Tarea O2-A4

3. Manual de igualdad de género para promotores del 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.

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".

DNV

Centro Tecnológico del mármol, piedra y materiales

National Technical University of Athens

iED institute of Entrepreneurship Development

Contenidos

Introducción 3

UNIDAD 1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. 3

1.1. Fundamentos y conceptos básicos de la igualdad. 3

1.2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional y europeo 4

1.3. Igualdad de cultura empresarial. 5

1.4. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres. 6

1.5. Políticas y estrategias para el cambio estructural. 6

UNIDAD 2. Formación y empleo. Análisis del mercado laboral en el sector de la piedra desde una perspectiva de género 7

2.1. Definición y alcance. 7

2.2. Conceptos básicos en torno a la cultura laboral y la igualdad efectiva de mujeres y hombres. . 9

2.3. Análisis de la situación socioeconómica y laboral de las mujeres en el sector de la piedra. 17

2.4. Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales: la negociación colectiva. Medidas de acción positiva y planes de igualdad. 22

UNIDAD 3. Planificación de la intervención sociolaboral. Desarrollo y evaluación de acciones positivas. 30

3.1. Campos de intervención. Áreas y perfiles profesionales. 30

3.2. Medidas a aplicar. Acciones positivas. 38

3.3. Planificación. 40

UNIDAD 4. Estrategias para el cambio. Plan de Igualdad (iED) 41

4.1. Planes de igualdad: programación. 41

4.2. Plan de igualdad: medidas en los distintos ámbitos de actuación. 41

4.3. Planes de igualdad: Aplicación. 41

4.4. Plan de igualdad: seguimiento y evaluación. 42

4.5. Buenas prácticas en relación con los planes de igualdad. 43

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA 44

Introducción

Este manual desarrolla las competencias de género en el sector de la piedra para que las empresas puedan obtener orientación gratuita para la promoción del equilibrio de género en sus organizaciones, y se utiliza como hoja de ruta para la "formación en materia de piedra con perspectiva de género para los empresarios".

Este manual "Manual para mujeres en el sector de la piedra" es el primero de una serie de tres manuales que constituyen la cuarta tarea del Intellectual Output 2 "*O2-A4. 3 Handbooks for opening gates of women in stone sector*" del Proyecto WinSTONE.

UNIDAD 1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

1.1. Fundamentos y conceptos básicos de la igualdad.

La igualdad de género se logra cuando las personas de todos los géneros tienen el mismo acceso y disfrute de los mismos beneficios, recursos y oportunidades. En las últimas décadas, muchos países de todo el mundo han logrado enormes avances hacia la igualdad de género, sobre todo en los ámbitos de la educación, la sanidad y la participación de la mujer en el trabajo. Sin embargo, sigue existiendo una disparidad de género en la mano de obra. Las mujeres siguen ganando menos que los hombres, tienen menos oportunidades de crecer en sus carreras y tienen menos ahorros para la jubilación o la pensión que los hombres. Por otra parte, los hombres tienen menos acceso que las mujeres a políticas favorables a la familia, como la baja por maternidad y los horarios flexibles. El objetivo de la igualdad de género en el trabajo es ofrecer a las mujeres y a los hombres aproximadamente las mismas oportunidades y resultados, en lugar de resultados idénticos para todos. Para lograrlo es necesario:

- que los lugares de trabajo ofrezcan la misma remuneración por un trabajo de igual o comparable valor
- la eliminación de las barreras que impiden la participación plena y equitativa de las mujeres en la fuerza de trabajo
- el acceso a todas las ocupaciones e industrias, incluidas las funciones de liderazgo, independientemente del género; y
- la eliminación de la discriminación por razón de sexo, especialmente en relación con las responsabilidades familiares y de cuidado de personas.

La igualdad de género en el lugar de trabajo es vital no sólo porque es "justa" y "correcta", sino también porque está vinculada a los resultados económicos generales de un país.

Los Sustainable Development Goals son un llamamiento universal a la acción para acabar con la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y las perspectivas de todos, en todas partes. Los 17 Objetivos fueron adoptados por todos los Estados miembros de la ONU en 2015, como parte de la 2030 Agenda for Sustainable Development que establece un plan de 15 años para alcanzar los Objetivos.

El 5º ODS es la desigualdad de género y uno de los problemas globales a los que se enfrentan todas las geografías del mundo y casi todos los ámbitos de la vida. Aunque la cuestión es cada vez más visible y se están tomando muchas medidas para lograr la igualdad, el mundo ha tenido que recorrer un largo y difícil camino para llegar a donde está, y todavía tiene que recorrer un largo camino para llegar a donde quiere estar. Gran parte de este viaje tiene que ver con los compromisos, los documentos políticos y las acciones adoptadas o iniciadas por las Naciones Unidas (ONU).

1.2. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional y europeo.

La igualdad de género es un componente esencial del Estado de Derecho de la UE, así como un principio fundador y uno de los objetivos de la UE. De hecho, instituciones europeas como la Comisión, el Consejo de Ministros y el Parlamento han colaborado con los Estados miembros y otras organizaciones internacionales para promover la igualdad de género.

La igualdad de género en la acción exterior de la UE 2021-2025 (PAG III)

El Plan de Acción de Género III ofrece a la UE una agenda política con cinco pilares de acción para cumplir con las obligaciones internacionales y crear una sociedad en la que todos tengan la oportunidad de triunfar. Da prioridad a la igualdad de género en todas las políticas y actividades exteriores, y proporciona una hoja de ruta para colaborar con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral.

Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ODS 5)

La Agenda 2030 prevé "un mundo en el que se respeten universalmente los derechos humanos y la dignidad humana, el Estado de Derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación" a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que son vitales para una recuperación que conduzca a economías más verdes e inclusivas y a sociedades más fuertes y resilientes. El ODS 5 está dedicado a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres y las niñas para ampliar el crecimiento económico, promover el desarrollo social y mejorar el rendimiento empresarial.

Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025

La Estrategia de Igualdad de Género establece acciones clave para los próximos 5 años y se compromete a garantizar que la Comisión también incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE. Las medidas específicas presentadas en la Estrategia abordarán algunos de los mayores retos para lograr una verdadera igualdad de género: combatir la violencia de género y desafiar los estereotipos de género; impulsar la capacitación económica de las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de salarios; y dar tanto a las mujeres como a los hombres la oportunidad de liderar y participar en todos los sectores de la economía y en la vida política. El PAG III se pondrá en marcha en 2020 y estará estrechamente vinculado a esta Estrategia, por lo que ambos marcos estratégicos se reforzarán mutuamente.

Plan de acción de la UE 2017-2019 para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres

En lugar de centrarse en un solo elemento o causa, el Plan de Acción comprende un conjunto amplio y coherente de medidas para abordar la brecha salarial de género desde todos los ámbitos. Estas acciones se complementarán entre sí. Se han identificado ocho grandes líneas de actuación:

1. Mejorar la aplicación del principio de igualdad salarial
2. Combatir la segregación en las ocupaciones y sectores
3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical
4. La lucha contra la penalización de los cuidados
5. Valorizar mejor las competencias, los esfuerzos y las responsabilidades de las mujeres
6. Combatir la niebla: descubrir las desigualdades y los estereotipos
7. Alertar e informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres
8. Potenciar las asociaciones para abordar la brecha salarial de género

1.3. Igualdad de cultura empresarial.

La cultura empresarial se ha definido como la actitud, los valores, las habilidades y el poder de un grupo o de individuos que trabajan en un instituto o en una organización para generar ingresos. Es crucial señalar que al examinar la cultura empresarial en una organización, uno de los factores más significativos para su crecimiento y éxito es la innovación, de ahí que la investigación sobre el tema sea especialmente necesaria en el contexto empresarial.The European Union (EU) Gender Equality Strategy is working towards a gender equal Eurioe by 2025.

A continuación se enumeran algunos factores fundamentales que debemos tener en cuenta para lograr una cultura empresarial igualitaria:

- igualdad de acceso al mercado laboral cultural y creativo
- igualdad de remuneración y representación en los puestos creativos y de toma de decisiones
- igualdad de apreciación y reconocimiento de su trabajo

Todos los miembros de la UE deberían:

- garantizar la igualdad salarial
- promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal
- garantizar la igualdad de género en las instituciones y órganos de decisión del sector
- promover la investigación sobre la igualdad de género y la recopilación de datos desglosados por sexo en el ámbito de la cultura

1.4. Mercado laboral y situaciones de vulnerabilidad social de las mujeres.

En las dos últimas décadas se ha producido un aumento del nivel de educación de las mujeres y el correspondiente crecimiento de su participación en el mercado laboral (Esping-Andersen 1999), con consecuencias sociales muy positivas. La mayor participación femenina en el mercado laboral ha aumentado el número de personas con acceso a ingresos independientes y ha contribuido a reducir el nivel general de pobreza y exclusión social.

Por otro lado, el aumento de la equidad de género ha producido más diferenciaciones en los recursos, el poder y la independencia, aumentando así la desigualdad y la vulnerabilidad social entre las mujeres (Mandel 2010). Hasta la fecha se ha investigado poco la diferenciación social que se produce entre las mujeres y los factores que explican la mayor vulnerabilidad de algunas de ellas. Dado que hoy en día las mujeres desempeñan un papel clave en la mediación entre las demandas del mercado laboral y las necesidades de la sociedad (Esping Andersen 2009), parece crucial investigar los factores que ponen en peligro ese papel.

1.5. Políticas y estrategias para el cambio estructural.

El fomento de la igualdad de género es una actividad fundamental para la UE: la igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la UE. Muchas de las políticas y estrategias en curso se han mencionado en secciones anteriores de este cuaderno. Sin embargo, conviene prestar atención a los esfuerzos realizados hasta ahora y a un breve análisis de sus resultados. El "Compromiso estratégico en favor de la igualdad de género 2016-2019" se basa en una estrategia continua que ha concluido, entre otras cosas, que ha aportado un valor añadido en una serie de ámbitos, en particular en el establecimiento de la agenda y el aprendizaje, proporcionando un valioso marco para la integración de la perspectiva de género en la Comisión y la aplicación de un marco coherente para las políticas de igualdad de género en los Estados miembros.

Los principales objetivos de esta estrategia:

- Aumentar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de hombres y mujeres.
- Reducir las diferencias salariales, de ingresos y de pensiones entre hombres y mujeres y, por tanto, luchar contra la pobreza de las mujeres.
- Promover la igualdad de género en la toma de decisiones.
- Combatir la violencia de género y proteger y apoyar a las víctimas.
- y promover la igualdad de género y los derechos de la mujer en todo el mundo.

Las acciones clave para alcanzar estos objetivos:

- Continuar los esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y para equilibrar la vida laboral y familiar, así como un nuevo y amplio proyecto para abordar los problemas de equilibrio entre la vida laboral y la familiar que encuentran los padres y cuidadores que trabajan.
- Garantizar una mayor aplicación y, cuando sea necesario, adaptar la legislación en materia de permisos y acuerdos de trabajo flexibles, junto con los interlocutores sociales, para ofrecer un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar para los padres y las personas con obligaciones de cuidado.
- Establecer un amplio marco político para mejorar la participación de los padres en el mercado laboral y un uso más equitativo de los permisos y las modalidades de trabajo flexibles, incluida la evaluación comparativa, el uso específico de los recursos financieros de la UE para ayudar a los Estados miembros y la sensibilización del público.
- Apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que incluye un estrecho seguimiento de las medidas nacionales de reforma en el marco del Semestre Europeo de conformidad con las directrices de empleo y, en caso necesario, la formulación de recomendaciones específicas para cada país, y seguir apoyando a las empresas en sus esfuerzos por aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral facilitando la diversidad.

UNIDAD 2. Formación y empleo. Análisis del mercado laboral en el sector de la piedra desde una perspectiva de género

2.1. Definición y alcance.

La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y laboral debe ser uno de los pilares básicos para formar una sociedad avanzada y más igualitaria.

La promoción de la incorporación de la mujer al empleo digno, el fomento del espíritu emprendedor femenino y el impulso de su promoción en entornos laborales tradicionalmente masculinizados, como el sector de la piedra, se hace esencial para lograr una sociedad igualitaria a todos los niveles.

Para ello, es fundamental el apoyo a las empresas para la eliminación de todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, así como combatir las discriminaciones indirectas que no se deben necesariamente a actitudes discriminatorias intencionadas, sino que provienen de hábitos sociales y de concepciones tradicionales arraigadas en nuestra sociedad. Así como el impulso de medidas orientadas a reformar estructuras que actualmente dificultan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres dentro del mercado laboral en el sector de la piedra, en búsqueda de la cooperación, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades: Administraciones Públicas, agentes sociales y sociedad, en general. Considerando que igualdad efectiva sólo llegará con el esfuerzo y la colaboración de la totalidad de agentes sociales.

Para promover a inclusión de la mujer en el sector de la piedra, se hace imprescindible el desarrollo de planes de acción positiva encaminados a establecer la igualdad de oportunidades contrastando o corrigiendo aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales para, de esta manera, lograr una mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, así como una optimización de los recursos de las empresas, que dispondrán de plantillas más eficaces, comprometidas y satisfechas. Para ello, se necesitan acciones concretas para hacer efectiva la igualdad que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

El mayor potencial de una empresa son las personas que la integran, y la participación de mujeres y hombres en un ambiente en el que todas las personas tengan las mismas condiciones, redunda en una mayor productividad en el trabajo. Unas condiciones laborales que fomenten la igualdad benefician no sólo al rendimiento de la empresa, sino que contribuyen, además, a alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. La relevancia de la utilización de herramientas, como los Planes de Igualdad, explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Si bien es cierto que existen ya empresas pioneras que han adoptado medidas que favorecen la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y los avances han sido significativos, también es cierto que aún queda mucho trabajo por hacer en aquellas empresas que quizás por desconocimiento no se han embarcado aún en esta tarea.

Ante la necesidad de tomar medidas concretas encaminadas a lograr la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito empresarial y laboral, se han establecido los siguientes objetivos:

- Promover la realización de Planes de Igualdad en las Empresas.
- Facilitar a las empresas la elaboración y desarrollo de dichos planes y acciones que fomenten la igualdad y la promoción de la mujer en la empresa.
- Ofrecer herramientas para la realización de planes y decálogos de actuación que promocionen la igualdad efectiva.
- Ofrecer material práctico, útil y eficaz para realizar el diagnóstico y valorar las medidas de intervención.

De acuerdo con la perspectiva actual y, tomando en consideración las normativas vigentes en materia de igualdad, las áreas de acción propias de intervención para conseguir la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en el mundo empresarial son las que se describen a continuación:

1. Igualdad en el acceso al empleo y la contratación.
2. Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.
3. Igualdad en la retribución.
4. Medidas de ordenación del tiempo de trabajo/conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Acoso sexual y discriminación.

2.2. Conceptos básicos en torno a la cultura laboral y la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del contexto planteado y en aras de la promoción de la inclusión de la mujer en el sector de la piedra mediante la utilización de herramientas y planes, que pongan a disposición de todos los agentes involucrados, una estrategia de actuación efectiva es necesaria la definición de ciertas líneas de acción para el abordaje de una cultura laboral igualitaria.

Para ello, se definen a continuación una serie de mecanismos para diagnosticar e implantar las medidas necesarias, en términos de promoción y consecución, de entornos laborales igualitarios.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

¿Qué es y cómo se hace el diagnóstico?

El diagnóstico es un estudio sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa que proporciona información necesaria para poder hacer el plan y establecer las medidas que debe incluir un plan de acción.

Para ello, se realiza un análisis detallado de la distribución de trabajadoras y trabajadores en la empresa, tanto por departamentos, si los hubiera, como en función de las categorías y puestos de responsabilidad y las condiciones laborales que tienen mujeres y hombres.

Se trata de analizar si existen desequilibrios o diferencias entre mujeres y hombres y averiguar por qué se producen, indagando si participan ambos sexos por igual en el acceso a la empresa, como en los ascensos, en los salarios, etc., si los criterios para realizar estas prácticas han sido objetivos y no discriminatorios y cuáles son las dificultades y/u obstáculos que encuentran las trabajadoras que puedan explicar esas diferencias.

¿Quién realiza el diagnóstico?

La empresa es responsable de realizar el diagnóstico. No obstante, es recomendable que la representación de las trabajadoras y los trabajadores apoye en la recogida y análisis de la información, por ser conocedora de las demandas y necesidades de la plantilla, así como en la discusión y aprobación del informe de resultados, ya que con ellos se negociará el plan de igualdad.

Es importante que en la elaboración del diagnóstico participe alguna persona especializada en materia de género e igualdad de oportunidades para asegurar un adecuado análisis de la información aportada desde la óptica de la igualdad.

¿Cuáles son las cuestiones más comunes sobre las que se hace el diagnóstico?

Las cuestiones básicas que se analizan en el diagnóstico son:

- Cómo se distribuyen mujeres y hombres en la empresa, identificando, en su caso, dónde están las diferencias y a qué pueden deberse.

- Cómo participan mujeres y hombres en la selección y contratación, la formación o los ascensos y cómo se distribuyen los salarios por sexo y categorías o niveles profesionales.

- Cuáles son los criterios que la empresa aplica cuando realiza las contrataciones, la formación o los ascensos, y asigna complementos salariales o las categorías profesionales a las personas.

- Qué medidas tiene la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y si mujeres y hombres se acogen a ellas por igual, incluidos los permisos de reducción de jornada o excedencia voluntaria para la atención de menores u otras personas dependientes.

- Cómo se abordan las situaciones que pudieran producirse de acoso sexual y por razón de sexo, así como los aspectos relativos a la salud de las mujeres en el ámbito laboral.

Para completar el diagnóstico es interesante, además, conocer la opinión de la plantilla sobre la igualdad en la empresa, así como las necesidades y sugerencias que servirán de referencia para la negociación del plan de igualdad.

¿Es en el diagnóstico donde se descubren situaciones de discriminación que podrían haber pasado desapercibidas?

Sí. El análisis que se realiza sobre la contratación, la formación, la promoción y la política salarial puede descubrir situaciones de discriminación indirecta, esto es, el desarrollo de prácticas cuyos resultados acaban situando en desventaja a un sexo sobre el otro.

El diagnóstico tiene como objeto indagar sobre las causas de esas situaciones desventajosas y que están produciendo desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres en la empresa.

¿Cuáles son las situaciones de discriminación más frecuentes?

Las situaciones de discriminación dependen del sector, la actividad y el tamaño de la empresa.

La concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo, que suelen ser de baja cualificación, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección, así como de mayor cualificación; la mayor contratación de hombres o su acceso a formación de mayor duración y/o cualificación; o las diferencias salariales entre mujeres y hombres en categorías profesionales similares pueden sugerir algún tipo de discriminación por razón de sexo y/o la falta de garantía por parte de la empresa de dar el mismo trato y las mismas oportunidades a mujeres y hombres cuando se realizan ese tipo de prácticas de gestión, que acaban derivando en situaciones discriminatorias.

¿Es obligatorio establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

Todas las empresas están obligadas a reconocer a sus trabajadoras y trabajadores los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin priorizar a ninguno de los sexos, esto es, desde el reconocimiento de la asunción equilibrada entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares.

Asimismo, la asunción de las responsabilidades familiares no debe tener consecuencias para las trabajadoras y los trabajadores ni en las prácticas de selección y contratación, formación y promoción, ni en su permanencia, niveles salariales o cualquier otra condición laboral.

¿Cuáles son las medidas de conciliación más utilizadas?

Existe un amplio elenco de medidas que promueven la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Las más utilizadas son de dos tipos:

a) Las que facilitan la flexibilidad laboral, tanto de horarios como de presencia en el trabajo. Por ejemplo: flexibilidad en la entrada y salida, en el reparto semanal de horas, jornadas intensivas en verano coincidiendo con las vacaciones escolares, trabajo a distancia o teletrabajo.

b) Las que amplían y mejoran la normativa, fundamentalmente los permisos retribuidos y no retribuidos. Por ejemplo: ampliación en tiempo de los permisos de paternidad y maternidad, de lactancia, por fallecimiento y hospitalización de un familiar, de excedencia para el cuidado de personas dependientes o en la reserva del puesto de trabajo tras un período de excedencia.

¿Existen medidas de conciliación que no tengan un coste añadido para la empresa?

Existe una amplia batería de medidas que pueden desarrollarse en una empresa sin coste añadido. Están fundamentalmente relacionadas con la organización del tiempo de trabajo, así como con la información sobre los derechos de conciliación que trabajadores y trabajadoras tienen y las medidas a las que pueden acogerse en la empresa.

Las medidas más utilizadas por las empresas para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal sin coste añadido son:

- Flexibilidad de entrada y salida. Suele darse entre media hora y una hora al comienzo de la jornada que se recupera en la salida.

- Flexibilidad en las pausas y/o en los descansos para el desayuno o la comida. Puede darse de media a una hora o también la posibilidad de no hacerlos y salir antes.

- Distribución flexible de las horas semanales. Puede distribuirse la jornada entre cuatro o cuatro días y medio o eliminando dos tardes, acumulando más horas de trabajo en menos días.

- Trabajo a distancia, planteando un mínimo de horas o días semanales o mensuales con presencia en la empresa, el resto se trabaja desde casa u otro lugar.

- Elección libre de los turnos y posibilidad de intercambiarlos con otras personas de la plantilla.

- Jornadas intensivas los meses de verano coincidiendo con el período vacacional escolar.

- Adecuación de los horarios a los horarios que marcan el ritmo cotidiano de las personas: transportes, escuelas, comercios, etc.

- Ampliación del disfrute vacacional de trabajadoras y trabajadores con renuncia al sueldo sobre el período adicional.

- Banco de tiempo libre que permite el intercambio del sueldo por tiempo libre.

¿Qué tipo de medidas se pueden incluir en la gestión de los recursos humanos?

Hay diversos tipos de medidas, por ejemplo:

- Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la dirección y personas encargadas del desarrollo de las distintas prácticas de gestión de los recursos humanos.

- Sistematización de las prácticas de gestión de recursos humanos, con criterios, herramientas y procedimientos basados en la igualdad.

- Revisión de la política salarial para garantizar que no se incurren en discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

- Flexibilización en la distribución de los tiempos y en el espacio de trabajo que facilite la conciliación de la vida personal y familiar con el empleo.

- Apoyo a las personas que necesiten servicios para el cuidado de sus personas dependientes.

- Establecimiento de mecanismos que aseguren la no tolerancia por parte de la empresa en relación al acoso sexual y por razón de sexo: difusión de normas y códigos de conducta, apoyo a víctimas, etc.

¿Qué tipo de medidas fomentan una cultura de igualdad en la empresa?

La cultura de igualdad se adquiere y fomenta con diversas medidas, por ejemplo:

- Divulgar entre los trabajadores y las trabajadoras la información relativa a las medidas y el plan de igualdad, los motivos de su realización, así como de su ejecución y los resultados que se van obteniendo.

- Comunicar a todo el personal la importancia de colaborar y participar en el logro de la igualdad en la empresa.

- Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.

- Realizar y utilizar una publicidad, lenguaje e imagen no sexistas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

¿Qué es la responsabilidad social de las empresas?

Es el compromiso voluntario del empresariado de implicarse con el bienestar de las personas que trabajan en la empresa, en el medioambiente y en el contexto social donde está establecida la empresa.

Al ser voluntaria, la responsabilidad social surge después de la observancia y cumplimiento de las normas legales.

¿Cuáles son las acciones de responsabilidad social relacionadas con la igualdad?

Las empresas pueden asumir voluntariamente su realización con el objetivo de promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres, tanto en el seno de la empresa como en su entorno social; son medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales, o de otra naturaleza, destinadas a promover la igualdad.

La empresa puede hacer estas acciones con las trabajadoras y los trabajadores o puede concertarlas con apoyo de organizaciones relacionadas con la actividad que desee realizar, por ejemplo, organizaciones de consumidores y consumidoras, organizaciones privadas, e instituciones públicas promotoras de

la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como asociaciones de mujeres y organismos de igualdad. En todo caso, la dirección de la empresa tiene que informar a la representación de las trabajadoras y los trabajadores sobre las acciones que va a poner en marcha o a concertar.

La empresa puede divulgar en su publicidad que es una empresa socialmente responsable en igualdad.

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

¿Qué es un plan de igualdad?

Es un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres

¿Para qué ser elabora un plan de igualdad?

¿Para qué se elabora un plan de igualdad?

Para optimizar los recursos humanos y para eliminar cualquier tipo de discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa. Se trata de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto significa que tiene que elaborarse atendiendo a los siguientes objetivos:

- Eliminar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir en la empresa, respecto de la presencia, categoría profesional y participación de mujeres y hombres.

- Asegurar que en la selección y contratación, formación, promoción, política salarial, y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se da el mismo trato y se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

- Realizar una adecuada gestión del talento de las personas trabajadoras, dejando al margen los prejuicios y estereotipos.

¿En qué beneficia a la empresa tener un plan de igualdad?

En primer lugar, la empresa optimiza los recursos humanos, de tal modo que la actividad laboral se adjudica en función de la capacidad de la persona, dejando a un lado los prejuicios.

El mejor aprovechamiento de las capacidades del personal tiene efectos positivos sobre la motivación y satisfacción de las personas en plantilla, en la retención de talento y en la mejora del clima laboral.

En segundo lugar, la empresa puede dar publicidad tanto del plan como de las medidas de igualdad adoptadas, que repercute en una imagen externa positiva y, por tanto, en un mayor reconocimiento público.

Por tanto, la eliminación de la discriminación en todas las áreas incide en un aumento de la productividad para la empresa.

¿Qué contiene un plan de igualdad?

Un conjunto de medidas ordenadas en un plan de acción que contiene los siguientes aspectos:

- **Objetivos** dirigidos a corregir los desequilibrios y/o desigualdades previamente diagnosticadas.

- **Acciones o medidas** para dar cumplimiento de los objetivos.

- **Personas responsables en la empresa** de la implementación de las medidas y que tienen que dar cuenta de los resultados esperados

- **Cronograma**: momento y plazos para desarrollar cada una de las medidas.

- **Presupuesto**: previsión, en su caso, de los recursos económicos y materiales necesarios para el desarrollo de las medidas.

- **Seguimiento y evaluación** del plan: indicadores de medición de cada medida para conocer el grado de cumplimiento del plan y el alcance de los objetivos; así como los instrumentos y plazos de recogida de información.

¿Qué medidas puede contener un plan de igualdad?

Los planes de igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, pudiéndose establecer en las siguientes áreas:

- **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 en materia retributiva, incluidos los complementos del salario.

- **Promoción**: medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción de las mujeres dentro de la empresa.

- **Formación**: formación específica para las mujeres, preferentemente dentro de la jornada laboral, que les posibilite ocupar puestos de responsabilidad, de dirección, o acceder a puestos de trabajo en los que están subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades y de trato.

- **Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación de la vida laboral, personal y familiar**: acciones de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, intercambio de turnos laborales, etc.

- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**: protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de acoso, y divulgación de las responsabilidades laborales y penales en que puedan incurrir las personas acosadoras.

Las medidas responden a la situación particular de cada empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, por ello es tan importante realizar previamente un diagnóstico de la situación de la empresa. En todo plan hay que establecer qué medidas son prioritarias, esto es, aquéllas que se dirigen a erradicar las discriminaciones o desigualdades más evidentes, así como las que facilitan el desarrollo de otras medidas, sin las cuales no podrían desarrollarse.

2.3. Análisis de la situación socioeconómica y laboral de las mujeres en el sector de la piedra.

A. STATUS QUO

Cuando la gente piensa en artesanía, suele pensar en mecánicos, andamios o fontaneros. En cambio, ¿quién piensa en la mujer albañil o en la mujer techadora? La artesanía parece ser un ámbito exclusivamente masculino, pero esta es una conclusión falsa y falsea la realidad.

Es cierto que, en general, hay más hombres que mujeres que trabajan en el sector artesanal. Según las estadísticas de la Asociación Central de Artesanía Alemana (ZDH), el 36% de todas las personas empleadas en el sector de la artesanía son mujeres. La proporción de mujeres entre los aprendices es aún menor: sólo uno de cada cinco aprendices es mujer.

La lucha por una cultura empresarial igualitaria entre hombres y mujeres es constante, y muchas mujeres jóvenes siguen sintiéndose intimidadas por las burlas de sus colegas masculinos, que creen que son físicamente superiores a ellas. En tiempos de automatización y digitalización, éste ya no es un argumento válido en general, porque las ayudas técnicas, como los carros elevadores hidráulicos o las carretillas elevadoras, facilitan muchos tipos de trabajo.

La aptitud física sigue siendo un factor relevante, pero hoy en día también es importante tener un cierto nivel de capacidad cognitiva y comprensión técnica. También se han introducido muchas mejoras en materia de salud y seguridad en el trabajo según estrictas directrices. El trabajo con equipos potencialmente peligrosos debe estar bien supervisado y los empleados están protegidos además por barreras de luz y sensores similares.

Las posibilidades de acceso a la carrera son muy buenas debido a la continua escasez de trabajadores cualificados. En el año 2019 hubo de nuevo más puestos de formación de aprendices que aprendices. Además, los puestos de trabajo de artesanía se encuentran en todas partes, por lo que los aprendices rara vez tienen que desplazarse lejos.

Prejuicios comunes contra las mujeres en el sector de las piedras

En una encuesta realizada por RG-Bau durante la feria Bau 2017 de Múnich, el Centro de Competencia de RKW preguntó a los participantes en la feria sobre las oportunidades de empleo de las mujeres en el sector de la construcción. El resultado no es representativo, pero es una buena ilustración de los prejuicios comunes contra las mujeres en el sector de la artesanía especializada:

- las mujeres siempre piensan en la planificación familiar
- las mujeres no son tan resistentes como los hombres

- necesito un segundo baño portátil
- las mujeres hablan demasiado y no van al grano
- las mujeres son demasiado emocionales, no pueden argumentar con hechos
- las mujeres piensan de forma demasiado complicada y no son prácticas
- las mujeres son tímidas ante los conflictos y no son asertivas

B. CIFRAS ACTUALES

Proporción de mujeres (empleo)

Desde 2010, el número de empleados en las industrias de materiales de construcción, piedra y tierra ha aumentado un 6,2%. Según la Oficina Federal de Estadística, un total de más de 125.000 personas estaban empleadas en el sector en 2019 (2019/2018: +1,0%).

Sobre la base del número de empleados sujetos a las contribuciones de la seguridad social, alrededor del 85% de los empleados en la industria de materiales de construcción y tierras son hombres (industria manufacturera: 75%), por lo que la proporción varía solo ligeramente entre los sectores individuales (81 a 87%). El 93% de los asalariados trabajan a tiempo completo; esta proporción es ligeramente superior a la de la industria manufacturera (90%). La edad de los empleados muestra que, con un 62% en la extracción de piedra y tierra y un 66% en la transformación de piedra y tierra, la mayoría tiene entre 25 y 54 años (industria manufacturera: 68%).

Casi uno de cada tres empleados de la industria de la piedra tiene 55 años o más. En la industria manufacturera esto se aplica a uno de cada cuatro empleados. En comparación con la industria manufacturera en general (22%), esta proporción es más pronunciada. De ello se desprende que las empresas de la industria de la piedra y los materiales de construcción se enfrentan cada vez más a los efectos del cambio demográfico.

Proporción de mujeres (formación)

El número de aprendices en el sector de la construcción no ha variado significativamente desde 2016 y fluctúa en torno a las 5.300 personas. Desde 2013 se ha producido un descenso de 450 o un 8%. El número de nuevos contratos de formación en las ocupaciones tradicionales de la construcción (preparación y procesamiento de piedra natural y mineral, producción de materiales de construcción) también ha disminuido significativamente en los últimos años (2018/2012: -24,7%).

El porcentaje de mujeres en prácticas de todo el sector es del 20%, lo que es superior al del total de la plantilla. La proporción de mujeres entre los aprendices de los distintos sectores varía entre el 15 y el 26%.

El 3,6% de las personas que trabajan en la industria de los materiales de construcción y la piedra son aprendices, lo que está por debajo de la tasa del sector manufacturero en total (2019: 4,9%). Una imagen diferenciada surge cuando observamos los sectores individuales. Las tasas de formación varían del 2,5 al 7,4%. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la importancia de las ocupaciones de

formación para los distintos subsectores varía. Esto se refleja también en el hecho de que la proporción de trabajadores semicualificados varía considerablemente. La proporción de trabajadores de 55 años en el total del sector supera el 25%. Esto significa que la proporción de los que se retirarán de la vida laboral en los próximos años por motivos de edad es significativamente mayor que la de los trabajadores más jóvenes. También en este caso está claro que la cuestión de la contratación de trabajadores cualificados es cada vez más importante.

Porcentaje de mujeres en ocupaciones de formación

Cantero y escultor - Contratos de formación 2015 – 2019

2015: 297 / 33 (masculino / femenino)

2016: 297 / 42 (masculino / femenino)

2017: 282 / 36 (masculino / femenino)

2018: 279 / 30 (masculino / femenino)

2019: 270 / 54 (hombre / mujer)

Fuente: BIBB - Informe de datos 2020

Oficina de coordinación del Girls'Day (Alemania)

Empleos que requieren formación (2021)	**proporción de mujeres**
Mecánico de cantera - tecnología de procesamiento de la piedra	3,8%.
Mecánico de piedra de cantera - tecnología de pulido	4,3%.
Mecánico de piedra de cantera - tecnología de albañilería	8,0%.
albañil y escultor de piedra	13,1%.
cantero y escultor de piedra - trabajo de escultor de piedra	15,0 %
cantero y escultor de piedra - trabajo de cantero	9.4 %

Fuente: Estadísticas profesionales de Girlsday 2021

Oficina Federal de Estadística (Alemania)

Empleos que requieren formación (2016)	**proportion of women**
cantero y maestro escultor de Piedra	14 %
cantero y escultor de piedra - trabajo de escultor de piedra	27 %
cantero y escultor de piedra - trabajo de cantero	10 %

mecánico de piedra de cantera - tecnología de tratamiento de la piedra	1 %
mecánico de piedra de cantera - tecnología de pulido	2 %
mecánico de piedra de cantera - tecnología de albañilería	4 %

Fuente:https://www.girls-day.de/mediaserve/filestore/5/4/5/6_ce17d9eb76a64c7/5456_fc0035ecbe57d94.pdf

Wikipedia - enciclopedia libre (Alemania)

Empleos que requieren formación (2010)	**proportion of women**
cantero, -ayudante, pulidor de piedra natural	14,7 %
alicatador, -asistente, colocador de suelos, losas y mosaicos	0,6 %
albañil	0,5 %

Fuente: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Frauenanteilen_in_der_Berufswelt

C. TESTIMONIO

Entrevista con Jessica Steinmann - Como mujer tienes que demostrar lo que puedes (24.08.2016)

ras su graduación y formación, Jessica se convirtió en técnico y maestro cantero y ahora trabaja en la dirección de la empresa. La empresa de cantería Steinmann en Trossenfurt (Baviera/Alemania) tiene 25 empleados.

Desde hace tres semanas se ha graduado en la Escuela Técnica Estatal de Tecnología y Diseño de la Piedra en el Steinzentrum de Wunsiedel como técnico y maestro cantero. Desde hace dos semanas, ya no es una aprendiz, sino una directora junior en su empresa. Pero eso no estaba preestablecido.

"Nunca me metí con ella, en realidad quería que fuera a la universidad", explica Renee Steinmann, maestro cantero que montó su propia empresa. La experiencia clave fue el examen de su trabajo de especialista en arte. Eligió una pieza de escultor. "Y fue entonces cuando me di cuenta de que la cantería tiene un enorme abanico de trabajos: desde las fachadas hasta el diseño de interiores de alta calidad, pasando por el diseño artístico", dice en una entrevista con la redacción. Y entonces le dije a mi padre que quería seguir el camino de la educación".

Este fue un gran paso para ambos. "Porque entonces pasé de princesa a aprendiz, y entonces no hubo ningún trato especial, sino todo lo contrario". Y los compañeros de la escuela de formación profesional siempre habrían supuesto que el aprendizaje en la propia empresa sería más fácil. "Volví a encontrarme con uno de mis compañeros de clase en Wunsiedel (Germny). Él también hizo el último año de su formación profesional en casa. Lo recuperó todo", se ríe.

Es consciente de que el padre sólo tenía buenas intenciones con ella. Porque no hay nada peor que los empleados tengan la impresión de que el futuro jefe recibe algo como regalo.

"Y especialmente como mujer, ya tienes que demostrar lo que sabes hacer", explica Jessica Steinmann. Porque, aunque hubiera cuatro compañeras en la escuela de formación profesional, las mujeres canteros siguen siendo la excepción. Sin embargo, nunca se produjeron agresiones, comentarios sexistas o acoso, pero sí cierto escepticismo entre los canteros. "La primera vez en un trabajo fue una especie de choque cultural, recién salida de la escuela primaria de niñas, sonríe. Pero incluso como jugadora de fútbol, había aprendido a hacerse valer. "Y mis capos ya me hacían caso, y yo soy una bocazas".

Su experiencia y su cuidadoso trabajo le han valido el reconocimiento, incluso en la escuela de maestros, que es la que conduce al técnico. "En el segundo año, puedes ser una campeona al margen", dice. Con la doble titulación, ahora tiene una licenciatura. No está segura de si pondrá el de ingeniera encima. Ahora, la joven de 25 años se está involucrando primero en las áreas de su propio negocio, en el que hasta ahora sólo ha "desnudado".

"Tenía un buen manejo de la producción, ya no depende de la fuerza como antes, hay muchas herramientas", dice la joven gerente. Pero ahora empieza realmente el aprendizaje, explica su padre, que la mandó directamente a calcular. Al fin y al cabo, hacer una oferta es la base de un negocio que funciona. Un gerente no debe "sólo" ocuparse de la artesanía, también debe atraer nuevos negocios para los empleados, que finalmente traen dinero para pagar el sueldo.

El hecho de que la hija vaya a incorporarse a la empresa, "me alegra mucho", dice el padre. Conocer el negocio desde abajo es la mejor base. Y para él esto es un gran alivio, sabe Steinmann.

Fuente: Diario alemán "MainPost", autor: Sabine Weinbeer, 24.08.2016 https://www.mainpost.de/regional/hassberge/steinmetz-arbeit-als-frau-musst-du-beweisen-was-du-kannst-art-9330615

Entrevista con Jasmin Rochau, lanzadora de baldosas en la empresa Fliesen MACK GmbH

EDITOR: ¿Cómo se inició en el alicatado?

Jasmin Rochau: Quería ser carpintera. Ya en mi infancia construía muchas cosas de madera con mi abuelo. En el noveno curso, me presenté a todas las carpinterías. Pero nadie me quería. "No hay chica", me decían. También en el 10º curso lo volví a intentar. Luego hice un año de entrada y tuve que buscar unas prácticas. Mis padres me aconsejaron que solicitara un trabajo en Fliesen MACK. Y así fue como entré en el sector de los azulejos.

EDITOR: ¿Es difícil hacerse valer como mujer en una artesanía dominada por los hombres?

En mi negocio, no lo tengo difícil. Nunca he tenido problemas ni me han llamado estúpida por aquello de "¿Qué hace una mujer en la construcción?". Por el contrario, todo el mundo me habla abiertamente y le parece estupendo que una mujer trabaje como alicatadora. A menudo estoy incluso mejor considerada que los hombres.

EDITOR: ¿Se debe a la práctica? ¿Ha adquirido más experiencia en este momento?

Durante los dos o tres primeros meses, me acostaba cada noche y no quería saber nada, pero ahora estoy bien.

Fuente: Revista comercial alemana "stone", Mujeres en la artesanía - autora Julia Wolpert 18.02.2016
https://www.stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/

2.4. Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales: la negociación colectiva. Medidas de acción positiva y planes de igualdad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadoresy asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación.

Mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Las medidas correctoras para combatir las acciones discriminatorias detectadas dentro del mercado laboral son las llamadas “Acciones Positivas”.

Estas se definen como:

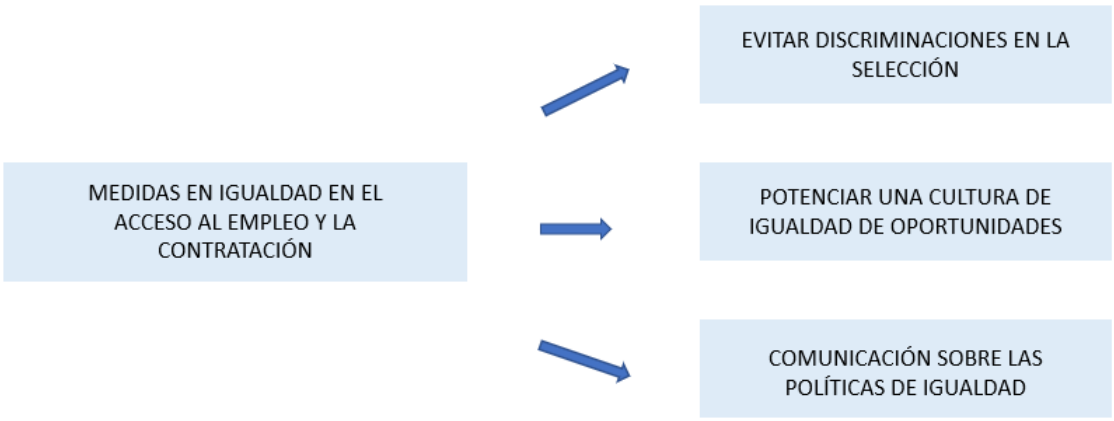
Las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad.

La sistematización de estas medidas en una empresa se denomina “Plan de igualdad de Oportunidades”.

En la actualidad existen múltiples empresas que ya están aplicando medidas específicas para alcanzar una mayor igualdad entre sexos como estrategia empresarial a pesar de no contar con la implantación de un “Plan de igualdad” propiamente definido.

A continuación, se presentan una serie de medidas o "acciones positivas" recomendadas para cada área específica de aplicación. Estas pretenden servir de guía y orientación para la incursión directa en las empresas o como base para el diseño de un Plan de igualdad de Oportunidades, que estandarice y protocolice la implantación de estas medidas correctoras.

Las medidas concretas para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito de acceso al empleo y la contratación entre mujeres y hombres se encuadran dentro de tres áreas específicas: la selección propiamente dicha, la cultura empresarial y la transmisión de la implantación de las medidas y los beneficios que ello reporta.



1. ÁMBITO DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

1.1 1 MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACIONES EN LA SELECCIÓN

1) **Ampliar y variar los métodos de reclutamiento**: eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, test psicotécnicos y pruebas profesionales, etc. Así como la eliminación de preguntas potencialmente discriminatorias para la mujer, como estado civil, hijos, etc. Y anunciar las ofertas de empleo en lugares o prensa frecuentada por mujeres, como medida garantizadora de que lo leen el mismo número de mujeres que de hombres.

2) **Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.**

3) **Evaluar a las candidatas con criterios claros y objetivos** alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.

4) **Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres**: reservar un porcentaje determinado de plazas vacantes para mujeres como medida temporal hasta que ellas sean seleccionadas de una manera normalizada.

5) **Establecimiento de medidas de "discriminación positiva"**: en igualdad de condiciones y méritos optar por contratar preferentemente a la mujer.

6) **Colaboración con organizaciones que promuevan el avance de la mujer en el trabajo**, por ejemplo, patrocinar eventos, aportaciones económicas, o acciones de voluntariado en organizaciones que trabajan con la mujer, establecer convenios de prácticas con talleres de inserción laboral para mujeres, etc.

1.2 MEDIDAS PARA POTENCIAR UNA CULTURA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1) **Sesiones sensibilizadoras** en igualdad de género para las personas que ocupan puestos directivos, que tienen mayor poder de influencia en la implantación del plan; aunque también es necesario entre los trabajadores/as.

2) **Informar** interna y externamente de los beneficios que aporta la igualdad en la empresa

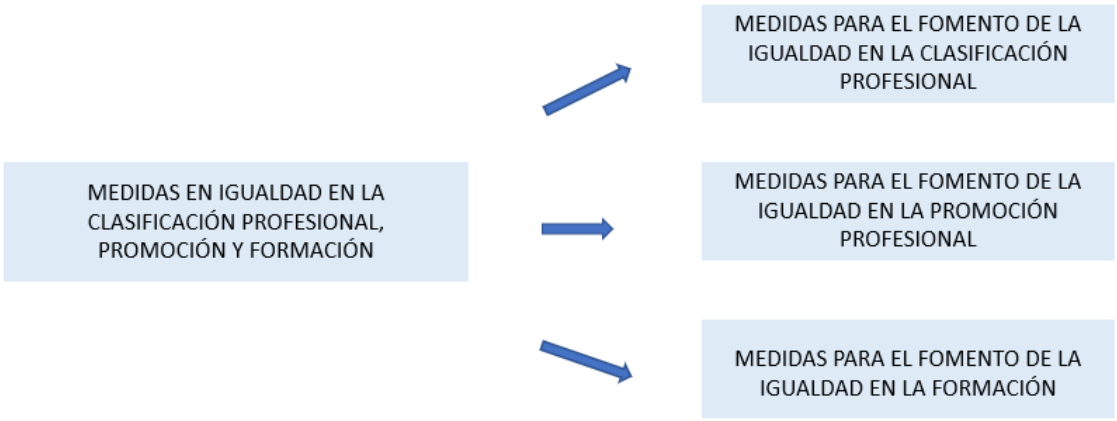
1.3 MEDIDAS PARA FAVORECER LA COMUNICACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

1) **Presentar el valor de la igualdad en la visión de la compañía**: reflejar explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de la empresa.

2) **Designar para puestos de responsabilidad a personas que apoyen la política de la igualdad de oportunidades** entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.

3) **Difusión de los objetivos alcanzados:** comunicación periódica sobre la concentración del empleo femenino como medida para evaluar el progreso y reforzar la confianza en el Plan de Igualdad.

Las actuaciones específicas recomendadas para lograr la Igualdad de Oportunidades se enmarcan dentro de tres áreas específicas: la clasificación profesional, la promoción profesional y la formación interna de las personas trabajadoras, tres ámbitos de actuación en el que se observan diferencias por razón de sexo.



2. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

2.1 MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1) **Diseño de planes de carrera para las trabajadoras**: valorando la carrera profesional a medio- largo plazo, diseño de planes de carrera específicos, promoción de acciones positivas en las actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres y transparencia en la clasificación profesional.

2) **Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos**.

3) **Aplicación de programas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa**: específicos para mandos intermedios y supervisores, con mayor poder de influencia en la implantación del plan, así como todos los trabajadores y trabajadoras para que adquieran conciencia de la importancia de estas políticas.

4) **Aumento del control de cada persona sobre su puesto de trabajo**: el control sobre el propio trabajo y la aplicación de habilidades propias repercute en la satisfacción del trabajador/a, en su vida profesional y personal.

2.2 MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

1) **Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso**, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.

2) **Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.**

3) **Establecimiento de programas de "mentoring"**, establecer un tutor/a asesore en temas concretos, como gestión de equipos, negociación del salario, habilidades comunicativas, etc.

4) **Establecer canales de comunicación abiertos en el que se fomenten las redes informales**, ya que hay decisiones empresariales que se toman en reuniones o momentos informales, es recomendable establecer reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, elaborar un boletín interno informativo, cenas de empresa, etc.

2.3 MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN LA FORMACIÓN

1) Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.

2) Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.

3) Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si esta se realiza fuera del horario laboral.

Las medidas que se presentan en esta área se basan en la detección de las posibles diferencias salariales justificadas únicamente en base a criterios de género.

3. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN SALARIAL

3.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA IGUALDAD SALARIAL EN LA EMPRESA

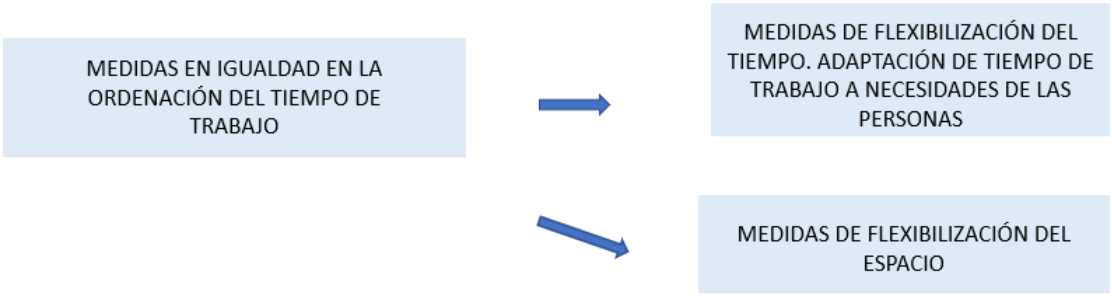
1) **Establecimiento de un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría** con independencia de las personas que ocupan los puestos.

2) **Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos**.

3) **Establecimiento de una regulación coordinada entre jornada y salario**, a través de la creación de un "banco de horas" (horas de trabajo a cambio de salario), o un sistema de "bolsa de horas" en la que las horas extras realizadas se intercambian por tiempo de trabajo, así como el establecimiento de la jornada irregular o flexible.

4) **Realización de revisiones periódicas de los salarios** comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.

En el ámbito de la igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, familiar y laboral), se presentan medidas dirigidas a la aplicación de la ordenación del tiempo y del lugar de trabajo que permitan una mejor y mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres y hombres.



4. ÁMBITO DE IGUALDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL)

4.1 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO

1) **Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral**, adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla. Las diferentes posibilidades son:

- **Jornada a tiempo parcial**.
- **Trabajo compartido** dos personas contratadas a tiempo parcial desempeñan el mismo puesto de trabajo que requiere dedicación de jornada completa, por lo que ambos trabajadores/ as establecen un acuerdo para distribuir su jornada laboral.
- **Jornada laboral comprimida** aumentando el tiempo de la jornada laboral diario para disfrutar de medio día o un día entero a la semana.
- **Reducción de la jornada**.
- **Jornada continua/ intensiva**.
- **Flexibilización del horario de entrada y salida**, es decir, los/as trabajadores/as tienen un amplio abanico que puede llegar a suponer hasta hora y media para empezar su jornada laboral y finalizarla, incluyendo en esa contabilización el tiempo dedicado a la comida.
- **Incorporar los bancos o bolsas de horas**, en los que las trabajadoras/es pueden comprar horas de su jornada a cambio de dinero (reducción de la parte proporcional de su salario).
- **Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral**.
- **Política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral** por ejemplo a partir de las 18:00 si la hora de salida es a las 19:00, así como fijar una duración máxima de éstas.

2) **Garantizar los derechos de los trabajadores/as que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que la ley ofrece, para**:

- No ver frenado el desarrollo de su carrera profesional ni las posibilidades de promoción interna.
- No ser relegados/as a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión.
- No perder oportunidades de formación interna.
- Definir lo que la empresa entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites del concepto.

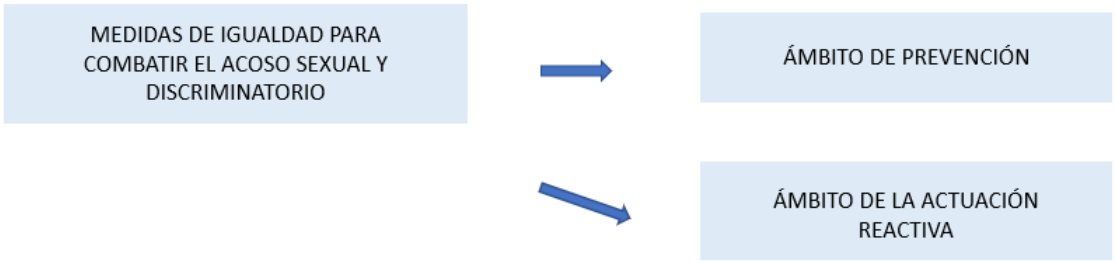
3) **Designación de un agente de conciliación que coordine los temas relativos a las necesidades familiares de las/os empleadas/os**: creación de una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc.

4.2 MEDIDAS PARA POTENCIAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL ESPACIO

Aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo como:

- **Trabajo semipresencial**: las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la empresa y otras, fuera de la empresa (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as).
- **Teletrabajo**: toda la jornada se desempeña fuera de las instalaciones de la empresa.

La temática de acoso sexual y discriminatorio es un tema innovador que aparece en la actual ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que exige de manera explícita la aplicación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; así como los procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



5. ÁMBITO DE IGUALDAD PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINATORIO

5.1 MEDIDAS DESDE LA PREVENCIÓN

1) **Exposición del ideario de la empresa en el que** se muestre y explicite la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso.

2) **Información a las personas trabajadoras**: se expresará claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual.

3) **Responsabilidad compartida**: es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de tarea de todo el personal trabajador.

4) **Formación específica a mandos y responsables** que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

5.2 MEDIDAS DESDE LA ACTUACIÓN REACTIVA

1) **Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación**, en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.

2) **Designación de una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual**, encargada de ofrecer consejo y asistencia, así como de participar en la resolución de problemas, tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria.

3) **Preservación y protección especial de la intimidad**: las investigaciones deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes.

4) **Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede a la persona, etc.**

UNIDAD 3. Planificación de la intervención sociolaboral. Desarrollo y evaluación de acciones positivas.

3.1. Campos de intervención. Áreas y perfiles profesionales.

En Croacia, hay mujeres en la cantería, pero llamarlas minoría sería quedarse corto, son muy raras y más bien caen en la noción de excepciones que confirman la regla. La cantería es una profesión masculina en el pleno sentido del término. Por eso es necesario destacar la existencia de mujeres que rompen el hielo en este negocio. Ellas, cada una con sus actividades específicas y distintivas, participaron en el Seminario WINstone celebrado en mayo de 2021. Aquí se podrían presentar exactamente en el orden en que participaron en el seminario, y el orden ciertamente no presenta su importancia ni sus méritos.

Las mujeres del sector de la cantería, como en cualquier otra profesión, tienen el problema de conciliar el trabajo profesional con el cuidado de la familia. Las que más triunfan son las que cuentan con el buen apoyo de sus propias familias desde el principio, de padres y amigos y, más tarde, de parejas e hijos. Con menos frecuencia, las mujeres señalan que la flexibilidad del empleador es lo que facilita sus condiciones. Parte de esa solución es que ellas mismas se han convertido en empleadoras, es decir, que trabajan en empresas familiares donde se pierde la diferencia entre lo privado y lo empresarial.

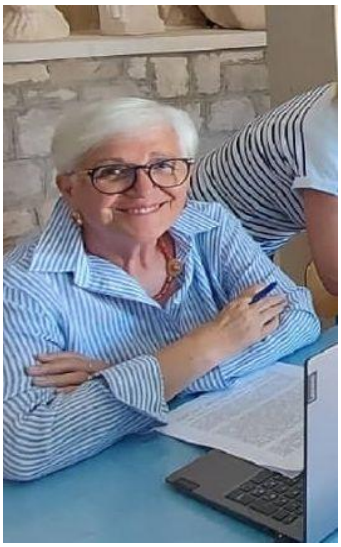
Las mujeres que se presentaron en nuestro Seminario tuvieron éxito en sus carreras, pero lo que llama la atención en su conferencia es que no mencionan la excesiva relación con los colegas masculinos ni la discriminación a la que pueden haber estado expuestas. Desgraciadamente, parte de la cultura del mundo empresarial de Croacia es la presión para no hablar abiertamente de este tema. No criticar la situación existente, no "saludar", no molestar. Es difícil creer que ninguna de ellas haya sufrido algún tipo de acoso en el trabajo si las estadísticas muestran que casi todas las mujeres lo han experimentado de una u otra forma durante su carrera. La presencia silenciosa y romper el hielo con su trabajo sigue siendo una forma más aceptada de tratar el tema de la igualdad de la mujer, que abrir directamente el tema. Gran parte de los prejuicios y estereotipos se esconden en las formas más sutiles de discriminación actuales. Esto no significa que no existan formas más graves, pero su expresión o resolución legal es una misión casi imposible. Las leyes apenas son suficientes para definir la igualdad, están anticuadas y no se aplican. El sistema judicial es lento, y los juicios duran años. Tanto que al final, aunque se resuelvan positivamente para la mujer que inició el proceso, no hay sensación de justicia. Las mujeres siguen guardando silencio, y en profesiones predominantemente masculinas, como la de albañil, aún más. Las quejas de las mujeres suponen casi el 69% del total de quejas por discriminación de género, que es probablemente la forma de discriminación más extendida. Pero muchas denuncias van acompañadas de un número relativamente pequeño de procedimientos judiciales. Por lo general, las mujeres no se quejan para conservar su puesto de trabajo y tener al menos una pequeña parte de sus ingresos. Mientras la situación sea así en el mercado por parte del empresario, las mujeres siempre serán discriminadas.

Todavía hoy, e incluso según los resultados de las últimas elecciones, la infrarrepresentación de las mujeres en la esfera política, en el gobierno y en la oposición, está aún más presente en Croacia. La situación es la misma en los consejos de administración de las empresas, especialmente en el sector privado. Una combinación inteligente de marco legal y concienciación pública es clave para abordar la persistente discriminación de las mujeres. La introducción de cuotas, pero también su cumplimiento, es un elemento importante para avanzar para trabajar más en la posición de las mujeres. Hay que

seguir viendo y estudiando si es posible conseguir un principio similar en el trabajo de otros sectores, en este caso la cantería.

Galičić e Ivanović (2006) afirman que "la posición de las mujeres en los lugares de mayor responsabilidad de la sociedad tiene muchas más ventajas que desventajas. Una mujer que ha triunfado tiene, sin duda, mucho trabajo y formación profesional a sus espaldas y, sobre todo, perseverancia, porque tiene que demostrar mucho más que sus colegas masculinos. "

Presentación de las mujeres del sector de la piedra en nuestro seminario WINstone



Katica Andrijašević, ingeniera civil.

Tras estudiar en Split y Zagreb, la ingeniera Andrijašević comenzó su vida empresarial en el Astillero de Split, y siguió trabajando en la empresa Pomgrad, tras lo cual se trasladó a G-mont, y terminó su carrera en Jadrankamen. En su rica experiencia laboral, participó y dirigió algunas de las más famosas obras de construcción en toda Croacia y fuera de ella. Las más famosas son el famoso Órgano del Mar de Zadar, que participó en el concurso al mejor proyecto de la Bienal de Venecia de 2008, Matejuška, la plaza de la ciudad de Opuzen, el aeropuerto de Zadar, el Hotel Excelsior y otros impresionantes edificios y obras.

Aunque la Sra. Andrijašević comenzó su carrera en el siglo pasado, su presencia en el sector de la construcción es aún más significativa. A saber, en aquella época, pensar en las mujeres en ámbitos definidos como masculinos se veía ciertamente como mezclarse en algún lugar donde "no tienen cabida". Andrijašević describe su relación con los colegas masculinos como correcta pero señalando lo importante que era (o es) establecer y mantener los límites de una relación profesional para que no hubiera problemas en el propio trabajo.

La ingeniera Andrijašević es un brillante ejemplo de cómo se puede triunfar en la profesión con el propio trabajo y el compromiso, y es sin duda un ejemplo de que la profesión de la construcción no es ciertamente inalcanzable para las mujeres, que no son incompetentes o no están cualificadas, sino que tienen mucho éxito si se dedican adecuadamente.

Hoy en día, afortunadamente, cada vez más mujeres deciden matricularse en la Facultad de Ingeniería Civil y facultades afines, por lo que está claro que desde la época de la educación de la señora Andrijašević algo importante ha cambiado, y es la creencia de que las mujeres pueden ser ingenieras de éxito. No sabemos cuánto, pero con su trabajo y su carrera, la Sra. Andrijašević probablemente influyó en este cambio y abrió la puerta a las generaciones más jóvenes.

Vinka Marinković, conservador principal - restaurador

La conservadora Marinković se ocupa de un campo de comentarios muy diferente al de nuestra anterior invitada, pero no menos bello y exigente. Comenzó su formación en Split, continuó en Zadar y la completó en Italia, obteniendo un doctorado en la materia. Tampoco este ámbito está menos saturado de la idea de que, como tal, pertenece a la población masculina. Aunque cada vez hay más mujeres como la Dra. Marinkovic que se dedican a este negocio. La restauración es hoy más necesaria que nunca en la historia, porque hoy los edificios antiguos y valiosos sufren cada vez más ataques y daños debido a la contaminación y al rápido crecimiento y desarrollo de la sociedad. A veces por la rápida construcción moderna, a veces por las condiciones meteorológicas y el aire lleno de contaminantes que no estaban presentes en el pasado. La restauración es a veces físicamente exigente, pero con las técnicas modernas, este problema puede resolverse más fácilmente, como mostró la Dra. Marinović, todos los retos de su trabajo en una hermosa presentación de su obra. Señaló que la parte más importante del trabajo es la preparación y la planificación detallada y luego el trabajo duro. Habló desinteresadamente de su impacto en su profesión también haciendo hincapié en cómo el trabajo duro y la preparación minuciosa pueden traer un éxito indudable y el reconocimiento en una carrera.

Sandra Nejašmić Pirnat, escultora académica

Tras pasar por la Escuela de Artes Aplicadas y Diseño de Split, se graduó en la Academia de Bellas Artes de Zagreb con un premio al trabajo de graduación más exitoso en el departamento de escultura. Estudió en Roma, Florencia, París, Londres y Bruselas.

Trabajó como profesora de un grupo de materias profesionales en la Escuela de Artes Aplicadas y Diseño de Pula. Y más tarde como profesora de modelado en la Klesarska škola de Pučišća. En la galería de la iglesia de San Ante en Postira desde 2005 hasta 2018 dirigió y organizó numerosas exposiciones de arte de valiosos artistas nacionales y extranjeros. Vive y crea en el estudio MY PEACE como artista independiente.

Ha expuesto en cuarenta exposiciones individuales y treinta colectivas en el país y en el extranjero y ha participado en numerosos simposios escultóricos nacionales e internacionales. Sus obras se encuentran en colecciones privadas y públicas de todo el mundo. Ha obtenido varios premios y reconocimientos por su labor artística y pedagógica.

La escultora Nejašmić presentó con orgullo sus obras y su trayectoria artística y vital. Señaló lo importante que fue para ella contar con el apoyo de su familia y más tarde de su marido en su trabajo y en el desarrollo de su arte. Todavía hoy, cuando se habla de escultura, la imagen que la mayoría de la gente tendrá ante sus ojos no será la de una mujer, sino la de un hombre. Por eso es importante animar a las jóvenes a que desarrollen su talento en cualquier dirección que les lleve. Al igual que la escultora Nejašmić, las mujeres modernas pueden encontrar su lugar en el arte de cualquier tipo que sea, incluso cuando incluye dieta y martillo y piedra.

Tamara Plastić, directora de la Klesarska škola

Tamara Plastić es directora de la Klesarska škola, tiene un máster en la Facultad de Ingeniería Civil de Split. Ha sido profesora de física e informática en la Klesarska škola.

Como directora, trabaja en la modernización del plan de estudios de canteros y técnicos canteros y hace participar a los alumnos de la escuela en diversos proyectos europeos que aportan una experiencia y un desarrollo de conocimientos inestimables, así como el éxito de la propia escuela.

Ha comenzado su tesis doctoral, que aún no está terminada. El tema principal son las características de la piedra como material natural y cómo optimizar la retención en el vertedero después de la explotación para que la piedra madure sin que el almacenamiento sea costoso y para que se pueda producir sin dañar la piedra. También ha escrito

publicaciones, ejemplos de buenas prácticas, ha participado en la redacción de libros de texto, y todo ello se utiliza en las escuelas en el aprendizaje.

Tamara también trabajó en el marco legal y en algún momento, salvó la cantería, las canteras y la industria de la piedra en la isla de Brač. El poder legislativo quería elaborar una normativa que prohibiera las canteras a una distancia de 1 km de la costa en todas las islas. Debido a esto, la industria de Brač estaría completamente muerta. Ella hizo una investigación y excluyeron a Brač de esa regulación.

Artistas y propietarios de la empresa familiar, dr.sc. Dina Jakšić Pavasović e Ida Stipčić Jakšić.

La Dra. Jakšić presentó su trayectoria y su formación escolar desde Split, Roma y con la finalización de su doctorado en Zagreb. Nos llevó a través de una presentación extremadamente interesante junto con su madre Ida Stipčić Jakšić. La Dra. Jakšić, artista de origen y de formación, nos mostró cómo es vivir, crecer, aprender y, sencillamente, respirar arte en piedra cada día. Junto con todos los miembros de su familia, poseen y desarrollan la Galería de Arte Jakšić en Split. Se apoyan y complementan en un enfoque muy diferente pero siempre muy original de la piedra y de la extracción de diferentes formas y usos de la misma. Para la Dra. Jakšić, la cuestión de si una mujer puede trabajar en el sector de la piedra nunca ha sido cuestionable porque creció en una familia que ha cultivado el arte de la piedra durante generaciones. Probablemente, un papel importante lo desempeñó su madre Ida, que fue aceptada como una recién llegada a la familia con su propio talento distintivo. Al igual que en las historias anteriores, se reconoce el valor y la importancia del apoyo familiar y social más amplio de estas mujeres en los trabajos elegidos.

Por eso es importante reconocer lo importante que es el clima familiar para el desarrollo de las mujeres en todos los trabajos de piedra. Pero para que el desarrollo sea real, es necesario contar con estructuras educativas abiertas y, en última instancia, con empresarios y legisladores que estén juntos en esto, es decir, es importante el apoyo del sistema socio-político-económico del Estado. Por ahora, la mayoría de estas mujeres se orientan hacia el autoempleo, luchando con sus propias fuerzas y el apoyo de la familia, lo que se desprende de sus presentaciones es la falta de reconocimiento en la red social más amplia.

Željka Frančeski, cantera

En su inspiradora presentación, la Sra. Frančeski expuso su trayectoria vital. De antigua alumna de la Escuela de Masonería a empresaria independiente que fabrica sus propias obras y recuerdos únicos. Sus obras pasan por las manos de muchos turistas y diferentes lugares de nuestro Mundo, y sin saberlo difunden la historia de otra mujer emprendedora y segura de sí misma en la cantería. La señora Frančeski, al igual que sus colegas, no quiere destacar demasiadas diferencias entre hombres y mujeres en este negocio, sino buenos y mejores canteros. Pero es ciertamente sorprendente ver a una mujer dirigir un negocio de cantería con su familia y conciliar sus responsabilidades familiares y empresariales. Desgraciadamente, el mismo hecho de que nos sorprenda este equilibrio y su trabajo habla de que no es algo socialmente común, y nuestros propios prejuicios sobre la cantería y las mujeres vuelven a nosotros, incluso cuando queremos destacarlos positivamente.

Vanessa Martinić, estudiante de la Klesarska škola, técnico cantero

La representante más joven del sector de la cantería fue la Sra. Martinić, estudiante de la Klesarska škola. Aunque su vida y su negocio acaban de empezar, su experiencia con la piedra es bastante. Como hija del padre cantero, a Vanessa siempre le ha gustado este trabajo y decidió estudiar en esa dirección. Aunque no es la única entre los pocos alumnos de la escuela, actualmente estudian en ella 5 chicas más. El tiempo dirá si la Sra. Martinić continuará como planeó el oficio de su padre o si seguirá formándose en otra profesión relacionada. Sin embargo, es importante señalar que ella cree en sus capacidades en la sociedad croata actual. No se siente limitada como las generaciones anteriores. Esto no significa que el trabajo esté hecho y que el papel de la mujer en la cantería esté conseguido, sólo significa que estamos en el buen camino.

3.2. Medidas a aplicar. Acciones positivas.

Es necesario modernizar los planes de estudio, para armonizarlos con los tiempos modernos y las formas de trabajo y aprendizaje. Además de la elaboración manual y la elaboración con herramientas neumáticas y eléctricas, es necesario que los estudiantes se familiaricen con el mecanizado moderno mediante clases prácticas en empresas de éxito. Esto, sin duda, acelera el trabajo y el producto final, lo cual es sumamente importante para los tiempos que corren y para las generaciones actuales, algo impacientes. Dentro del plan de estudios, es necesario introducir los temas de la igualdad de género, la importancia del trabajo de las mujeres en el sector de la piedra, la conciliación de la vida profesional y familiar, porque los estudiantes, después de graduarse, no sólo serán trabajadores, sino también

Example of good practice: TV Arte in German broadcasts a report on the School of Masonry through the experience and view of one of our students. It can also be viewed online via the link https://www.arte.tv/de/videos/092983-026-F/geo-reportage/

Piucture 1. Insert from a report on a student of the School of Masonry whose father is also a stonemason and continues the family business

empleadores. Y lo que es mejor, los estudiantes son educados inmediatamente para el f futuro que les espera, para la comprensión y el apoyo que deben tener, lo que finalmente les llevará a la satisfacción en todos los ámbitos, ya sean empleadores o trabajadores.

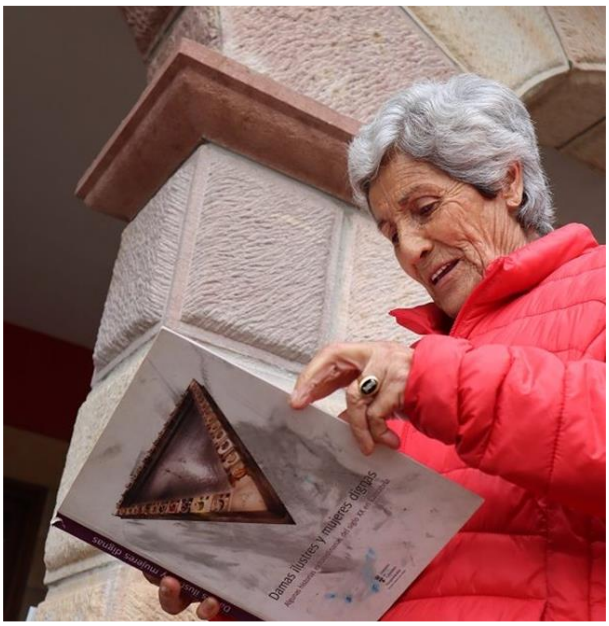
Ejemplo de buenas prácticas: Las alumnas de la asignatura Diseño en Piedra de la Klesarska škola diseñan, modelan y fabrican arte y objetos útiles en piedra. Por supuesto, sus compañeros varones siempre les ayudan en ello. El objetivo de las mujeres no es establecer un dominio, sino cooperar.

Alumnos de la Escuela de Albañilería diseñan objetos artísticos y útiles que luego realizarán en piedra

de uso. El mundo de las mujeres es diferente al de los hombres, y en un mundo en el que las mujeres tomarán decisiones más igualitarias, se demostrará sin duda la necesidad de productos diferentes.

A través de su forma de trabajar, de un enfoque más sensible, de la observación desde su propia perspectiva, las mujeres pueden enriquecer el sector, aumentar la productividad y, con su creatividad y su visión del mundo desde la perspectiva de las mujeres, madres, amas de casa, científicas, directivas y todos los demás cargos de la sociedad, introducir nuevos productos y valores

Ejemplo de buenas prácticas: Focus Piedra publicó el relato de Isabel Rodríguez una de las candidatas al III Premio Cantabria de la Mujer. Más información en: https://www.focuspiedra.com/isabel-rodriguez-de-piedra-y-marmoles-de-carrejo-candidata-a-iii-premio-mujer-de-cantabria/



Picture 4. Isabel Rodríguez, founder, together with her husband, of Piedra y Mármoles de Carrejo, is one of the candidates for the 3rd Cantabria Women's Prize.

3.3. Planificación.

Para mantener la profesionalidad y la estabilidad de la profesión de cantero, hay que trabajar en primer lugar en la inscripción del mayor número posible de estudiantes, especialmente de mujeres. La cantería es una profesión deficitaria desde hace muchos años en Croacia, lo que significa que la posibilidad de empleo después de la graduación es generalmente más alta que en otras profesiones porque la demanda de cantería de calidad es mayor. En los tiempos modernos, es cada vez más difícil que la información dirigida llegue a los grupos objetivo, aunque la sensación de disponibilidad de la información es completamente diferente. Esto hace que la información de calidad no llegue a los futuros estudiantes. El Estado también debe proporcionar medidas financieras para que los estudiantes y los padres se matriculen en profesiones deficitarias. Asimismo, los empresarios deben asumir su parte de responsabilidad, ya que para ellos es muy importante contar con empleados formados, lo que suele ser un problema.

También hay problemas con el personal de la escuela, faltan profesores estrechamente especializados en el trabajo del cantero. Y ese problema será aún mayor en las próximas décadas, ya que la inscripción de estudiantes para la profesión de cantero lleva años disminuyendo. También se teme que en un futuro lejano desaparezca la formación de canteros (algunas escuelas ya han cerrado en Croacia), lo que es inaceptable y por lo que hay que tomar medidas urgentes para evitarlo.

Por ello, la Escuela de Cantería está negociando con empresas de países de la región como Serbia, Macedonia del Norte, Bosnia y Herzegovina, Eslovenia, y hay fondos asegurados de fundaciones del Reino Unido que quieren ayudar a preservar la escuela y la cantería, para becar a varios estudiantes. También se está negociando con países de la Unión Europea, como Alemania. Nos esforzamos por atraer a estudiantes masculinos y femeninos en particular.

Con la introducción de nuevas asignaturas optativas en la escuela, como Diseño en Piedra y Modelado Chipriota, la cantería quiere ofrecer a todos los estudiantes, especialmente a las mujeres, la posibilidad de expresarse de forma creativa y única. Es una introducción al nuevo programa de Diseño en Piedra que la escuela quiere lanzar en los próximos años. Las clases prácticas serán las mismas, con el mismo número de horas que para el programa de técnico en cantería, porque el conocimiento de la legalidad de los materiales y el método de elaboración es una garantía de que se utilizará y elaborará adecuadamente un material natural como la piedra y que siempre se seleccionará una variedad, si no la mejor, al menos adecuada.

El primer paso fue examinar las afinidades y los deseos de los estudiantes, y todavía es necesario proporcionar un presupuesto para el desarrollo y la aplicación de los planes de estudio, y por supuesto la voluntad del Ministerio de Educación de la República de Croacia para financiar el programa.

UNIDAD 4. Estrategias para el cambio. Plan de Igualdad (iED)

4.1. Planes de igualdad: programación.

Un plan de igualdad describe cómo se aplicará la política de igualdad y diversidad de su empresa. Su política de igualdad y diversidad debe explicar la postura de su empresa sobre la diversidad y establecer los derechos y obligaciones legales de su personal.

Un plan de igualdad de género puede dividirse en diferentes pasos o fases, cada una de las cuales requiere un tipo específico de intervenciones:

- Una fase de análisis, en la que se recogen datos desglosados por sexo; se evalúan críticamente los procedimientos, procesos y prácticas con el fin de detectar las desigualdades y el sesgo de género
- Una fase de planificación, en la que se definen los objetivos, se fijan las metas, se deciden las acciones y medidas para remediar los problemas identificados, se atribuyen los recursos y las responsabilidades, y se acuerdan los plazos.
- Una fase de ejecución, en la que se llevan a cabo actividades y se realizan esfuerzos de divulgación para ampliar gradualmente la red de partes interesadas.
- Una fase de supervisión, en la que se hace un seguimiento y una evaluación periódica del proceso y los avances. Los resultados de la(s) supervisión(es) permiten ajustar y mejorar las intervenciones para optimizar sus resultados.
-

4.2. Plan de igualdad: medidas en los distintos ámbitos de actuación.

En un primer paso, es necesario enmarcar la igualdad de género como una cuestión significativa, relevante para toda la comunidad, y ofrecer una explicación de lo que es y conlleva un plan de igualdad de género. Ser práctico y concreto a la hora de formular los objetivos y fijar las metas puede apoyar eficazmente la apropiación de la estrategia por parte de toda la comunidad investigadora. Los objetivos no deben ser (sólo) a largo plazo, sino también a corto y medio plazo, para dar cuenta mejor de los fracasos, los éxitos y los retos. La planificación de la igualdad de género debe, por tanto, estar impulsada por objetivos y metas claros, definidos para cada medida y/o área de intervención prevista, junto con responsabilidades claramente atribuidas en cuanto a su consecución.

4.3. Planes de igualdad: Aplicación.

Una vez establecido el Plan de Igualdad de Género, estás listo para empezar a aplicarlo. Poner en marcha las medidas del Plan de Igualdad de Género según el calendario definido. Intenta integrar e institucionalizar el mayor número posible de medidas/acciones para garantizar su sostenibilidad.

Organizar reuniones periódicas con el equipo responsable de la aplicación del Plan de Igualdad de Género. Estas reuniones no sólo son importantes para diseñar y planificar las actividades de forma

participativa, sino también para debatir los avances, los principales logros y los aspectos que pueden mejorarse. Esto permitirá identificar posibles problemas y actuar de forma proactiva sobre ellos.

Planifique reuniones con los altos cargos y la dirección, el personal de recursos humanos u otros compañeros de trabajo que considere relevantes. Esto ayudará:

- Crear la apropiación del Plan de Igualdad de Género.
- Motivar al personal implicado.
- Reforzar el potencial del Plan.
- Maximizar el impacto de las acciones del Plan.

Puede considerar la posibilidad de organizar una sesión de formación inicial para el equipo responsable de la aplicación del Plan, así como para otros destinatarios directamente implicados (por ejemplo, directivos, personal de recursos humanos). Los esfuerzos continuos de concienciación y desarrollo de competencias maximizarán las posibilidades de éxito e institucionalización.

Por ejemplo, durante la aplicación del Plan de Igualdad de Género, puede ofrecer un asesoramiento personalizado, organizar sesiones adicionales de sensibilización, realizar campañas sobre temas seleccionados o planificar talleres para desarrollar competencias específicas.

Siga involucrando a las partes interesadas de forma continuada. Explica los beneficios de la igualdad de género en las organizaciones de investigación. Adapte siempre su discurso en función del perfil al que se dirija. No olvides mantener el contacto con las partes interesadas con las que te hayas relacionado en una fase anterior. Esto también le proporcionará información sobre las medidas aplicadas o sobre cómo mejorar las acciones que se lleven a cabo.

A tener en cuenta:

Aunque el comienzo puede ser modesto, el alcance y el espectro de las actividades pueden ampliarse gradualmente con el tiempo. Al mismo tiempo, el círculo de aliados y partes interesadas comprometidas también puede crecer.

4.4. Plan de igualdad: seguimiento y evaluación.

Un Plan de Igualdad de Género debe abordar varios temas a la vez y basarse en un complejo conjunto de medidas. Por lo tanto, desde su fase inicial, hay que prever instrumentos de seguimiento y evaluación. Dichos instrumentos permiten, entre otras cosas, evaluar los progresos realizados en la consecución de los objetivos, basándose en indicadores.

Sin embargo, a menudo se carece de instrumentos de seguimiento y evaluación, lo que socava el potencial transformador de las acciones planificadas. Si los objetivos no están indexados en indicadores relevantes de progreso, éxito o alcance, es difícil evaluar si la organización se está

transformando realmente. Esto también puede reducir el compromiso de las partes interesadas con esos objetivos.

Por estas razones, los instrumentos de seguimiento y evaluación deben considerarse, en primer lugar, como herramientas que apoyan las acciones eficaces y crean responsabilidad. En segundo lugar, al proporcionar indicadores con los que se pueden evaluar las acciones y asignar recursos, también mejoran el conocimiento sobre los cambios en curso.

El seguimiento de las acciones una vez que se están aplicando es clave para informar sobre cómo abordan las necesidades reales y apoyan efectivamente el cambio. Los planes de igualdad de género deben movilizar a un gran número de actores diferentes dentro de la organización. Se considera importante que quienes piloten las acciones tengan un buen dominio de lo que está ocurriendo.

El seguimiento no sólo permite ver dónde y cómo se aplican las acciones. También puede indicar si se está produciendo o no una dinámica transformadora. Unos mecanismos de seguimiento bien pensados pueden ayudar a identificar y abordar las posibles fuentes de resistencia al cambio. Por último, pero no por ello menos importante, un ciclo virtuoso puede hacer que los instrumentos de seguimiento formen parte de un proceso de mejora continua.

Como tales, estos instrumentos pueden formar parte tanto del pilotaje de las acciones, como ser externos a él, a fin de conceder la aplicación tanto con la vista puesta en los objetivos generales, como con una postura más distante de las acciones. En todos los casos, se requerirán conocimientos especializados en materia de género, potencialmente junto con otros conocimientos sobre la dinámica del cambio u otras cuestiones específicas abordadas por el Plan de Igualdad de Género.

4.5. Buenas prácticas en relación con los planes de igualdad.

GenderNet Freie Universität Berlin (Alemania) es una estructura de red destinada a facilitar e impulsar la comunicación y la cooperación entre los actores de los ámbitos de la investigación sobre género y la práctica de la igualdad de género a diferentes niveles. Esta estructura innovadora y flexible reúne a investigadores, responsables de la igualdad de género, agentes de la gestión y la administración y miembros de comités y otros organismos pertinentes. Juntos abordan los retos actuales e impulsan una investigación de género excelente, una práctica de igualdad de género inclusiva, el diálogo internacional y la cooperación transnacional.

El trabajo dentro de GenderNet Freie Universität Berlin está coordinado por un equipo directivo ("Leitungsteam") formado por actores clave en la gestión universitaria, el trabajo de igualdad de género y la investigación de género de la Freie Universität Berlin. Se han creado cinco equipos de proyecto para abordar cada uno de los siguientes retos actuales mediante esfuerzos conjuntos: el género en la investigación; la internacionalización; el género en las asignaturas (matemáticas, ciencias de la información, ciencias naturales y tecnología); la diversidad; y la estrategia institucional.

WiSER (Centro de Investigación sobre la Mujer en la Ciencia y la Ingeniería) del Trinity College de Dublín (Irlanda) se creó a raíz de una convocatoria de financiación de la Fundación Científica de Irlanda en 2005, con el fin de hacer frente a la infrarrepresentación de las mujeres en la ciencia, la ingeniería

y la tecnología. El objetivo del Centro es atraer a más mujeres y niñas a las carreras y la educación en el campo de las ciencias, la tecnología y la ingeniería (STEM); permitir que las investigadoras altamente cualificadas sigan en sus carreras en el campo de las STEM; y animar y ayudar a las investigadoras de alto nivel a volver al trabajo después de una pausa en su carrera. Las actividades y prácticas del WiSER se basan en el valor fundamental de que la excelencia científica sólo puede alcanzarse en un entorno que apoye, permita y sostenga a todos los investigadores destacados, independientemente de su sexo. El WiSER recopila estadísticas desglosadas por género en TCD e informa sobre ellas anualmente para poner de manifiesto las diferencias de género y supervisar los progresos. El WiSER ofrece una serie de cursos prácticos de desarrollo profesional a las mujeres académicas e investigadoras que trabajan en STEM en TCD, como un programa de tutoría, seminarios que ofrecen oportunidades de creación de redes para las mujeres, seminarios del grupo de escritura académica del WiSER y consejos e información sobre cómo las mujeres pueden construir su perfil de investigación académica a través de herramientas y listas de verificación en línea y otros apoyos. También hay información sobre el equilibrio de la vida laboral y las políticas de TCD y el apoyo a las interrupciones de la carrera y el trabajo flexible. La financiación del Centro procede de la universidad (TCD). Sin embargo, muchas de las actividades del WiSER han sido financiadas a través de proyectos de la UE como INTEGER

FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (COM(2012) 392 final)

https://councils.forbes.com/forbescoachescouncil

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf

http://fu-berlin.de/sites/gendernet/ueber_uns/index.html

https://mainpost.de/regional/hassberge/steinmetz-arbeit-als-frau-musst-du-beweisen-was-du-kannst-art-9330615

https://reference.com/world-view/entrepreneurial-culture

https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-5/

https://stein-magazin.de/interview-jasmin-rochau/

https://tcd.ie/wiser/

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016)

Labour Market Vulnerability and Labour Market Outcomes during the Economic Upswing