores adecuados (véase la sección 3.1) y la finalización de un proyecto de calendario.

En la estructuración de la formación podría seguirse el modelo de diseño STAR. La "S" corresponde a "simulación de interés", la "T" a "transferencia de ideas o conceptos", la "A" a "aplicación del aprendizaje" y la "R" a "revisión".

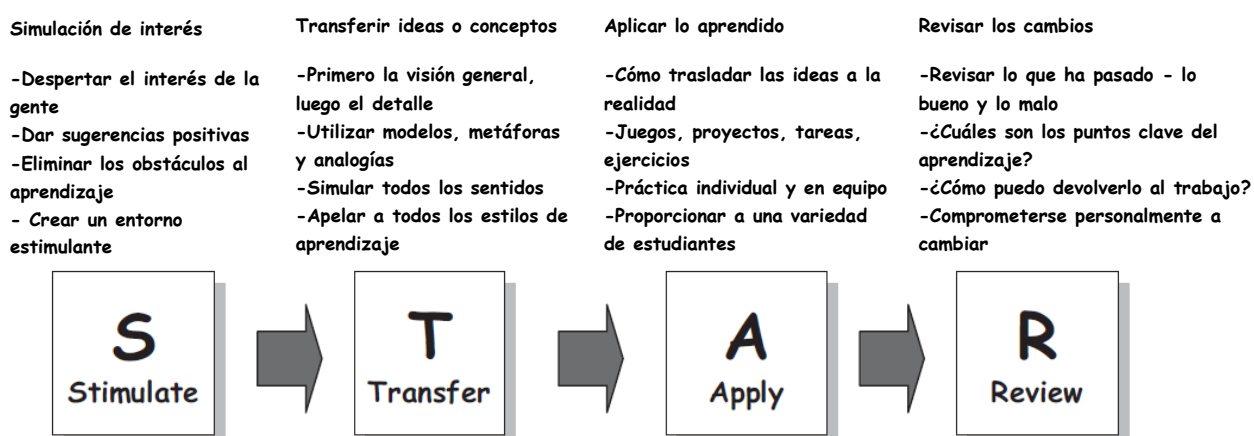


Figura 5: El modelo de diseño STAR (Bray, 2009).

Inicio del piloto (clases)

Las principales acciones de este paso incluirán la selección de los lugares apropiados, la selección de los formadores y la realización de todas las pruebas o pilotos apropiados. Como se ha mencionado anteriormente, debido a las actuales restricciones de COVID-19 y hasta el levantamiento de las medidas, todos los talleres de WinSTONE se ejecutarán en línea, en forma de reuniones en línea o webinars. Las reuniones en línea o los webinars se llevarán a cabo utilizando una de las herramientas de colaboración digital como Zoom, Cisco Webex, Microsoft Teams y BBB. La adecuación depende principalmente del número de participantes, de la experiencia que se quiera ofrecer a los participantes (las reuniones son más interactivas y ofrecen diferentes formas de participación, mientras que los webinars ofrecen al anfitrión la oportunidad de tener un control total sobre la presentación a un grupo muy grande), del registro institucional, etc.

El paso 'Go Live'

Este paso incluye la publicidad/promoción, la impartición y la documentación del curso de formación. La publicidad del curso de formación es necesaria para garantizar la participación de los alumnos y alcanzar los indicadores clave de rendimiento previstos, y podría realizarse a través de los sitios web institucionales/organizativos y las redes sociales. En este punto, es de gran importancia centrarse en los grupos objetivo del proyecto, y específicamente en:

- Mujeres -tanto en riesgo de exclusión, como jóvenes y mayores de 45 años- (60).
- Centros de FP (10) y profesores de FP (150).
- Empresarios del sector de la piedra (50).

El programa final del curso de formación también debe publicarse en esta fase. La documentación se refiere a la grabación del curso de formación, los documentos de asistencia, la lista de participantes, los temas de debate y la respuesta general de los asistentes. Debe prestarse atención al cumplimiento de las cuestiones relacionadas con el RGPD.

El paso "Revisar y relanzar". Evaluar y revisar la formación.

El programa de formación debe ser objeto de un seguimiento continuo. Al final, todo el programa debe ser evaluado para determinar si fue exitoso y cumplió con los objetivos de la capacitación y, en consecuencia, del proyecto. Se debe obtener la opinión de todas las partes interesadas para determinar la eficacia del programa y del instructor, además de la adquisición de conocimientos o habilidades (véanse las secciones 4.3 y 4.4).

Rendimiento

Para hacer un seguimiento de los resultados del curso de formación en la consecución de los objetivos de formación y, en última instancia, de los objetivos del proyecto, se utilizarán parámetros como los indicadores clave de rendimiento (KPI). Desde parámetros sencillos (por ejemplo, el número de formadores y alumnos, el número de talleres impartidos, las horas dedicadas a la formación, las

competencias adquiridas, el porcentaje de finalización de la formación), hasta otros más avanzados (por ejemplo, la transferencia de la formación, el compromiso de los alumnos), los KPI garantizarán la alineación con los objetivos de WinSTONE y se utilizarán también para planificar futuras iniciativas.

Los indicadores clave de rendimiento deben ser SMART, es decir, específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo de tiempo determinado.

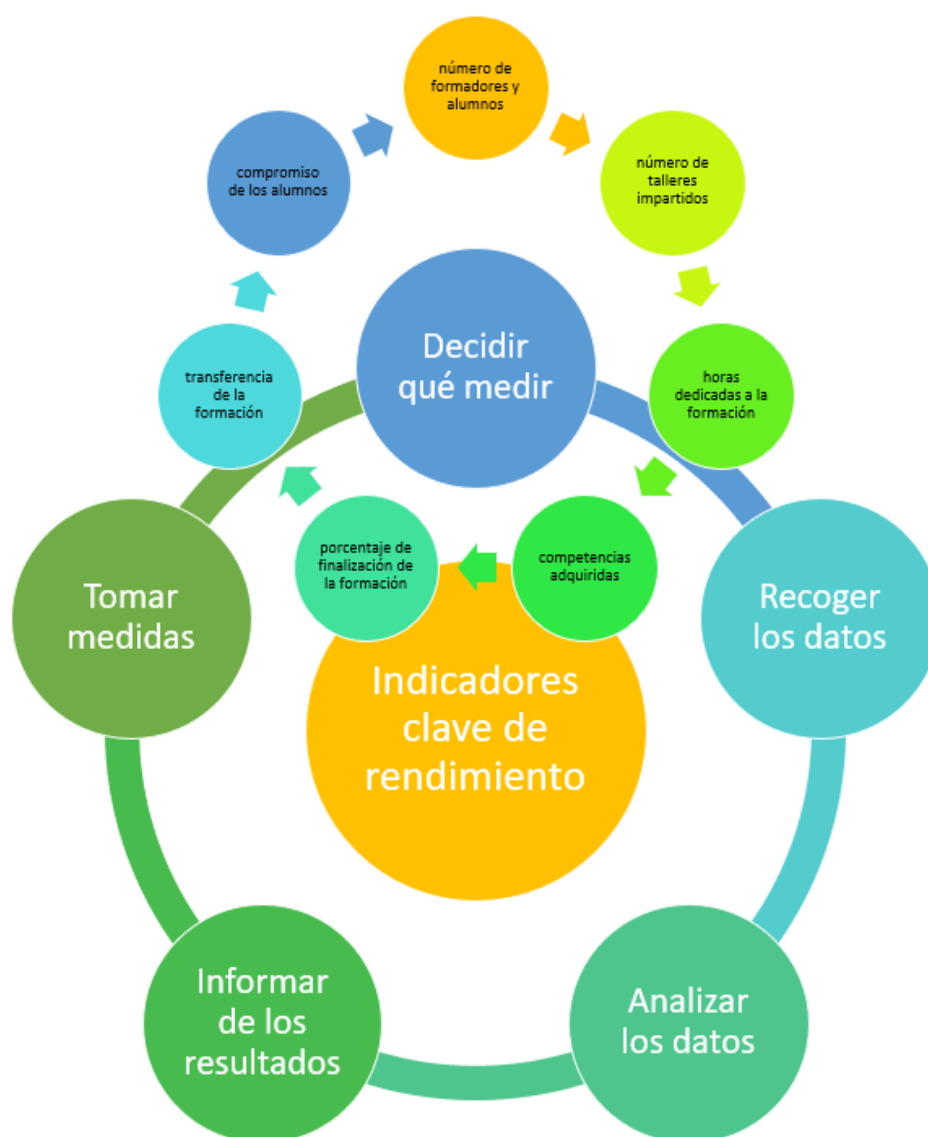


Figura 6: Los 5 pasos para aplicar los KPI, desde decidir qué medir hasta tomar medidas, y los KPI sugeridos para el programa de formación WinSTONE.

4.2. Elementos del diseño de la formación.

Teniendo en cuenta lo anterior, los siguientes cuatro puntos constituyen los elementos clave del programa de formación (Fig. 7):

- **Análisis de las necesidades de formación:** Conocimiento en temas de igualdad de género; Desarrollo de habilidades que crearán oportunidades en toda la cadena de valor del sector de la piedra.
- **Objetivos de la formación:** Destacar las cuestiones de equidad de género; Preparar un equipo de formadores capaces de aplicar el enfoque participativo y de género en el sector de la piedra en cada país socio; Proporcionar formación a los empresarios/empleados masculinos y femeninos del sector de la piedra; Concienciar a los responsables políticos y a los planificadores de proyectos.
- **Impartición de la formación:** Los métodos de impartición de la formación consisten en las técnicas y materiales utilizados por los formadores para estructurar las experiencias de aprendizaje. Durante la fase de diseño se examinan los diferentes métodos para determinar su adecuación a los objetivos de aprendizaje [conocimientos, habilidades y actitudes (KSA)].
- **Evaluación y rendimiento de la formación:** Entrevistas; observación; encuesta con cuestionario; debate en grupo focal; talleres; KPI (número de formadores y alumnos, número de talleres impartidos, horas dedicadas a la formación, competencias adquiridas, tasa de finalización de la formación, transferencia de la formación, compromiso de los alumnos).

Además, hay elementos complementarios importantes para el éxito del curso de formación:

Formación a medida. Los seminarios a medida deben diseñarse para tener en cuenta las características o requisitos particulares del formador y satisfacer sus necesidades tanto sociales como individuales.

Formadores. Los formadores deben comprender los conceptos básicos de género (incluidos los temas sobre estereotipos laborales, asertividad, gestión del estrés y la discriminación, fomento de la confianza en uno mismo, habilidades interpersonales y cuestiones relacionadas con el cuidado de los niños) y deben comprender la relevancia y la aplicación de estos conceptos en su trabajo. La eficacia del personal docente depende de varios factores: la capacidad de comunicarse e interactuar con las alumnas; la sensibilidad ante los múltiples obstáculos a los que se enfrentan las alumnas; la capacidad de diagnosticar el nivel de adquisición de habilidades de las alumnas; y la capacidad de ajustar el plan de estudios para llegar al público concreto. También es importante educar a los formadores de ambos sexos en la formación de género en el sector de la piedra (véase la figura 2 en la sección 3.1).

Formadores. Los alumnos deben ser tanto hombres como mujeres dentro del grupo objetivo del proyecto, y específicamente: Women -both at risk of exclusion, as young and over 45.

- Centros de FP (10) y profesores de formación profesional.
- Empresarios del sector de la piedra.

Material de formación. El material de formación desarrollado para el curso debe estar cuidadosamente alineado con los objetivos de la formación (proyecto) y los resultados del aprendizaje.

Contenido multimedia. La implementación de al menos uno de los tipos de multimedia (vídeo, contenido interactivo, imágenes, audio) en el programa de formación mejorará la eficacia de la formación.

Practicidad. Debe evitarse un entorno excesivamente académico con poca o ninguna practicidad. En su lugar, los formadores deben hacer hincapié en los ejemplos de la vida real, la experiencia personal, los consejos prácticos y las situaciones a las que los alumnos pueden enfrentarse o se han enfrentado, manteniendo el equilibrio entre la información teórica y los ejercicios prácticos.

Microaprendizaje. El microaprendizaje permite a los formadores impartir contenidos breves y específicos que pueden mantener el interés del alumno. Un programa de formación de éxito debe ser ágil, escalable, sencillo y sin fisuras.

Compromiso. Dado que cada persona tiene una forma diferente de aprender, para garantizar la eficacia del programa de formación deben utilizarse diferentes modos y materiales de aprendizaje, incluidos los debates en grupo y las sesiones interactivas para fomentar el compromiso (véase la figura 4).

Facilidad de entrega y acceso. El material de formación debe ser de fácil acceso e interacción.

Documentación. El último elemento del programa de formación, aunque no el menos importante, es la documentación, que se refiere al registro del curso de formación, los documentos de asistencia, los temas de debate y la respuesta general de los alumnos.

Logística. Montaje del espacio, arreglos audiovisuales, catering, material de difusión.

Orden del día. El programa de formación es un esquema o una serie de procesos o actividades de formación que tienen lugar durante el programa de formación, debe distribuirse a tiempo y estar bien estructurado, y se aconseja que incluya a) detalles sobre el programa de formación (título, hora y fecha, lugar, nombres/afiliaciones de los moderadores y formadores, número total de participantes previstos -si se aplica-, etc.), b) metas y objetivos que deben alcanzarse durante el curso de formación, c) actividades que deben tener lugar durante el curso de formación, incluyendo su hora de inicio y finalización, herramientas y métodos utilizados en el proceso de formación y d) evaluación del programa de formación.

Flujo. Es esencial que el curso de formación tenga un flujo coherente.

ELEMENTOS DEL DISEÑO DE LA FORMACIÓN

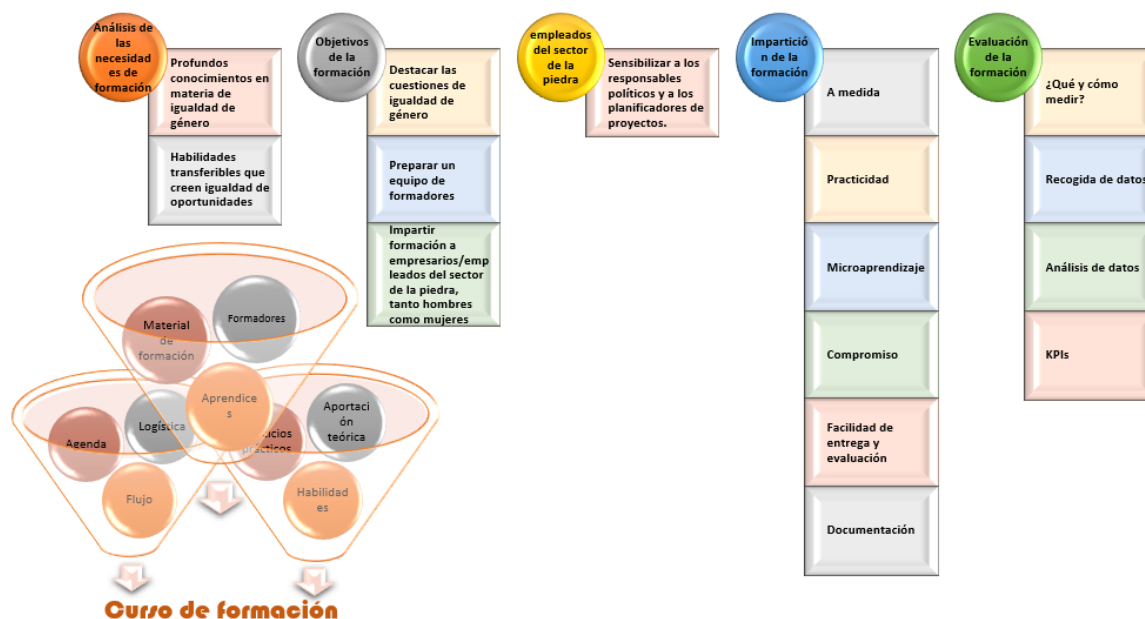


Figura 7: Elementos del diseño de la formación.

4.3. Evaluación en los procesos de formación.

La evaluación es un elemento clave en los procesos de formación. En cualquier programa de formación, una evaluación es importante para identificar lo que los participantes en la formación realmente aprenden y si los programas de formación realmente cumplen su objetivo.

En general, la evaluación de la formación tiene como objetivo obtener información relevante sobre el resultado de un proceso de formación. El núcleo de cualquier evaluación de un programa de formación es demostrar que el proceso de formación ha logrado realmente sus objetivos definidos (EIGE, 2016; OIT, 2004; GenderStrat4Equality Strategic Partnership, 2016). El proceso implica varios tipos de métodos y herramientas. La aplicación de una evaluación en un proceso de formación aporta considerables beneficios:

- Responsabilidad: la evaluación garantiza que la formación se ajusta a los vacíos de competencia y, por tanto, da lugar a una mayor responsabilidad.
- Transparencia en la retroalimentación: el propio proceso de evaluación ofrece una importante retroalimentación al formador sobre todo el proceso de formación.

Rentabilidad: mediante la evaluación de los programas de formación se mejora la rentabilidad del sistema, debido al desarrollo de nuevas competencias y a la mejora de la calidad del trabajo.

Normalmente, la evaluación se sitúa al final del programa de formación. No obstante, los formadores deberían considerar la posibilidad de recoger datos a lo largo de todo el proceso (Fig. 8).



Figura 8: Etapas del ciclo de formación (fuente: Centro de Formación de ONU Mujeres, 2018).

Cuando el programa de formación está orientado a la igualdad de género, la evaluación debe valorar sistemática y objetivamente el diseño y la planificación, la ejecución y los resultados del programa desde una perspectiva de género (OECD, 2018). El proceso puede tener lugar después de la finalización del programa o a lo largo de la implementación del programa de formación. Además, también puede tener lugar antes del programa de formación para establecer un valor de referencia a efectos de comparación.

El procedimiento de evaluación debe incluir criterios, preguntas, métodos e informes que contengan consideraciones de igualdad de género. El informe de evaluación debe basarse en datos cualitativos y cuantitativos, desglosados por sexo, con el fin de medir los resultados y las consecuencias a largo plazo tanto para las mujeres como para los hombres. Los criterios de evaluación más utilizados son: pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad:

- Relevancia: ¿Cómo ha contribuido el programa de formación al desarrollo de condiciones favorables para la igualdad de género?
- Eficiencia: ¿La aplicación de la política ha sido eficiente con respecto a la igualdad de género?
- Eficacia: ¿Ha logrado el programa de formación los resultados y efectos previstos?

- Impacto: ¿En qué medida el programa de formación ha mejorado las cuestiones de igualdad de género?
- Sostenibilidad: ¿Ha conseguido el programa de formación abordar las cuestiones de igualdad de género y construir la integración de la perspectiva de género de manera sostenible?

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE, 2016), el proceso de evaluación debe medir los resultados del programa de formación e identificar los cambios que se han producido como resultado de la implementación del mismo tanto a nivel individual como organizativo.

A nivel individual, la evaluación se centra en los siguientes cambios:

- Concienciación sobre la importancia de las consideraciones de igualdad de género en diversos ámbitos políticos.
- Reducir la resistencia a la integración de la igualdad de género.
- Desarrollar conocimientos y habilidades sobre cómo integrar la perspectiva de género en el trabajo diario.
- Desarrollar competencias sobre cómo utilizar las herramientas de igualdad de género.

A nivel organizativo, la evaluación se centra en los siguientes cambios:

- Implementación de nuevas políticas, prácticas y actividades en las que se incorpore la perspectiva de género.
- Consultas con diferentes actores para garantizar que se escuchen diferentes voces en el proceso de toma de decisiones.
- Utilización de un lenguaje y un material sensibles al género dentro de la organización.
- Indicadores de rendimiento claramente formulados que puedan utilizarse para planificar futuras iniciativas.

Existen varias metodologías de evaluación también conocidos como modelos. Los más fiables son los siguientes:

- Kirkpatrick's Four-level Training Evaluation Model
- The Phillips ROI Model
- Kaufman's Five Levels of Evaluation
- Anderson's Model of Learning Evaluation
- Summative vs Formative Evaluation

La metodología Kirkpatrick es probablemente uno de los métodos más utilizados para evaluar los programas de formación (Kirkpatrick y Kirkpatrick, 2006). El modelo Kirkpatrick utiliza una estrategia integral de cuatro niveles para evaluar la eficacia de cualquier curso o programa de formación (Fig. 9):

- Nivel 1: Evaluar las reacciones de los alumnos a la formación. Esto se suele medir después de la formación mediante una encuesta sobre la satisfacción general de los participantes con la experiencia de aprendizaje.

- Nivel 2: Medir lo que se ha aprendido durante la formación. Esto se consigue utilizando evaluaciones destinadas a medir el grado de cambio en los conocimientos y habilidades después del programa de formación.
- Nivel 3: Evaluar si el comportamiento ha cambiado (y en qué medida) como resultado de la formación. Lo ideal es medirlo mediante observaciones en el lugar de trabajo y comparando las revisiones de 360º antes y después de la formación.
- Nivel 4: Por último, es muy importante evaluar el impacto del programa de formación de los participantes en los resultados empresariales. Es habitual medir la productividad, la calidad, la eficiencia y la satisfacción del cliente.



Figura 9: El modelo de evaluación de cuatro niveles de Kirkpatrick (fuente: Boland et al, 2020).

Cabe mencionar que la mayoría de los demás métodos de evaluación se basan en el marco de Kirkpatrick añadiendo un nivel adicional. Por ejemplo, el modelo de ROI de Philips incluye un paso adicional en el que el formador convierte los datos en valores monetarios y compara el resultado con los costes del programa para calcular el rendimiento.

4.4. Técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje.

Un programa de formación en igualdad de género no está completo ni es útil a menos que se lleve a cabo una evaluación del programa de aprendizaje y formación. El proceso requiere revisar las metas, los objetivos, la justificación, los insumos y los resultados del programa y explorar hasta qué punto la iniciativa tuvo el impacto deseado tanto a nivel individual como organizacional (EIGE, 2016; OIT,

2012). Además, pretende evaluar los efectos duraderos del programa de formación en las competencias de los participantes y en el funcionamiento de la organización.

Con el fin de evaluar el impacto de un programa de formación sobre la igualdad de género, es necesario:

- Evaluar periódicamente los conocimientos de los participantes después de la formación (por ejemplo, realizando una encuesta al cabo de un tiempo).
- Comprobar si el lenguaje y los documentos de la organización se han modificado para eliminar el sesgo de género.
- Utilizar herramientas de evaluación del impacto de género para valorar la dimensión de género de los programas y actividades que la organización pretende llevar a cabo.
- Integrar la perspectiva de género en otros procedimientos de evaluación

En cuanto a las técnicas de evaluación del aprendizaje, tras definir el objetivo de la evaluación de la formación, el método y las mediciones de la eficacia de la formación, se seleccionan las herramientas adecuadas para recoger la información necesaria en relación con el programa de formación. Las herramientas de evaluación más comunes se recogen en la siguiente tabla (Tabla 1).

Tabla 1. Métodos de evaluación del aprendizaje (Centro de Capacitación de ONU Mujeres, 2016)

Método	Concepto
Entrevista estructurada	• Método de investigación cuantitativa que se emplea habitualmente en la investigación de encuestas para garantizar que a cada entrevistado se le presentan las mismas preguntas en el mismo orden y que las respuestas pueden agregarse de forma fiable y que se pueden hacer comparaciones con confianza entre subgrupos o entre diferentes períodos de encuesta. • Los entrevistadores leen las preguntas exactamente como aparecen en el cuestionario de la encuesta. La elección de las respuestas a las preguntas suele estar fijada de antemano (cerrada), aunque también pueden incluirse preguntas abiertas dentro de una entrevista estructurada.
Entrevista semiestructurada	• A diferencia de la entrevista estructurada, las preguntas o temas son más generales. Los temas relevantes se identifican inicialmente y la posible relación entre estos temas y las cuestiones se convierte en la base de preguntas más específicas que no necesitan ser preparadas de antemano, lo que permite tanto al entrevistador como a la persona entrevistada la flexibilidad de indagar en detalles o discutir cuestiones. • Se pueden plantear nuevas preguntas durante la entrevista a raíz de lo que diga el entrevistado, por lo que la entrevista fluye más como una conversación.
Observación	• Observación del entorno de trabajo y de la actuación de los empleados (material de oficina, herramienta de comunicación, sistema informático, medios de circulación de la información).

Cuestionarios	Un cuestionario es un instrumento de encuesta que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones para recopilar información de los encuestados. Suelen estar diseñados para el análisis estadístico.
Discusión en grupo	- Método de investigación cualitativa cuya finalidad es obtener información en profundidad sobre las ideas y percepciones de un grupo y también ser algo más que una interacción de preguntas y respuestas. - Reunión relativamente pequeña (generalmente de seis a doce participantes) que se convoca con un propósito específico bajo la dirección de un moderador, y durante la cual los miembros del grupo hablan libre y espontáneamente sobre un tema determinado.
Taller	- Un seminario educativo o una serie de reuniones que hacen hincapié en la interacción y el intercambio de información entre, por lo general, un número reducido de participantes, desarrollando habilidades o una comprensión común a través de algunos tipos de aplicación. - Debate sobre la verificación de las necesidades de formación del personal identificadas en los cuestionarios de evaluación de las necesidades de formación devueltos y en los resultados de las entrevistas.

Para medir la eficacia de un programa de formación en materia de igualdad de género e identificar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje, es necesario medir los indicadores clave de rendimiento (KPI) de los participantes. Estos se utilizan para cuantificar de forma numérica el progreso de determinados objetivos de formación. Los KPI pueden utilizar los datos recogidos al principio, durante y después de la formación. Existe una gran variedad de KPIs que se utilizan para evaluar diferentes aspectos de un programa de formación: si las actividades y los procesos se ejecutaron según lo previsto, si se alcanzaron los objetivos o resultados y si hubo consecuencias no deseadas. En cualquier caso, los KPI deben reflejar la meta, los objetivos y los resultados esperados del programa de formación.

Hay ciertas características que hacen que un indicador sea más robusto (ADB, 2013):

- Válido: mide lo que el indicador pretende medir.
- Específico: medir sólo el aspecto concreto de la iniciativa que se pretende medir.
- Fiable: minimizar el error aleatorio; y producir el mismo resultado de forma consistente, dado el mismo conjunto de circunstancias, incluyendo el mismo observador o encuestado.
- Comparable: permite comparar los resultados o la eficacia a lo largo del tiempo y en diferentes contextos.
- No direccional: permite medir el cambio en cualquier dirección.
- Preciso: utilizando definiciones claras y bien especificadas.
- Factible: que pueda medirse con las herramientas, los métodos, los recursos y las competencias disponibles.

- Pertinente: claramente vinculado a un insumo, producto o resultado de la política, estrategia, programa, proyecto o iniciativa que se mide.
- Verificable: que pueda probarse o comprobarse empíricamente.

En primer lugar, es importante determinar qué se va a medir durante la evaluación y valoración del programa de formación. En otras palabras, decidir los indicadores de "eficacia". Para ello, algunos de los indicadores utilizados regularmente son las nuevas habilidades y conocimientos, la experiencia de aprendizaje y el impacto cultural y financiero. Según el "Tool Kit on Gender Equality", elaborado por el ADB (2013), los indicadores de igualdad de género deben medir los siguientes parámetros:

- diferencias en la participación, los beneficios, los resultados y las repercusiones para las mujeres y los hombres
- cambios en las relaciones de género (positivos o negativos), es decir, cambios hacia la igualdad o cambios hacia la desigualdad entre hombres y mujeres
- cómo repercuten estos cambios en la consecución de los objetivos de formación.

La penúltima etapa consiste en recoger información sobre los resultados del programa de formación utilizando herramientas y métodos como observaciones, pruebas, encuestas, entrevistas, grupos de discusión, etc. Por último, se analizan los datos recogidos y se presentan en un informe las conclusiones del programa de formación aplicado. Este informe constituye un componente crítico para futuras mejoras en el enfoque de la organización sobre los programas de formación.

UNIDAD 5. Áreas de intervención de la acción formativa en el sector de la piedra.

5.1. Perfil profesional y contexto sociolaboral .

Los cambios sociales y el trabajo constante y las mejoras en el campo de la igualdad de género llevaron a una nueva comprensión de la orientación profesional y el perfil profesional en el contexto del trabajo social.

Los límites entre las ocupaciones que antes se entendían como típicamente masculinas o típicamente y clásicamente femeninas están empezando a desaparecer lentamente.

Los resultados de nuestra encuesta

Para profundizar al máximo en el tema del papel y la posición socioeconómica de las mujeres en el sector de la piedra, realizamos dos amplias encuestas que arrojaron los siguientes resultados.

A pesar de la continua resistencia a la educación para muchas ocupaciones típicamente masculinas, como la de albañil, cada vez entran más chicas. En la Escuela de Albañilería, somos testigos de que el atractivo de esta profesión entre los estudiantes ha aumentado mucho y, en un periodo de diez años, su número en la escuela se ha triplicado.

La entrada de chicas en clases mayoritariamente masculinas afecta favorablemente al ambiente en las aulas y en toda la escuela.

Sin embargo, existe la tendencia de que, tras graduarse en la escuela, las alumnas suelen seguir estudiando y rara vez se quedan en el oficio de cantero. Esto tiene sus pros y sus contras. Lo bueno es que se convierten en ciudadanos académicos y se especializan en facultades afines, desde la ingeniería civil hasta la restauración, y en su mayoría se quedan en el sector de la piedra. Sin embargo, además de un indicador de sus ambiciones personales, esto podría ser en parte un indicador de que las mujeres, a pesar de su formación, todavía no son tan bien recibidas por los empresarios del sector real como sus homólogos masculinos. Por lo tanto, en la Escuela de Albañilería, todos los profesores, especialmente los de las clases prácticas, deben centrarse en apoyar a las estudiantes para que sean lo más conscientes posible de sus cualidades y tengan el mayor éxito posible en el mercado laboral. Hay que decir que a través de la política y la orientación empresarial y educativa de la escuela, también hay que educar y animar a los profesores para que apliquen este componente educativo a través del proceso educativo. Porque quizás algunos de los profesores y maestros canteros no son inmunes a la aceptación de la cantería como una ocupación típica y tradicionalmente masculina. Por eso es bueno que en el puesto principal de la escuela, como es el caso actualmente, haya una mujer también especializada en el sector de la cantería. Pero la importantísima cuestión de la igualdad de género no debe depender de una sola persona que se encuentre en un determinado momento en un puesto de decisión, sino que es necesario institucionalizar y garantizar sistemáticamente su aplicación.

Hemos preguntado al Servicio de Empleo de Croacia cuántas mujeres se forman en este sector en total.

Si hay un número igual de mujeres inscritas en el CES, cuántas de ellas comienzan, cuántas completan sus estudios/escolares, o qué sucede con sus empleos, carreras o trabajo en el sector después de eso.

Recibimos información del Servicio de Empleo de Croacia de que un número igual de hombres y mujeres con estudios completos en el sector de las piedras (y/o sectores relacionados, construcción, arquitectura, etc.) se presentan a sus listas cada año.

La primera encuesta estaba destinada a los centros de enseñanza, principalmente los institutos, y a los colegios. El interés de esta encuesta era saber cuántas chicas se matriculan en los institutos o colegios en el sector de la cantería y profesiones afines.

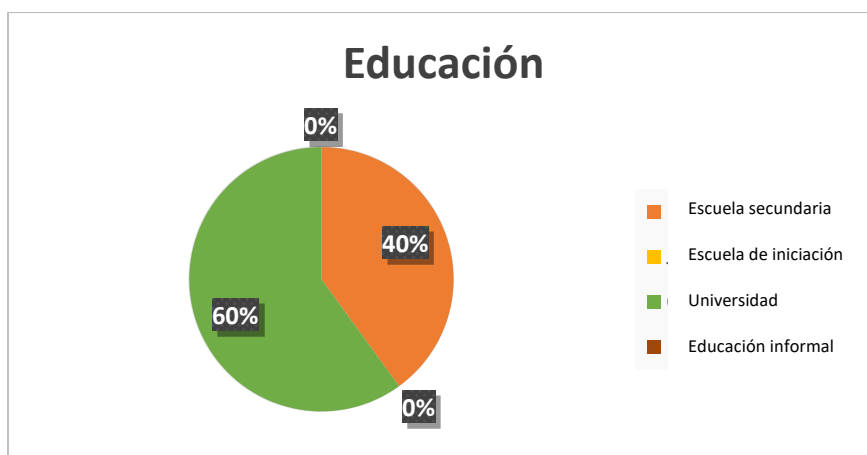


Figura 1: Niveles de los centros educativos en los que se realizó la encuesta

En esta encuesta participaron 3 universidades y 2 institutos. Lo que también cubre casi todas las instituciones de educación superior en Croacia para este sector. La población de los participantes osciló entre 50 y 1000 alumnos / estudiantes. Aparte de la Escuela de Albañilería, que tiene la menor población total de estudiantes, la parte o el porcentaje de chicas matriculadas es de alrededor del 40%, y los datos extremos son del 9% al 54%. Esto demuestra que actualmente en el sistema educativo croata hay una proporción muy alta de chicas que están preparadas para ir a la escuela y empezar una profesión en el sector de la cantería y profesiones afines.

Ejemplo de buenas prácticas: el número de alumnos matriculados en la Escuela de Cantería desde 2012 hasta 2021. Hay un aumento significativo del número de estudiantes en la ocupación tradicionalmente masculina.



Figura 2: Número de alumnas matriculadas en la escuela de cantería como parte del sector de la piedra, en el periodo de 2012 a 2021

Estos datos muestran ciertamente un cierto cambio en la concepción social de estos trabajos, como típicamente masculinos, aquellos en los que las mujeres no deberían ni siquiera intentarlo. También muestra el interés y la educación de estas jóvenes que están dispuestas a realizar estos trabajos. Es evidente que se ha producido un avance en la educación porque los padres también están dispuestos a dejar que sus hijas ejerzan esas profesiones. Cuando decimos "dejar", partimos de la base de que en la sociedad croata actual, los padres siguen siendo los que financian la educación de sus hijos, y sin duda influyen en su elección.

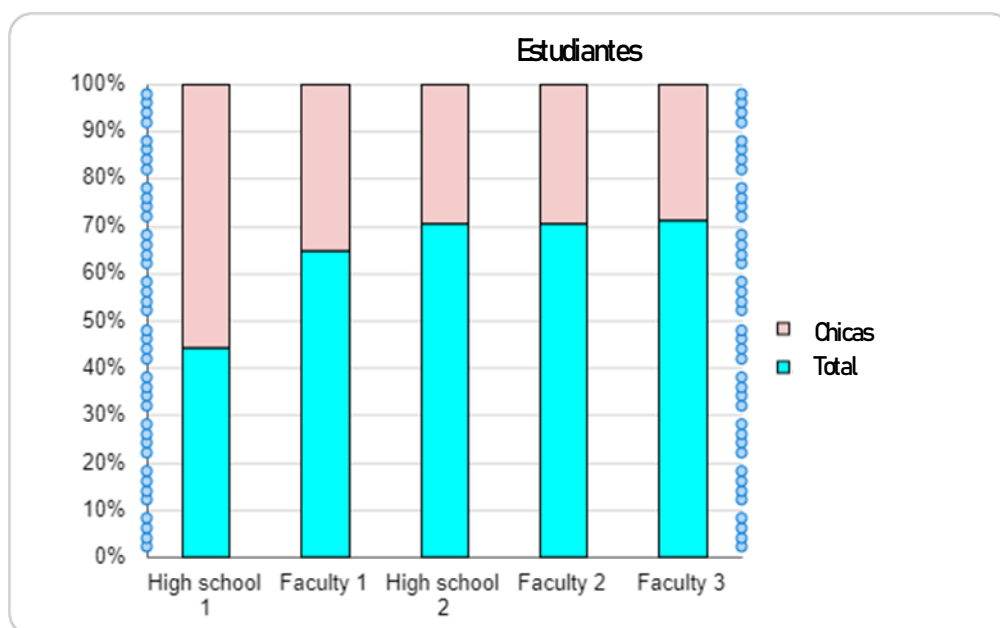


Figura 3: Número total de estudiantes y porcentaje de mujeres en los centros encuestados

También es interesante el siguiente indicador, con el que queríamos determinar qué porcentaje de las niñas matriculadas se gradúan o completan su educación.

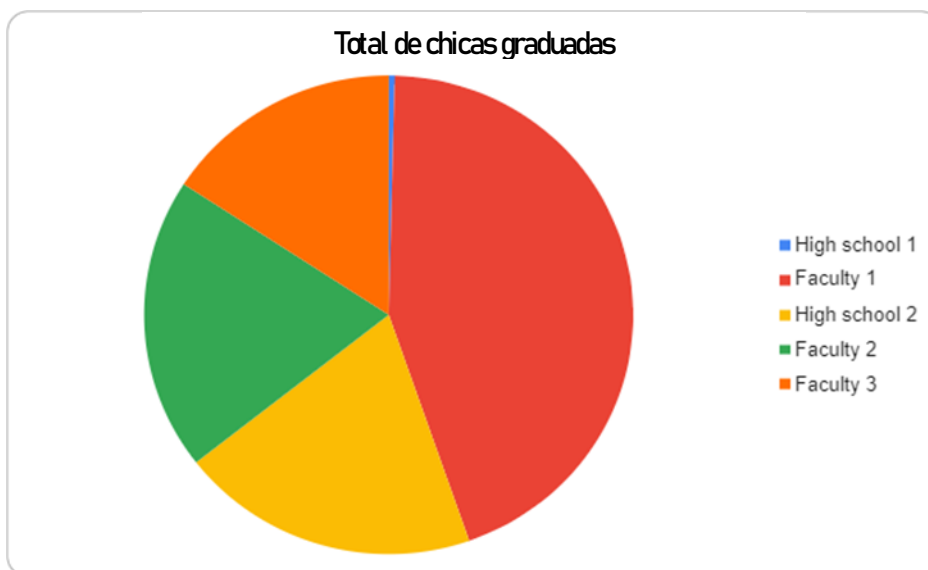


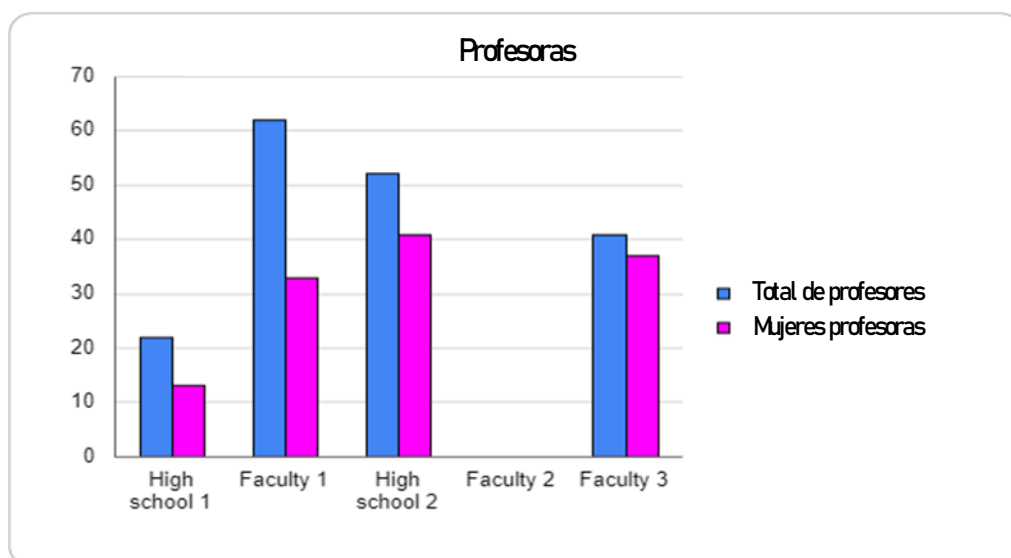
Figura 4: Proporción de mujeres en el número de licenciados

Sorprendentemente, el porcentaje de graduados es mayor que el total de matriculados. Para recordar, alrededor del 40% están matriculados, mientras que alrededor del 50% se gradúan. Estos datos nos muestran que estas chicas son obviamente más persistentes en sus estudios que sus homólogos masculinos. La anticuada idea de que cuando las chicas se matriculan en esos estudios, "entienden" que no son para ellas y abandonan, es obviamente cosa del pasado, porque estos datos refutan sin duda este argumento. Las chicas que abandonan la universidad suelen hacerlo porque pierden la motivación. No sabemos en este momento qué es lo que lleva a la pérdida de motivación, y cuáles son sus decisiones posteriores en la vida relacionadas con sus carreras y trabajos, por lo que ésta es sin duda una oportunidad para alguna investigación futura. Lo que sí es probable, incluso seguro, según los titulados, es que la mayoría de los compañeros varones abandonen sus estudios.

Además de los datos sobre las mujeres matriculadas, nos interesamos por el porcentaje de mujeres en el personal docente y administrativo de estas instituciones educativas.

La primera pregunta se refería al número de profesoras, y los porcentajes son asombrosos, su 53-90%.

Al mismo tiempo, en la mayoría de las instituciones que participaron en esta encuesta, todas menos una, hay una mayoría de mujeres en sus Comités de Dirección.



A partir de estos datos, se podría extraer una conclusión audaz: las mujeres de este sector en Croacia son hoy las encargadas de la educación de los jóvenes, tanto en los institutos como en las universidades. Estos datos coinciden en cierto modo con la tendencia mundial de que la educación se ha convertido casi por completo en una "profesión femenina", incluso cuando el propio ámbito de la educación es una "profesión masculina". Qué tan positiva es esa feminización de la educación, el tiempo lo demostrará.

Lo que es importante decir es lo que ocurre después de la escuela con estas mujeres. De las tablas y gráficos obtenidos del CES se desprende cómo se aplican a los centros de búsqueda de empleo después de la graduación.

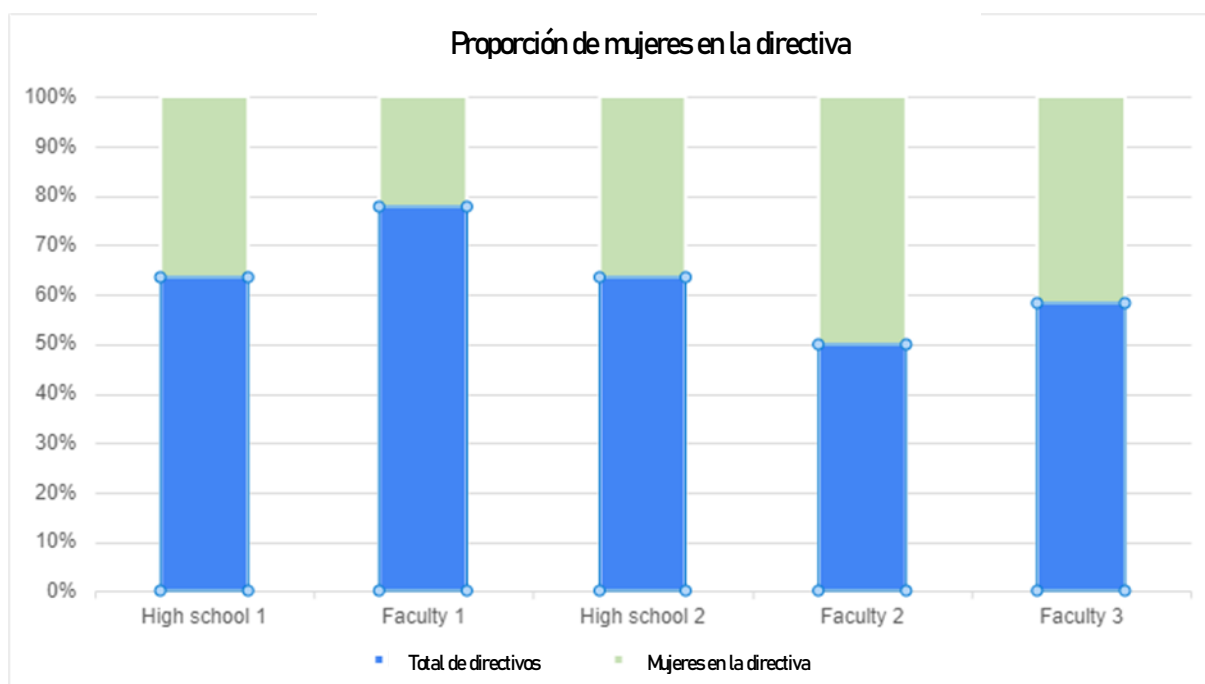


Figura 6: Número o proporción de mujeres en los órganos de gobierno de los centros educativos

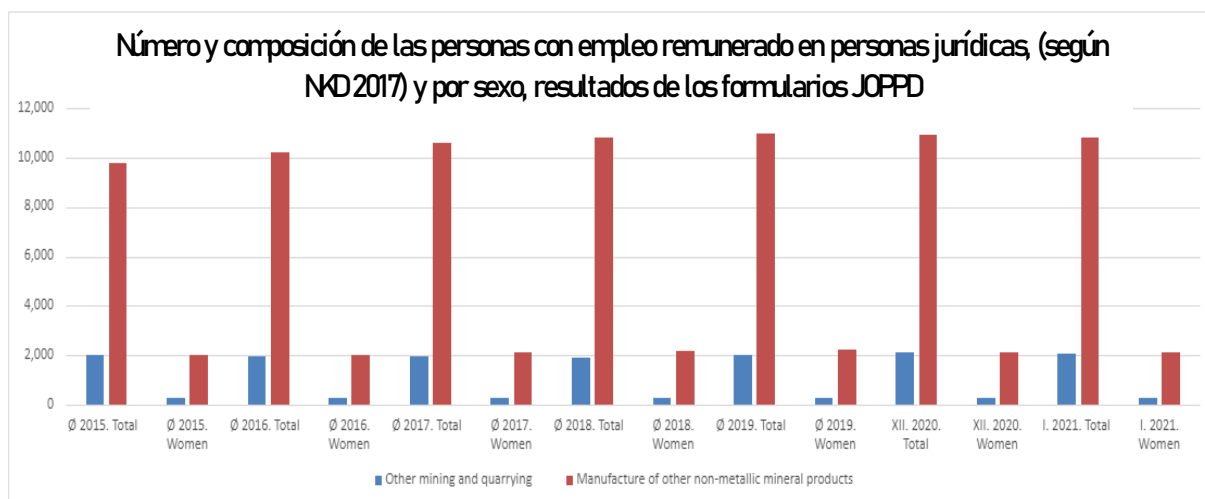


Figura 7: Número y estructura de los empleados por sexo en el sector de la piedra, según los resultados del Servicio de Empleo de Croacia

En busca de un trabajo en la profesión (o en absoluto) pasan un tiempo entre 6 meses y un año. Pero después desaparecen de los registros. Aquí es donde entra en juego la cuestión de los empleadores. ¿Están empleadas estas jóvenes? ¿Dónde? Algunos indicadores señalan que no están empleadas en la profesión, porque en ese caso la mayoría de las empresas del sector deberían tener al menos un 50%

de ellas según los datos anteriores. Pero no hay tantas en ninguna empresa de cantería. Evidentemente, no están empleados en la profesión para la que se formaron.

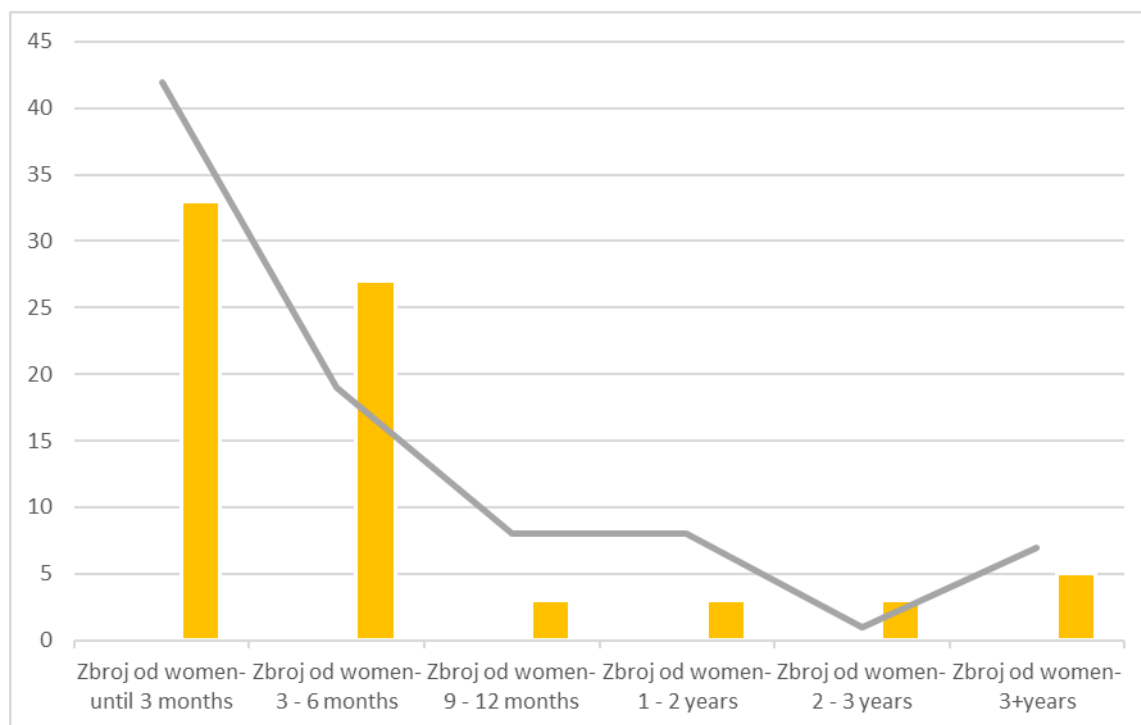


Figura 8: Tiempo de permanencia de las mujeres en el Servicio de Empleo de Croacia en meses (tiempo en situación de desempleo)

Debido a la necesidad de obtener estas respuestas, realizamos una segunda encuesta, destinada principalmente a los empresarios del sector de la piedra.

La encuesta se envió a 140 direcciones y respondieron 16 empresarios. Lo que supone una tasa de respuesta del 11%. La encuesta duró dos semanas y se envió a los empresarios varias veces en esas dos semanas.

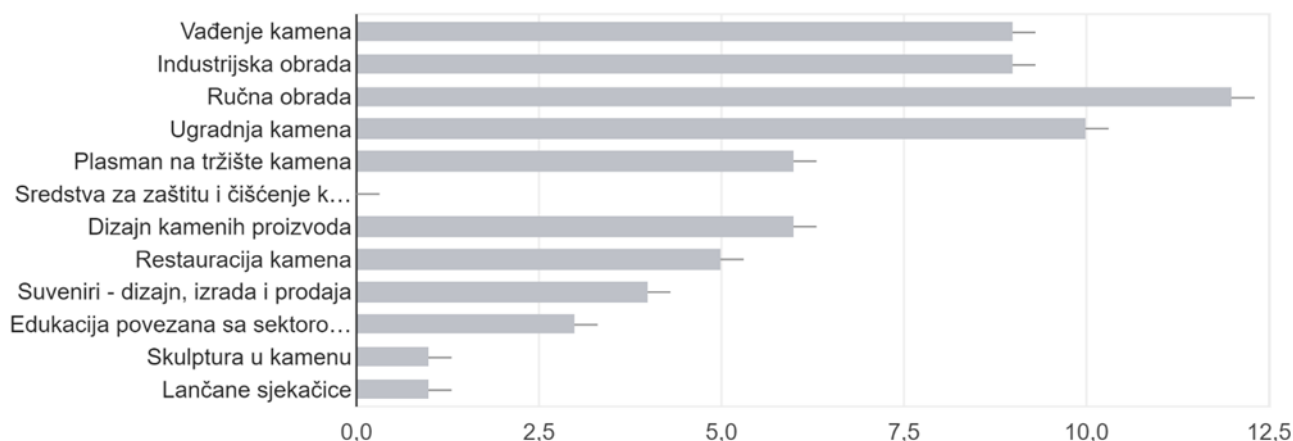


Figura 9: Ramas del sector de la piedra que abarcan las empresas y los oficios encuestados.

A la pregunta de cuántos empleados tiene, respondieron lo siguiente.

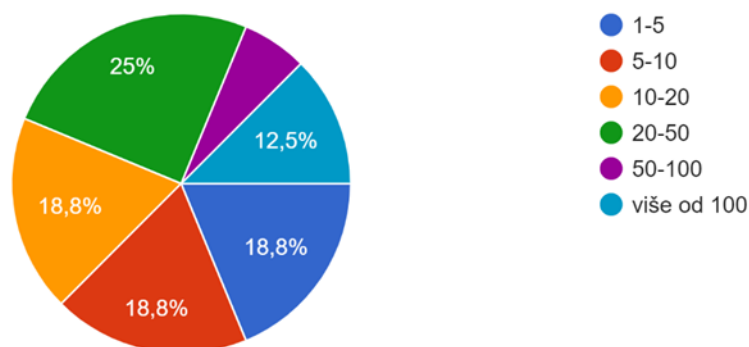


Figura 10: Número de empleados totales en los oficios e industrias del sector de la piedra - respuestas a la pregunta de la encuesta "¿Cuántos empleados tiene?"

La siguiente pregunta era cuántas mujeres empleadas tiene. El resultado de la encuesta muestra que la contestaron desde las empresas que tienen entre 2 y 100 empleados, y las que no tienen ninguna mujer, hasta las que tienen 20.

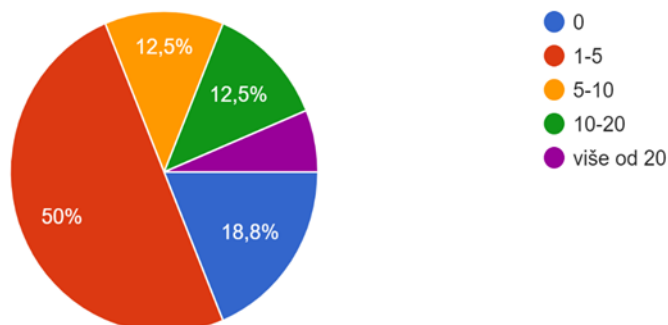


Figura 11: Proporción de mujeres en el número total de empleados - respuesta a la pregunta ¿Cuántas mujeres tiene?

El campo de trabajo es tan diverso como el número de empleados, desde grandes canteras hasta pequeños oficios que trabajan con recuerdos. Una empresa lleva sólo un año en el mercado, mientras que otra está presente desde hace más de 120 años. Por término medio, la mayoría de las empresas llevan más de 30 años en el mercado, lo que las convierte en buenas representantes de su profesión.

Tras los datos de referencia, se recogieron datos sobre la presencia de mujeres entre sus empleados. De los que emplean a mujeres, la mayoría están empleadas en el ámbito de la administración, las secretarías, el mantenimiento y la limpieza. Hay un porcentaje muy pequeño de mujeres empleadas entre los trabajos profesionales u operativos, y aún menos entre las autoridades directivas.

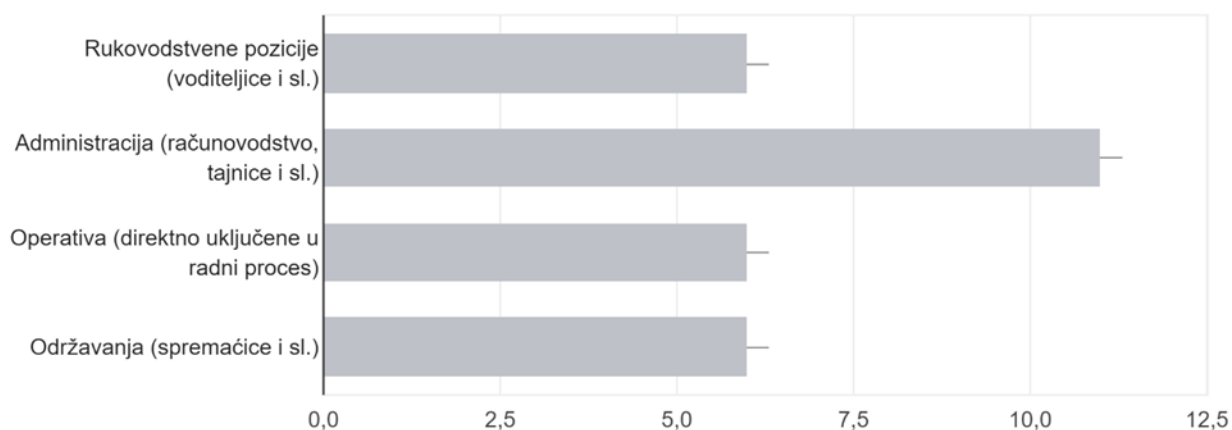


Figura 12: Estructura de las mujeres empleadas en diferentes puestos en las empresas

Sólo el 46% de las empresas tienen mujeres empleadas en esta parte de su negocio. Este porcentaje se eleva adicionalmente de forma artificial debido a que de las 16 empresas que respondieron a la encuesta, en 4 de ellas, las mujeres eran propietarias de las mismas. Las mujeres son más propensas y están más dispuestas a participar en las encuestas. Aunque nada menos que el 68% de los empresarios declaran estar satisfechos con la forma de trabajar de las mujeres empleadas, el porcentaje global de mujeres en la parte operativa es demoledor.

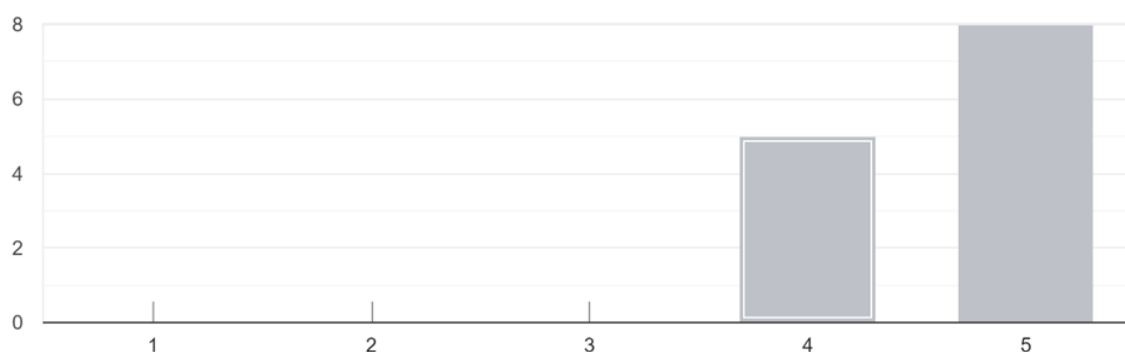


Figura 13: Cuando se les pregunta por la satisfacción laboral de las mujeres, la mayoría de los empresarios dan una puntuación de 4 o 5; 5 significa excelente y 1 malo

Además, sería interesante para alguna investigación futura ver qué parte de esta satisfacción con el trabajo de las mujeres se refiere a las que están en la administración/mantenimiento y qué parte en las operaciones.

La siguiente parte de las preguntas estaba relacionada con el conocimiento de la ley, y se descubrió que el 53% de los empresarios no tienen ningún conocimiento especial sobre las leyes y normas relacionadas con la posición de las mujeres en este sector. Probablemente porque no hay leyes relacionadas con la igualdad de las mujeres en este sector, en el trabajo, a nivel mundial.

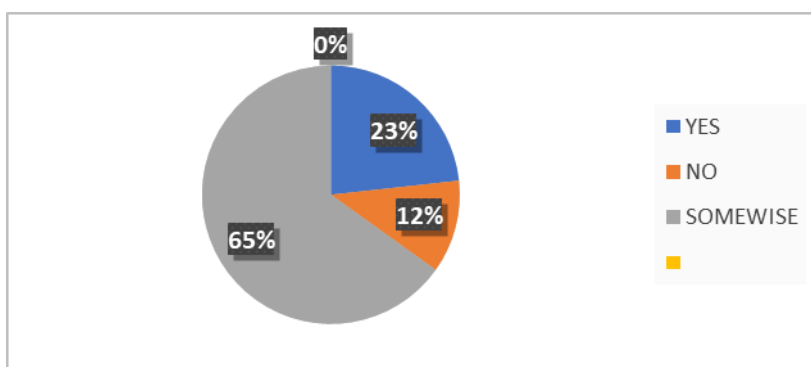


Figura 14: A la pregunta de si conoce las leyes relacionadas con la igualdad de la mujer en el trabajo

Una pregunta adicional fue si es necesario cambiar las leyes relacionadas con este tema, donde la mayoría responde que no sabe o que no cree que sea necesario cambiar algo en las leyes existentes.

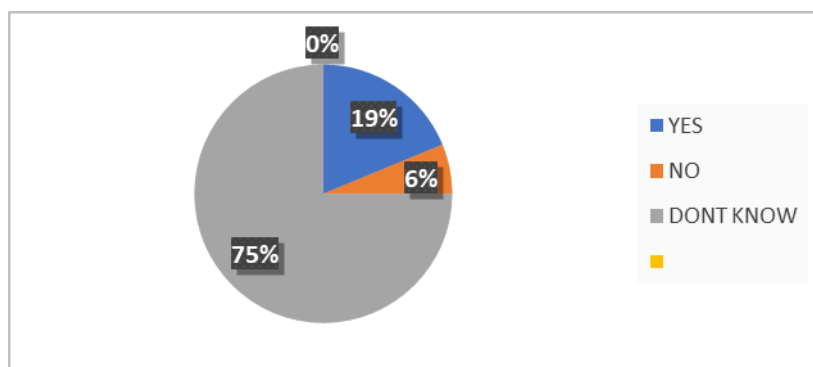


Figura 15: Se obtuvieron las siguientes respuestas a la pregunta de si hay que cambiar las leyes

Esto indica que algún plan de trabajo futuro debería dirigirse a la concienciación de la necesidad de cambios legales entre los empresarios de este, pero probablemente de otros sectores de trabajo en Croacia. Es interesante que este "vacío" legal haya pasado más o menos desapercibido para las mujeres del sector, es decir, los propietarios de las empresas que respondieron en la encuesta.

A la pregunta - Contrataría a más mujeres en su empresa el 53% responde que Sí, pero todavía hay un gran porcentaje de los que responden con No / No sé hasta el 40%, lo que puede interpretarse de diferentes maneras, desde que no necesitan más empleados, es decir, que no están en proceso de expansión de su negocio hasta que tienen cierta resistencia al empleo de mujeres en el sector en general.

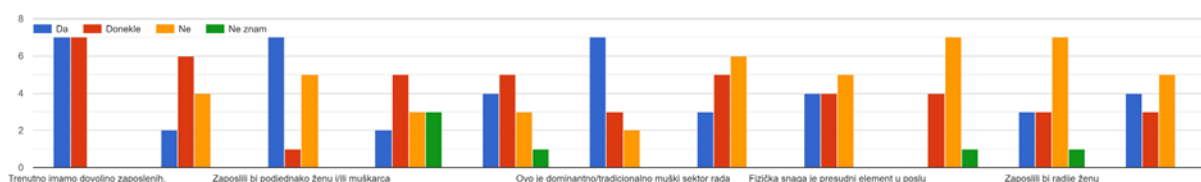


Figura 16: Respuestas a la pregunta "¿Contrataría a mujeres en su empresa?"

Este gráfico muestra las respuestas recibidas a las preguntas relacionadas con el empleo en sus empresas y muestra que más de la mitad de los que respondieron piensan que generalmente tienen suficientes empleados. Lo que indica que los que respondieron a la encuesta no están ampliando actualmente sus actividades (Encuesta realizada en 2021), si lo están haciendo es un aspecto muy lento y actualmente no dominante de su negocio.

La segunda pregunta estaba relacionada con si tienen una determinada actitud hacia el empleo de las mujeres en su empresa y se aprecia el mayor número de respuestas en cierta medida, pero también hay un gran número de respuestas que pertenecen a las respuestas No y No sé. En esta pregunta, es

evidente que la cuestión mencionada puede no haber sido objeto de pensamientos, planes o actividades de estos empresarios hasta esta misma encuesta, ya que la mayoría responde que no tiene una posición clara sobre este tema.

Además, la pregunta relacionada con la actitud positiva hacia el empleo de las mujeres es respondida por la mayoría con un NO. En cierto sentido, la mayoría de estos empresarios no darían una preferencia clara a las mujeres. Las respuestas aquí muestran que ciertamente no existe una discriminación positiva hacia el empleo de las mujeres. A esta pregunta le sigue la de si les importaría emplear a un hombre o a una mujer, la mayoría de las respuestas fueron afirmativas, pero aún así muchas respuestas implican que hasta el 56% de las respuestas NO implican igualdad en el empleo. Así pues, más de la mitad de los empresarios no emplearían en igualdad de condiciones a una mujer, es decir, no tienen una opinión al respecto, o no quieren declararse. Hasta un 30% responde rotundamente que NO.

Estos datos muestran que incluso en esta encuesta entre los encuestados, algunos de los cuales son mujeres, existe una actitud negativa oculta hacia el empleo de las mujeres en el sector de la piedra. Esto no es algo que podamos afirmar por varias razones, la muestra es pequeña, las preguntas pueden no estar adecuadamente planteadas, el tiempo de prueba (año 2021 todavía marcado por la Covid). Sin embargo, los datos indican que no hay igualdad en el empleo de las mujeres en este sector en Croacia actualmente. Si a esto se añaden los datos de la literatura existente, es probable que dicha desigualdad exista en múltiples ámbitos del mercado laboral, si no en todos.

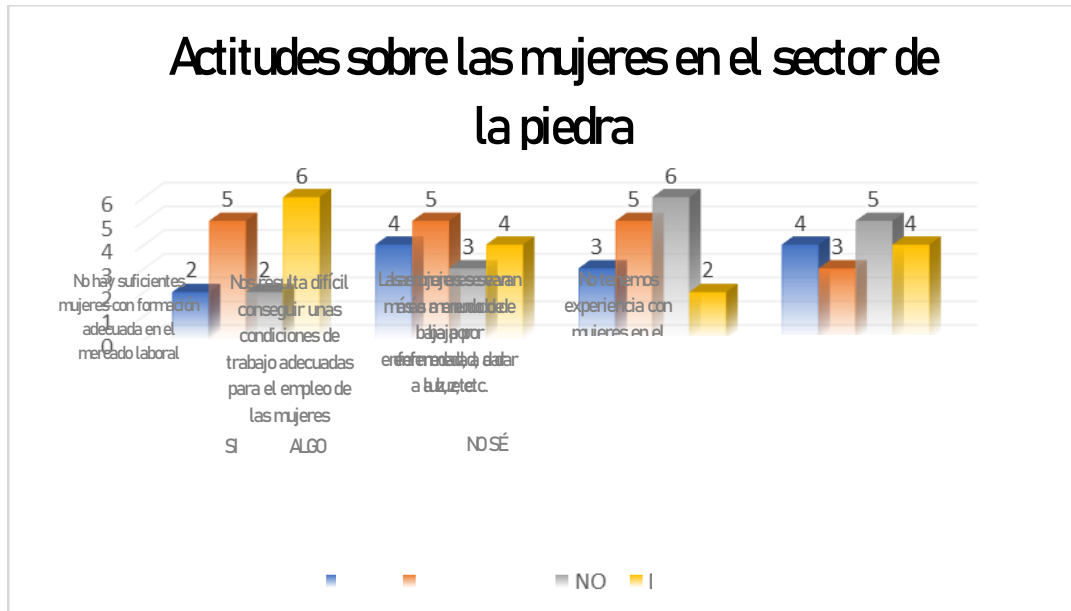


Figura 17: Respuestas a la pregunta sobre la actitud de las mujeres en el sector de la piedra

La siguiente serie de preguntas se refería a la actitud sobre las mujeres que están en el mercado laboral en el ámbito de la cantería. La primera pregunta era si había o no un número suficiente de mujeres con formación adecuada en el mercado laboral. La mayoría de las respuestas se referían a la categoría "no lo sé", lo que indica una vez más cómo estos empresarios no están informados sobre este tema,

cómo no es necesariamente consciente de ellos o de alguna manera en el enfoque de su ocupación. Si tenemos en cuenta que hemos demostrado en una encuesta anterior que un número igual de chicas (50%) completan su educación, entonces es importante mostrar cómo es que los empleadores no saben. Por eso, tanto ellos como la sociedad no se preocupan por el gran número de mujeres jóvenes que ejercen la profesión y que "desaparecen" en algún punto del sistema entre su escolarización y su empleo.

La siguiente pregunta se refería a los ajustes que debería hacer la empresa/el empleador para garantizar el empleo de más mujeres. En la ley tal y como está, hay ciertas disposiciones y ordenanzas que se refieren a las condiciones de trabajo que hay que proporcionar, como aseos y vestuarios, herramientas. Todo esto debería proteger a las mujeres, pero sólo cuando son contratadas. Antes de la contratación, si la empresa no dispone de las condiciones, esto es un obstáculo y/o justificación para la posterior no contratación de las mujeres. A este elemento le sigue la siguiente pregunta, que se refiere a la dificultad de conciliar las responsabilidades familiares y el trabajo cuando se trata de mujeres. El 37% piensa que las mujeres no acuden con más frecuencia a las bajas por enfermedad y maternidad, pero de nuevo el 63% de las que piensan que acuden con más frecuencia, no lo saben y/o no quieren declararlo.

La última pregunta de esta serie se refería al grado de experiencia de nuestros encuestados en el trabajo con mujeres en el sector de la cantería. Según las respuestas, parece claro que la mayoría tiene poca o ninguna experiencia. Por lo tanto, parte de estas respuestas deben ser tratadas como actitudes y no como afirmaciones que parten de la experiencia, dado lo reducida que es en algunas empresas. Esta es una información que dice que la forma más fácil de introducir el cambio es la experiencia, desgraciadamente el cambio se produce cuando cambian las actitudes, lo que plantea la cuestión de por dónde empezar o cómo los empleadores existentes pueden adquirir una nueva experiencia positiva en el trabajo con mujeres en el sector. Educar a los empresarios como una forma de cambiar las actitudes también sería un buen paso para intentar cambiar las actitudes de los empresarios.

Actitudes sobre la profesión y el trabajo

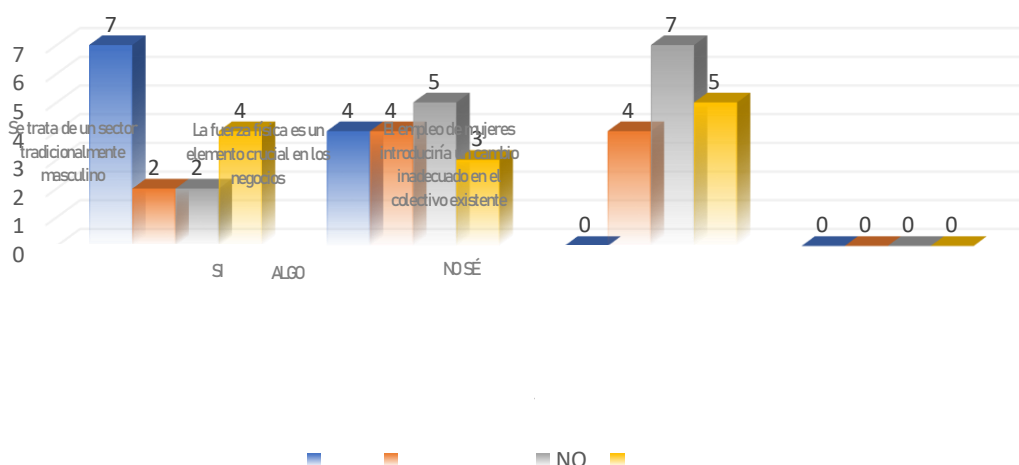


Figura 18: Respuestas a la pregunta sobre las actitudes respecto a la profesión y el trabajo

La siguiente serie de preguntas se refiere a las actitudes y opiniones sobre la propia profesión. Como cabía esperar, la mayoría de los encuestados cree que se trata de un sector predominantemente masculino, pero de nuevo hay una parte de los encuestados que abre la posibilidad de que el propio sector de la cantería esté cambiando, es decir, no tienen una opinión clara al respecto. ¿Es crucial la fuerza física? Las respuestas a esta pregunta están divididas entre nuestros encuestados. Tal vez la tecnología moderna, tanto del procesamiento de la piedra como de su manipulación, ha eliminado cada vez más la fuerza como elemento crucial para el trabajo. Por lo tanto, la cuestión de la importancia de la fuerza física en este trabajo es quizás más una cuestión de la maquinaria que tiene un empresario individual.

La última pregunta es qué tipo de cambio esperarían los empresarios en sus colectivos si se contrataran más mujeres. Es agradable ver que ninguno de los encuestados piensa que el ambiente y el clima de trabajo se verían alterados directamente, el número de respuestas afirmativas es 0. Otras respuestas indican que esperan que no haya ningún cambio o que hay cierta sospecha, o de nuevo no saben o no quieren declararse.

Estas encuestas proporcionaron datos exhaustivos sobre algunos aspectos del empleo de las mujeres en el sector de la piedra, pero también de las profesiones relacionadas. Lo que está claro es que la muestra era pequeña, por otro lado, Croacia es un país pequeño e incluso un número tan pequeño de encuestados es de hecho un gran porcentaje de los presentes en el sector.

Ciertamente, esta encuesta y sus resultados requieren una investigación adicional, pero muestran tendencias. La cantería en Croacia es un sector pequeño, el número de mujeres en el sector es reducido, hemos reunido a todas aquellas que nos son conocidas y con las que ha sido posible establecer una cooperación en este momento. Sus experiencias, conocimientos, actitudes y opiniones no son ciertamente despreciables sólo porque no sean muchas.

Conclusión

Hoy en día, la estructura de la familia ha cambiado, de modo que el modelo de la otrora familia tradicional en la que los hombres son el sostén de la familia y las mujeres las amas de casa y las cuidadoras es cada vez más cosa del pasado. La feminización del mercado laboral es cada vez más común, las mujeres realizan trabajos cada vez más diversos y demuestran la misma capacidad, conocimientos y habilidades que sus compañeros masculinos. Sin embargo, las desigualdades de género en el mundo laboral siguen estando presentes y las mujeres se enfrentan a menudo a la discriminación.

Aunque los trabajos siguen estando divididos predominantemente entre hombres y mujeres, siendo la cantería una ocupación típicamente masculina, cada vez hay más mujeres valientes que van más allá del género y que se atreven a guiarse por sus deseos y talentos. Por supuesto, encontramos los mismos problemas en el sector de la cantería.

La cantería, como oficio tradicional, requiere fuerza "masculina", pero también creatividad y el arte de procesar, cortar y dar forma a la piedra. Es una forma de arte, en la que hombres y mujeres pueden ciertamente tener el mismo éxito.

La sociedad avanza hacia la igualdad, como demuestra el hecho de que cada vez haya más mujeres trabajando en el mercado laboral. Gracias a la tecnología y a las máquinas que pueden realizar la parte del trabajo más exigente físicamente, las mujeres en la cantería pueden prestar más atención a los detalles y a la expresión artística

Sin embargo, a pesar de la ya mencionada creciente participación de las mujeres en la cantería, el estatus y las palancas de poder siguen estando en manos de los hombres. En este oficio, al igual que en otros, las mujeres están menos empleadas, sus esfuerzos son menos apreciados y a menudo se les paga menos.

Por tanto, es necesario que la sociedad en su conjunto, desde el nivel local hasta el global, se esfuerce por crear condiciones que permitan a las mujeres participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

Es necesario un trabajo sistemático para mejorar la profesión, preservar la tradición y aumentar el número de mujeres en la industria de la piedra.



Figura 19: Además del premio al mejor recuerdo de piedra, la artista Dina Jakšić Pavasović también recibió una carta de la Cámara de Comercio de Croacia para la adquisición de marcas de calidad Original croata y / o calidad croata



Figura 20: Lección de modelado escultórico

Ejemplo de buenas prácticas: Cooperación en el proceso educativo. Mediante el trabajo y los logros conjuntos, se borran los límites de las desigualdades de género.

5.2. Las mujeres y el entorno laboral en el sector de la piedra.

El entorno laboral de las mujeres en el sector de la cantería puede verse desde varios ángulos, por ejemplo desde el ángulo de la seguridad en el trabajo, los salarios más bajos por el mismo trabajo realizado, la discriminación por parte de los colegas masculinos, el acoso sexual, el mobbing, etc.

La seguridad en el trabajo es uno de los componentes más importantes del proceso laboral del que depende no sólo la protección de la salud y la vida sino también la productividad laboral. La seguridad en el trabajo está prescrita por la Constitución de la República de Croacia, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley Laboral. Dicho marco legal menciona a las mujeres y la protección de las mujeres en el trabajo sólo en las partes relativas a las trabajadoras embarazadas, a las que han dado a luz recientemente y a las trabajadoras en periodo de lactancia. El sector de la cantería y el entorno laboral no se mencionan en ninguna parte de las disposiciones legales, ni tampoco sectores más amplios como el de la construcción. Y cuando no hay un marco legal, se da al empresario bastante poder para aplicar arbitrariamente sus decisiones y su comportamiento hacia los trabajadores.

Las mujeres también están expuestas a factores de riesgo físico, psicosocial y organizativo en el lugar de trabajo, entre otras cosas por su doble papel de trabajadoras y cuidadoras no remuneradas de la vida familiar y personal, al que tampoco se presta mucha atención en el lugar de trabajo.

Las trabajadoras del sector de la piedra a menudo no pueden ascender y suelen cobrar menos que sus compañeros masculinos por el mismo trabajo, porque existe una discriminación y una valoración diaria de las oportunidades de las mujeres en el lugar de trabajo. También existe el acoso sexual, que las mujeres suelen callar por miedo a perder su trabajo, y de hecho el propio marco legal y los procedimientos judiciales no las protegen tanto como para que una mujer pueda seguir haciendo su trabajo de forma habitual.

Ejemplo de buenas prácticas:

evantina recoge los testimonios de 5 mujeres que hablan de su experiencia en la empresa. Cada mujer habla en su propio idioma (español, portugués e inglés). Los subtítulos sólo están disponibles en español. Vídeo completo en: <https://www.youtube.com/watch?v=fBMpwIWxEbs>



Es importante incluir las cuestiones de género en las evaluaciones de riesgos laborales en el sector de la piedra para obtener un plan de trabajo y un marco de calidad que permitan la plena igualdad de las mujeres en el entorno laboral del sector de la piedra.

La legislación de cada país suele basarse en la europea.

La Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa fue diseñada para proporcionar un marco y directrices para todos los miembros en la lucha por la igualdad de las mujeres, tanto en el

mercado laboral como en todas las demás esferas de la vida, porque no es posible separarlas completamente.

En Croacia, existen actos jurídicos básicos que definen las leyes y los derechos.

- Constitución
- Ley del Trabajo
- Ley de Igualdad de Género
- Política nacional de igualdad de género.

En Croacia, lamentablemente, no existe un marco legal claro para la cantería. Por otra parte, ni siquiera las áreas relacionadas más amplias tienen bases legales mejor elaboradas cuando se trata de mujeres. La cuestión general de la igualdad de género no ocupa un lugar destacado en la legislación croata. Si bien la igualdad de género se define en la Constitución en su artículo 3, el papel y la protección de la mujer en su legislación posterior se reducen al mínimo.

En la Ley Laboral, la igualdad de las mujeres se menciona sólo en 3 lugares, el primero de los cuales es

- Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006).
- La segunda mención se refiere a la protección de las mujeres embarazadas, los padres y los cuidadores
- Y la última: Sueldos y prestaciones salariales

Croacia es signataria de varios convenios relativos a la discriminación.

- Convenios de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de todas las formas de discriminación
- Convenio sobre la igualdad de remuneración por el trabajo
- Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de condiciones para los trabajadores.

Sin embargo, en la legislación croata, los principios e ideas de estos Convenios se están aplicando lentamente. El hecho de que haya tan pocos actos jurídicos generales en Croacia que mencionen y traten los derechos de las mujeres en el mercado laboral y las condiciones de trabajo habla claramente de cómo esa falta de legislación se traslada al sector de la piedra.

De la falta de base legal se derivan los problemas que dificultan el tratamiento del tema de las mujeres en la cantería. Lo que queda claro en esta situación es que, en Croacia, aunque existe una aceptación declarativa de las mujeres como participantes en igualdad de condiciones en todos los segmentos de la sociedad, no tienen una base muy realista y práctica. Tratar el campo de la cantería con estos datos se convierte en tratar el panorama sociopolítico más amplio de Croacia.

Aunque se han adoptado varias ideas y declaraciones de forma declarativa, todavía no se han aplicado legalmente ni son vinculantes para ningún participante. Sin la existencia de la ley y su aplicación, sólo cabe esperar cambios a título individual. Hasta que se cree una masa crítica en la sociedad que esté más dispuesta a cambiar las cosas más rápidamente, es decir, a través de leyes vinculantes.

5.3. El plan de igualdad en la empresa.

Para crear un plan de igualdad en las empresas y lograr la mayor representación posible de las mujeres en el mercado laboral en el sector de la piedra, es sin duda necesario realizar una investigación y examinar a los empresarios sobre la situación actual dentro de las empresas. Esto proporcionaría indicadores medibles de la situación real, pero también podría proporcionar un análisis de las mejores prácticas posibles para incluir a las mujeres en el mercado laboral.

Nuestra encuesta es sólo el primer paso para arrojar luz sobre la situación sobre el terreno, en el mercado laboral. Señala que existe un grave problema en la afirmación de las mujeres jóvenes con formación. Tras varios años de formación para este sector, al final no entran en él, es decir, entran en un porcentaje muy preocupante. Donde surge el problema, entre el SIC y el empleador. Esto debería ser una responsabilidad social más profunda y amplia.

Para arrojar realmente luz sobre este problema, es necesario hacer una investigación más amplia que incluya un número mucho mayor de empresas, examinando todos los niveles dentro de la empresa, desde los directivos hasta las limpiadoras. También habría que estudiar cuál es el procedimiento de selección para la contratación, la evaluación de los trabajadores y la salida de la empresa. ¿Tienen las empresas alguna idea sobre la participación de las mujeres en su trabajo, cómo es el clima laboral? Cuáles son las condiciones de trabajo para el empleo de las mujeres, si existen o cuánto hay que cambiar y qué conseguir.

Una investigación más profunda debería incluir también el ámbito de la legislación, la cooperación directa con los ministerios competentes, el contacto con la defensora del pueblo y la sociedad civil. Tras los datos obtenidos, sería necesario crear un plan que garantice un mayor empleo de las mujeres en el sector mejor que la situación actual.

Sólo después de los datos obtenidos, sería posible crear programas educativos adecuados para empresarios y empleados. Porque incluso estos datos mínimos indican que ninguna de las partes está familiarizada con la normativa legal, así como con sus deficiencias. Aparte de la ley, los empresarios no son suficientemente conscientes de las ventajas de emplear a más mujeres.

El hecho es que los cambios sólo se producen cuando somos conscientes del problema, para lo cual es ciertamente necesario implicar a los empresarios y a los propios trabajadores. Los empresarios desempeñan un papel importante en la creación y el mantenimiento de la igualdad de género en el mercado laboral porque son ellos quienes contratan a los trabajadores, es decir, los emplean. Las investigaciones han demostrado incluso que los empresarios creen que perderán clientes si contratan a una mujer o a un hombre para un trabajo que normalmente realiza el sexo opuesto. Esto es

especialmente pronunciado en los sectores en los que las mujeres son minoría, a pesar de tener un alto nivel de educación y conocimientos.

Los empresarios tienen que concienciar y reforzar el conocimiento de que contratar a mujeres y retener a los mejores talentos conduce a un aumento de la productividad, y la alineación de la empresa y el profesional conducirá sin duda a mejores resultados empresariales. El hecho es que el éxito está reservado a los empresarios que encuentran el mejor personal, es decir, los empleados. Si se busca entre sólo la mitad de la población masculina, tienen pocas posibilidades de encontrar a la persona más adecuada para sus necesidades. La presencia de las mujeres en el mercado laboral es un factor importante para el crecimiento económico, especialmente porque la independencia económica conduce a la reducción de los gastos sociales del Estado, y por otro lado conduce al desarrollo y fortalecimiento de un empleador que tiene empleados de calidad. Esto, en consecuencia, fortalece la economía.

La discriminación de las mujeres en el mercado laboral forma parte de la discriminación general de las mujeres. En las economías desarrolladas, las mujeres constituyen casi la mitad de la mano de obra y la participación de las mujeres en el mercado laboral aumenta constantemente. A pesar de la importante evolución positiva, la posición de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo peor que la de los hombres. Maria Jepsen (EUROFOUND) afirmó que la diferencia de empleo entre hombres y mujeres en la Unión Europea es del 11,5%. Martina Banić (HDZ) afirmó que las mujeres representan el 67 por ciento de la mano de obra mundial y solo el 10 por ciento de los ingresos, mientras que las mujeres poseen solo el uno por ciento de la riqueza total del mundo. (Datos del Parlamento croata de 2013).

Example of good practice: The campaign of the Ministry of Economy to promote vocational schools and occupations as one of the protective young face took a girl in a completely atypical occupation - a stonemason.



Figure 3: A student of the Stonemasonry school photographed in a school workshop as the face of the national campaign of the Ministry of Economy of the Republic of Croatia to strengthen vocational schools

La conclusión de este manual es que en Croacia, en el sector de la piedra, todavía no hay igualdad en el empleo de las mujeres. Esta desigualdad es igualmente el resultado del propio sector y de su falta de concienciación respecto a este tema, pero también de las oportunidades globales, mundiales y europeas, incluida Croacia. Las leyes existen, pero son débiles, no están definidas y/o no se aplican. En casi todos los países del mundo se sigue luchando por la igualdad de la mujer en casi todos los aspectos de la vida, y la empresa como uno de los más importantes está siempre en el punto de mira.

Las mujeres en la cantería existen, viven, trabajan, estudian, educan a otros, crean carreras, son creativas y valoradas. Sin embargo, siguen siendo más la excepción y menos la regla. Su camino hacia el éxito, incluso hoy en el siglo XXI, es más difícil y duradero que el de sus homólogos masculinos.

Las mujeres van a la escuela, las mujeres han asumido la escolarización y, sin embargo, en la parte operativa de la profesión no hay ninguna. El 40% de las mujeres se matriculan en la universidad, el 50% se gradúa, lo que significa que son más persistentes y tienen más éxito como estudiantes. Pero cuando llega el momento, su persistencia y actitud hacia el trabajo no son reconocidas por los empleadores. A menos que dirijan sus propias empresas, los empresarios no están dispuestos a contratarlas en la misma medida que a sus homólogos masculinos. Es triste lo mucho que está perdiendo nuestra

sociedad con el hecho de que los años de vida de las jóvenes se pierdan en la escolarización para trabajos que luego nunca harán. Los padres que pagaron estas educaciones junto con toda la comunidad. La sociedad croata está perdiendo los recursos no aprovechados de estas jóvenes que no logran establecerse. Las mujeres en Croacia, aunque tienen más estudios, ganan menos de media que los hombres, predominan en el grupo de desempleados y a menudo se encuentran con el fenómeno del techo de cristal que impide a las mujeres ascender a niveles jerárquicos superiores en el trabajo.

"Las mujeres tienen un lugar en la casa, los hombres son los que tienen que trabajar y ganar para la familia". Aunque pueda parecer una frase del pasado lejano, desgraciadamente, a día de hoy, hay mucha gente que todavía lo cree. Las mujeres se enfrentan a muchos obstáculos en sus carreras, al igual que los hombres, por supuesto. Sin embargo, son las mujeres las que pasan por diversos prejuicios, estereotipos y discriminación en mayor medida. La conciencia de la igualdad de género existe, pero es mucho más hermosa en la teoría que en la práctica. El éxito de una persona no depende del género, sino de las características individuales. Desgraciadamente, la práctica demuestra que a veces los prejuicios, los estereotipos y la discriminación de género son más fuertes que la educación, las habilidades y las capacidades.

Aunque se tenga la impresión de que debería haber tantas mujeres como hombres en el sector, esto no es de esperar ni es realista. A lo que aspiran todos los que trabajan o trabajarán en este tema es a dar las mismas oportunidades. Las mismas oportunidades a la hora de matricularse en las escuelas y colegios, pero sobre todo las mismas oportunidades a la hora de contratar y permanecer en el trabajo. Las mujeres también tienen mucho que ofrecer en esta profesión.

EL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

El desarrollo de políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, avanzando así hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad deben contener medidas concretas, que puedan llevarse a cabo en un periodo de tiempo claramente definido, y pueden establecerse en los siguientes ámbitos:

- **Acceso al empleo:** igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la organización.
- **Condiciones de trabajo:** clasificación profesional e igualdad salarial, incluyendo complementos salariales.
- **Promoción:** medidas que garanticen la igualdad para la promoción y el ascenso de las mujeres dentro de la empresa.
- **Formación:** formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les permita ocupar puestos de responsabilidad, cargos directivos o acceder a puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y de trato.

- **Organización del tiempo de trabajo** para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: horarios flexibles, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos de trabajo, etc.
- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:** protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de quejas o reclamaciones por acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que pueden incurrir los acosadores.

Las medidas responden a la situación particular de cada empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, por eso es tan importante realizar un diagnóstico previo de la situación de la empresa. En todo plan es necesario establecer qué medidas son prioritarias, es decir, aquellas que van dirigidas a erradicar las discriminaciones o desigualdades más evidentes, así como las que facilitan el desarrollo de otras medidas, sin las cuales no podrían desarrollarse.

El proceso de diseño y elaboración de un plan de igualdad responderá a las siguientes Fases, de forma sucesiva y ordenada, dando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.

Fase 1. Lanzamiento del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de las negociaciones y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. Realización del diagnóstico: recogida y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En esta fase se realizará un análisis de la situación de la empresa para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que se puedan estar produciendo situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad. Para ello, se recabará información y se realizará un debate interno que permita, finalmente, la formulación de propuestas de mejora que se incluirán en el plan.

Se elaborará con perspectiva de género, tanto en la recogida de información como en el análisis de los resultados. Este análisis se entiende como el estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, tasas de participación, acceso a los recursos y al desarrollo, control de los activos, poder de decisión, etc., entre mujeres y hombres debido a los roles tradicionalmente asignados. Esto generará información que permitirá valorar cómo la gestión y la actividad de la empresa tiene un impacto diferenciado en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En términos generales, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación de la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, en concreto, identificar la situación de la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres:

- Identificar el grado de integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de la empresa.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar posibles segregaciones horizontales y/o verticales.
- Analizar los efectos sobre las mujeres y los hombres de todas las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que se realiza. También incluye la prestación de trabajo regular, a distancia o no, en centros de trabajo externos o mediante el uso de personal con contratos de comisión de servicio, y las condiciones profesionales y preventivas en las que se presta.
- Detectar si existe discriminación o desigualdad en las prácticas de gestión de los recursos humanos cuando se dirigen a las mujeres o a los hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de actuación dirigidas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar las áreas prioritarias de actuación que servirán de base para definir las medidas que conformarán el plan de igualdad.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de implantación, aprobación y registro del plan.

El diseño del plan de igualdad implica la definición de la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El objetivo general de los planes de igualdad, ya sean obligatorios o voluntarios, es conseguir la igualdad de trato y de oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en la empresa.

Para ello, se definirán objetivos cuantitativos y cualitativos específicos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico. detectadas en el diagnóstico.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: verificación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y evaluación de los resultados.

Tras la aprobación del plan de igualdad, comienza a correr el periodo de vigencia del mismo, en el que se deben llevar a cabo todas las actuaciones previstas, a la vez que se realiza un seguimiento de las acciones y resultados inmediatos, que responden a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de implantación de las medidas establecidas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de los recursos utilizados, cumplimiento del calendario, etc.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, de los resultados y del impacto que el plan ha tenido en la empresa.

La fase 5, de evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la empresa. A partir de la información y documentación recopilada durante la implantación y el seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y las medidas del plan que se han implantado.

En definitiva, se trata de un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha alcanzado los objetivos propuestos.
- Evaluar la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias utilizadas en su ejecución.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas acciones.

Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento

A. Comunicación

La comunicación tendrá lugar antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la aplicación del Plan. Hay que asegurar que la información llegue a toda la plantilla.

Es muy importante informar sobre la creación de la Comisión Permanente de Igualdad, quiénes son sus miembros y las actividades para realizar, apoyando la participación continua de la plantilla en todo el proceso.

La difusión de la información se realizará utilizando los canales de comunicación formales de la empresa: reuniones informativas, tableros de anuncios, comunicaciones internas, intranet, etc. Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba a abajo como a la inversa, lo que supone poner medios para que la plantilla participe y dé su opinión: a través de representantes, buzón de sugerencias, etc.

B. Formación

La formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a todo el personal, y específicamente, en función de las características del puesto y/o de las acciones concretas que requieran una formación específica, a:

- Equipo directivo.
- Mandos intermedios.
- Comité de empresa.

Objetivos:

- **Formación en igualdad de oportunidades para el personal.**
- **Formación para promover el desarrollo de la carrera de las mujeres hacia los puestos de dirección.**
- **Formación en materia de género y relaciones laborales para los comités de empresa.**
- **Formación en materia de género para el personal de Recursos Humanos y Calidad.**
- **Formación sobre Usos Igualitarios en Comunicación y Publicidad.**
- **Formación sobre Conciliación de la vida personal y profesional.**

C. Seguimiento

El seguimiento a lo largo del desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Es imprescindible disponer de un buen sistema de indicadores durante la programación para poder realizar el seguimiento y la evaluación de forma útil.

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

A compilation of the federal and state equality statutes is available under

http://www.vernetzungsstelle.de/index.cfm?uuid=B707C03404AD9B19F588422ECC8D51D8&and_uuid=1789C4EDCCE9E2FCFBC05C7F9E98B53F

Asian Development Bank, 2013. Tool kit on gender equality results and indicators. Retrieved from <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>

Bauer, S., Finnegan G., Haspels, N., Deelen, L., Seltik, H., Majurin, E., 2004. Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit, Bangkok, Berlin and Geneva, International Labour Organization. Available online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf

Berger, P.L, Luckmann, T., 1996. The Social Construction of Reality, A Treatise in the Sociology of Knowledge, Penguin Books.

Boland, J.W., Brown, M.E.L., Duenas, A., Finn, G.M., Gibbins, J., (2020). How effective is undergraduate palliative care teaching for medical students? A systematic literature review. BMJ open, DOI:10.1136/bmjopen-2019-036458.

Branch, R. M. 2009. Instructional Design-The ADDIE Approach. New York: Springer.

Bray, T. 2009. THE TRAINING DESIGN MANUAL. The complete practical guide to creating effective and successful training programmes. London and Philadelphia: Kogan Page.

Collis, B., Jung, I. S., 2003. Uses of information and communication technologies in teacher education. In B. Robinson and C. Latchem (Eds) Teacher education through open and distance learning (pp. 171-192). London: RoutledgeFalmer.

Council of Europe, 2015. Combating gender stereotypes in and through education, Report of the 2nd Conference of the Council of Europe National Focal Points on Gender Equality. Available online: <https://rm.coe.int/1680590fe5>

Doku, L., 2019. Why The Mining Industry Needs More Women, Forbes. Available online: <https://www.forbes.com/sites/woodmackenzie/2019/05/24/why-the-mining-industry-needs-more-women/?sh=11c34664585c>

EIGE, 2020. Gender Equality Index. Key findings for the EU. Available online: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

EIGE, 2020. Gender Equality Training: Gender Mainstreaming Toolkit. Available online: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>

Equal Treatment of Soldiers Act of 14 August 2006 (Soldatengleichbehandlungsgesetz), Official Journal 2006, p. 1897, 1904, <https://www.gesetze-im-internet.de/soldgg/>

European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. "Gender Equality Training. Gender Mainstreaming Toolkit". Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>

Eurostat, 2020. The Life of Women and Men in Europe, A STATISTICAL PORTRAIT. Available online: <https://ec.europa.eu/Eurostat/cache/infographs/womenmen/>

Eurostat, 2021. Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2). Available online: https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan2&lang=en , last update, 02.03.2021, accessed 03.03.2021

Eurostat, 2021a. Statistics for Employment by Sex, Age and Economic Activity (from 2008 Onwards, NACE Rev. 2) (Last update 20.04.2021). Available online: https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en

Eurostat, 2021b. Women in Science and Engineering in the EU in 2019. Available online:

Eurostat, 2021c. Statistics for Students Enrolled in Tertiary Education by Education Level, Programme Orientation, Sex and Field of Education.(Last update 20.04.2021) Available online: https://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_enrt03&lang=en

Faulkner, W. 2000. The Power and the Pleasure: A Research Agenda for "Making Gender Stick" to Engineers", Science, Technology and Human Values 25(1): 87- 119.

Federal Equality Act of 24 April 2015 (Bundesgleichstellungsgesetz), Official Journal 2015, p. 642, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgleig/index.html

Federal Labour Court, judgment of 25 January 2012, 4 AZR 147/10; State Labour Court of Hamburg, judgment of 1 March 2011, 2 Sa 56/10

Fleming, N., 2001. Teaching and Learning Styles: VARK Strategies Paperback – January 1, 2001. Neil D. Flemming, ISBN: 978-0473079567

GenderStrat4Equality Strategic Partnership, 2016. "Train the Trainer in Gender Equality Curriculum". Erasmus+ Research Project. Retrieved from https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/curriculum_train_the_trainer_in_gender_equality_0.pdf

General Equal Treatment Act of 14 August 2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), Official Journal 2006, p. 1897, https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/index.html.

Gusdorf, M.L., 2009. Training and Development, instructor's Manual: Training Design, Development and Implementation, Society for Human Resource Management.

Hatch, D., 2020, Technology is changing the way the mining industry works, so what will the mining jobs of the future look like? , Mining People international. Available online:

https://www.miningpeople.com.au/news/what-skills-and-qualifications-will-your-future-mining-team-need?fbclid=IwAR28fbDqjs4r-vAFr_I5OAx83F2KUSsFm2Woz3oN9ErqrQZayqh6ePZ

Horowitz R., 1997. Technology and Culture, Special Issue: Gender Analysis and the History of Technology, The Johns Hopkins University Press, pp. 187-213. Available online:

<https://doi.org/10.2307/3106788>.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210210-1>

<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

IFC, 2013. Investing in Women's Employment: Good for Business, Good for Development, International Finance Corporation, Washington DC. Available online:

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16257/82636.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IFC, 2018. Unlocking Opportunities For Women And Business, A Toolkit of Actions and Strategies for Oil, Gas, and Mining Companies. Available online:

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business

IFC, 2020. Integrating Gender in Mining Operations. Available online:

<https://www.commdev.org/downloads/integrating-gender-in-mining-operations>

International Labor Organization (ILO), 2004. "Trainers' manual: women workers' rights and gender equality: easy steps for workers in Cambodia". Retrieved from

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_172_en.pdf

International Labor Organization (ILO), 2012. "A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2nd Edition". Retrieved from

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Kesonja, D., Šimonović Einwalter, T. (2017), Analysis of case law in anti-discrimination claims before the Croatian courts (Analiza sudske prakse u postupcima pred hrvatskim sudovima pokrenutima zbog diskriminacije) CES, pp. 18-20, available at:

https://www.cms.hr/system/publication/pdf/104/Analiza_sudske_prakse_u_postupcima_pred_hrvatskim_sudovima

Kirkpatrick, D.L. and Kirkpatrick, J.D., 2006. "Evaluating Training Programs", Berrett-Koehler Publishers

Knowles, M., 1990. The adult learner: A neglected species (4th ed.), Houston: Gulf Publishing.

- Lyonette, C. and Baldauf, B. (2019). Family friendly working policies and practices: Motivations, influences and impacts for employers, Institute for Employment Research, University of Warwick. Available online:
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/840061/Warwick_Final_Report_1610.pdf
- Mayes, R., Pini, B., 2014. The Australian mining industry and the ideal mining woman: Mobilizing a public business case for gender equality. Available online:
<https://doi.org/10.1177/0022185613514206>
- McGaw, J., 1989. No Passive Victims, No Separate Spheres: A Feminist Perspective on Technology's History, in *In Context: History and the History of Technology, Essays in Honor of Melvin Kranzberg* ed. by S.H. Cutcliffe and R.C. Post, pp.172-91. Cranbury, NJ: Lehigh University Press; Associated University Presses.
- Melass, T., 2016. In training, Mining decisions. Available online:
https://www.miningdecisions.com/sustainability/in-training/?fbclid=IwAR3aaf47QXNSYA9y7egse_vMwCxMPgIJEIaTnShbUbWR3DAO30YMZOEbS2M
- 'Mujeres y Hombres en España', statistical series and summary reports, updated in July 2019,
https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&p
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018. "OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality. Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life". Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>
- Ostrouch-Kamińska, J., Vieira, C., 2016. Gender Sensitive Adult Education: Critical Perspective, *Revista portuguesa de pedagogia*, ANO 50-1, 2016, 37-55.
- Oxfam International, 2017. Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries. Available online: https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/EI_and_GJ_position_paper_v.15_FINAL_03202017_green_Kenny.pdf
- Ribeiro, R., Coelho, L., Ferreira-Valente, A., 2015. Unemployment and gender equality within the family in Portugal, *vo.* 32,p. 69-86.
- Sismondo, S., 2011, *An Introduction to Science and Technology Studies*, 2nd Edition, Wiley-Blackwell, ISBN: 978-1-444-35888-9, pp. 123- 136.
- Tavris, C., 1993, *The mismeasure of woman*, *Feminism & Psychology* 3(2): 149-168.
- Turkle S., 1986. *Computational Reticence: Why women fear the intimate machine*, Cheris Kramarae (ed.), *Technology and Women's voices*, New York, Pergamon Press, pp. 41-61.

UN Women Training Centre, 2016. "Gender Equality Capacity Assessment Tool 2nd Edition". Retrieved from https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/2_Manual_Gender_Equality_Capacity_EN.pdf

UN Women Training Centre, 2016. Typology on Training For Gender Equality. Available online: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520_

UN Women Training Centre, 2018. "Evaluation Tool for Training for Gender Equality: A Short Guide Towards Measuring Capacities and Transformation Towards Gender Equality". Retrieved from https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/Evaluation%20Tool_Training%20Gender%20Equality_26-06-2019%20LBA.pdf

Van der Lippe, T., Van Breeschoten, L., Van Hek, M., 2019. Organizational work–life policies and the gender wage gap in European workplaces. *Work and Occupations* 46(2): 111-148.

Women in Mining (UK) and Pricewaterhouse Coopers, 2015. Mining for talent A review of women on boards in the mining industry 2012 – 2014. Available online: <https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/women-in-mining-2015.pdf>

Workers' Statute (Estatuto de los Trabajadores), <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a26>

World Bank Group, 2015. Women's Employment in the Extractive Industry, World Bank Group Energy & Extractives No. 2. Available online: https://olc.worldbank.org/sites/default/files/WB_Nairobi_Notes_2_RD3.pdf.