



Tarea 04-A4

Manual sobre la mejora de la inclusión de las mujeres en el sector de la Piedra



WinSTONE

OPENING GATES FOR WOMEN IN THE STONE SECTOR



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



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



institute of
Entrepreneurship
Development





Contenidos

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Resultados del aprendizaje para abrir las puertas a las mujeres en la piedra natural..... | 4 |
| 3. Material de formación para la inclusión de las mujeres | 5 |
| 3.1. Definición y alcance | 5 |
| 3.2. 3 grupos objetivo y 3 manuales..... | 5 |
| 4. Nuevas tecnologías mediante plataformas educativas..... | 7 |
| 4.1. Contexto y necesidades..... | 7 |
| 4.2. OER y MOOC..... | 8 |
| 5. Experiencias exitosas..... | 11 |
| 6. Referencias | 13 |



1. Introducción

Las nuevas tecnologías de fabricación de productos de piedra han hecho que los productos de piedra se conviertan en un material principal para las fachadas y los pavimentos de los edificios, que han automatizado los procesos de explotación y producción. El sector de la piedra en las canteras y los productos en los edificios, incluso los históricos, y en particular en los pavimentos y las fachadas son actualmente una importante fuente de empleo a pesar de la actual crisis económica.

La igualdad de género es la filosofía de que las mujeres y los hombres tengan las mismas condiciones, trato y oportunidades para alcanzar su pleno potencial, sus derechos humanos y su dignidad, y para contribuir al progreso económico, social, cultural y político (y beneficiarse de él). La igualdad de género es, por tanto, la justa valoración por parte de la sociedad de las similitudes y las diferencias de hombres y mujeres, y de las funciones que desempeñan. La participación de las mujeres en el mercado global y los valores cambiantes del mundo moderno del siglo XXI se enfrentan ciertamente a muchos problemas a pesar del marco institucional, político y jurídico centrado en la igualdad de género. Los avances en la práctica son insuficientes y la posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral y en la esfera privada sigue siendo visible. Las mujeres siguen teniendo dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, tanto si son mujeres que buscan trabajo como si ya tienen un empleo con ingresos.

Es por ello y para contribuir a cerrar la brecha existente en el mercado laboral y, en concreto, en el sector de la piedra ornamental, que todos los materiales desarrollados en este proyecto tienen como objetivo principal resolver las necesidades formativas en materia de igualdad y servir como herramienta que facilite la adquisición de recursos que promuevan la igualdad de acceso y la igualdad efectiva en el sector.

Este manual "Manual sobre la mejora de la inclusión de las mujeres en el sector de la piedra" es la cuarta tarea del Producto Intelectual 4 "O4-A4. Manual sobre la mejora de la inclusión de las mujeres en el sector de la piedra" del proyecto WinSTONE.

En el proyecto WinSTONE, se ha desarrollado un curso abierto masivo en línea (MOOC), en el que los grupos objetivo podrán asistir a los cursos piloto en línea y recibir formación a distancia para los grupos objetivo pueden realizar los cursos piloto en línea y recibir formación a distancia para permitir la participación activa de personas de diferentes lugares. Estos cursos abiertos en línea están disponibles para trabajadores, formadores y personal de EFP, así como para uno de los principales grupos objetivo de este proyecto, las mujeres desempleadas, que pueden adquirir y mejorar sus habilidades para estar mejor preparadas para entrar en el mercado laboral en el sector de la piedra.

Alojado en la plataforma OER (Open Educational Resource) del proyecto, el MOOC se ha desarrollado incluyendo tres cursos online dirigidos a un número ilimitado de participantes a través de Internet, según el principio de la educación abierta y masiva. Los destinatarios de estos cursos se centrarán en los 3 grupos principales mencionados anteriormente: mujeres (ambas en riesgo de exclusión, jóvenes y mayores de 45 años), profesores de formación profesional y empresarios del sector de la piedra.

En concreto, esta tarea "O4-A4. Manual para la mejora de la inclusión de la mujer en el sector de la piedra" incluye todos los modelos, herramientas y metodologías elaborados en los cursos desarrollados en el proyecto y que se recogen y enmarcan en una guía didáctica.

Este Manual es el producto final del proyecto y recoge de forma interactiva todos los contenidos del proyecto, así como un nuevo enfoque metodológico de los materiales formativos desarrollados.

2. Resultados del aprendizaje para abrir las puertas a las mujeres en la piedra natural

El primer paso para mejorar la inclusión de las mujeres en el sector de la piedra es definir los principales objetivos y resultados de aprendizaje para el desarrollo del plan de formación, así como las metas a alcanzar. El objetivo principal es recoger los resultados del análisis de necesidades y de la revisión bibliográfica sobre la necesidad de formación en materia de igualdad de género y representar las necesidades específicas de los grupos destinatarios y de los beneficiarios directos.

A continuación, se resumen las competencias e información clave que necesitan los alumnos para alcanzar los principales objetivos del plan de estudios propuesto en el proyecto WinSTONE y que se incluyen en el documento "O2-A1. Definición de los objetivos y resultados de aprendizaje del plan de estudios" elaborado en el proyecto. plan de estudios" elaborado en el proyecto.

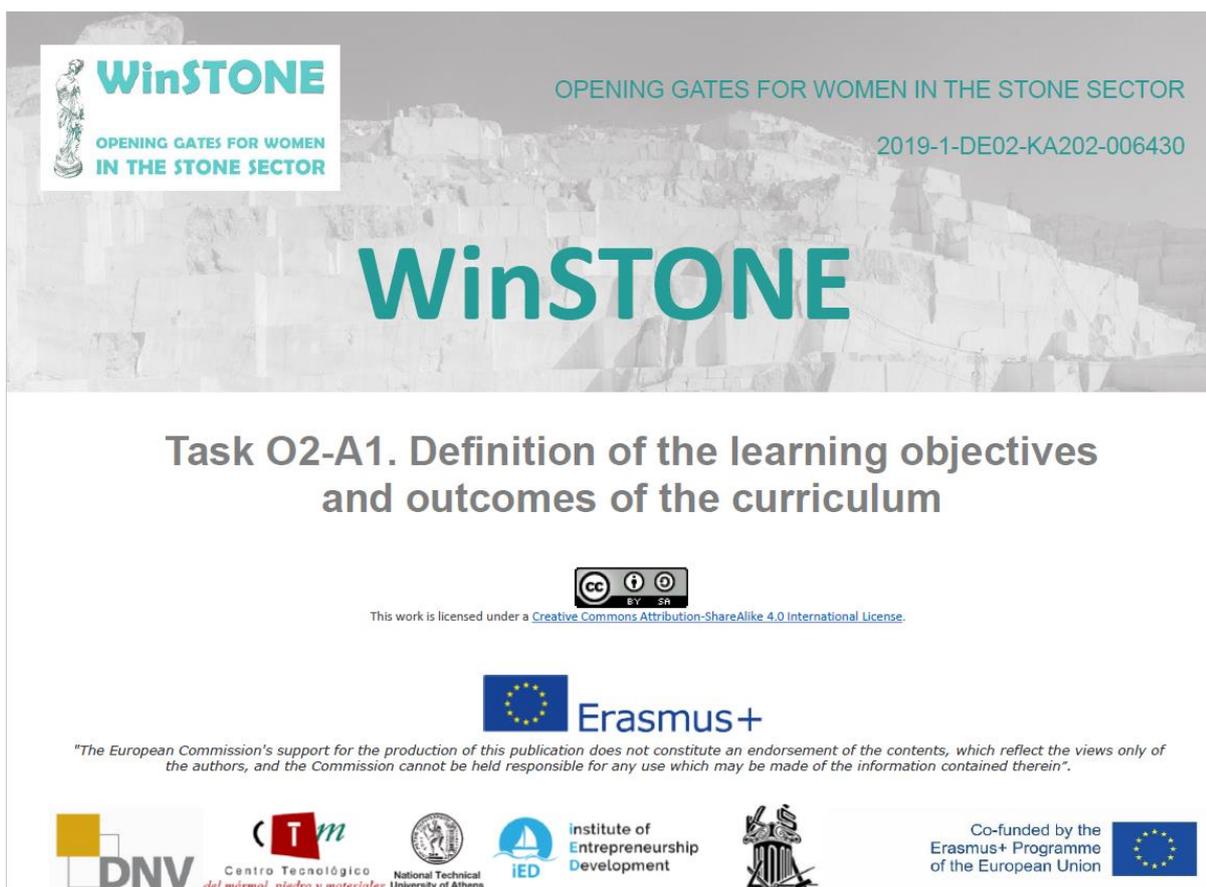


Figure 1. O2-A1. Definition of the learning objectives and learning outcomes of the curriculum.



En el contexto específico de las organizaciones de investigación y las instituciones de enseñanza superior, la Comisión Europea considera que un Plan de Igualdad de Género es un conjunto de acciones destinadas a

1. Llevar a cabo evaluaciones de impacto/auditorías de los procedimientos y prácticas para identificar el sesgo de género.
2. Identificar y aplicar estrategias innovadoras para corregir cualquier sesgo.
3. Establecer objetivos y supervisar los progresos mediante indicadores.

Un Plan de Igualdad de Género puede dividirse en diferentes etapas 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 los prejuicios 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.

3. Material de formación para la inclusión de las mujeres

3.1. Definición y alcance

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

Promover la incorporación de la mujer al empleo digno, fomentar el espíritu emprendedor femenino y favorecer su promoción en entornos laborales tradicionalmente masculinos, como el sector de la piedra, es fundamental para conseguir una sociedad igualitaria a todos los niveles.

3.2. 3 grupos objetivo y 3 manuales

En relación con los grupos objetivo del proyecto, el análisis de la situación determina tres líneas de actuación necesarias:

1. **Promotores** en el sector de la piedra.



2. **Formadores.**

3. **Estudiantes y trabajadores** (específicamente trabajadores azules y mujeres).

Una vez identificados los grupos objetivo del proyecto y establecidos los objetivos formativos necesarios para lograr la inclusión de las mujeres en todos los niveles de la cadena de valor del sector de la piedra, se muestran a continuación los resultados de aprendizaje establecidos para cada grupo objetivo, para satisfacer las necesidades formativas detectadas.

Resultados del aprendizaje para los *promotores*:

1. Conocer la normativa vigente en materia de igualdad y tener un primer acercamiento a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
2. Conocer la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el sector de la piedra.
3. Aprender a poner en práctica un plan de igualdad en la empresa.
4. Repasar los conceptos más importantes en materia de igualdad de oportunidades en general y los específicos del ámbito productivo con el objetivo de disponer de una herramienta que facilite la comprensión de los contenidos que se desarrollarán.
5. Analizar la situación actual de mujeres y hombres en las empresas para realizar un diagnóstico de las necesidades de introducción de acciones positivas.
6. Realizar un análisis temporal de los avances en materia de igualdad para terminar con una visualización, a través de ejemplos prácticos, de las desigualdades que se producen en el ámbito empresarial.
7. Conocer las políticas institucionales, tanto europeas como nacionales, para la promoción de la igualdad de oportunidades.
8. Adquirir conocimientos sobre qué es una cultura empresarial igualitaria y las ventajas y oportunidades que supone su implantación para las empresas.
9. Dotar al alumnado de las herramientas necesarias para poder realizar un diagnóstico eficaz de la situación de las empresas sobre la implantación de medidas de igualdad.

Resultados del aprendizaje para los *formadores*:

1. Fundamentos de la igualdad de género.
2. Programación de acciones formativas con perspectiva de género.
3. Elaboración de materiales didácticos con perspectiva de género.
4. Dinamización de acciones formativas en materia de igualdad de género.



5. Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Resultados del aprendizaje para *estudiantes y trabajadores*:

1. Fundamentos de la igualdad de género.
2. Marco jurídico de la igualdad de oportunidades.
3. La igualdad de oportunidades en el sector de la piedra.
4. Buenas prácticas en la integración de la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos en las empresas.
5. Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.
6. Planes de igualdad y acciones positiva

Una vez establecidos los objetivos y los resultados del aprendizaje, el objetivo principal es garantizar que se consideren las herramientas y los enfoques más adecuados y eficaces para el desarrollo del plan de estudios, con el fin de garantizar que el plan de estudios de emprendimiento social sea lo más eficaz posible en el principal grupo objetivo de mujeres en riesgo de exclusión social, formadores y centros de formación profesional y promotores, garantizando la experiencia de aprendizaje más innovadora y estimulante.

4. Nuevas tecnologías mediante plataformas educativas

4.1. Contexto y necesidades

La participación de las mujeres en el mercado global y los valores cambiantes del mundo moderno del siglo XXI se enfrentan ciertamente a muchos problemas, a pesar del marco institucional, político y jurídico centrado en la igualdad de género. Los avances en la práctica son insuficientes y la posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral y en la esfera privada sigue siendo visible. Las mujeres siguen teniendo dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, tanto si son mujeres que buscan trabajo como si ya tienen un empleo con ingresos.

Las mujeres son vistas como las responsables de la familia y de la esfera de la vida privada (el término mujer se asocia al trabajo no remunerado), y los hombres como los que trabajan en la esfera pública y el trabajo profesional (de ahí que se les vincule al trabajo remunerado). Esta división conduce a un reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares, que es una de las principales razones de la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, así como una de las principales razones de su limitada inclusión social y política.

Las investigaciones demuestran que este equilibrio es uno de los factores clave que afecta no sólo a la igualdad de género en el mercado laboral, sino también a la calidad de vida del individuo, por lo que



es necesario adaptar a los empresarios a las exigencias de las familias modernas de hoy y de mañana. Este equilibrio no sólo implica conciliar las responsabilidades domésticas y familiares relacionadas con los hijos, sino también el cuidado de los miembros de la familia de mayor edad, que se está generalizando en toda Europa debido al proceso de envejecimiento. Así pues, en las diferentes etapas de la vida, los trabajadores, en su mayoría mujeres, necesitan que se les ofrezcan soluciones que les ayuden a superar las dificultades actuales para compaginar las responsabilidades laborales y familiares.

Los resultados de la investigación "El impacto de la división de género de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas en la vida profesional de las mujeres empleadas" (2017) realizada por la institución del Defensor de la Igualdad de Género de Croacia como titular del proyecto dentro del proyecto de la UE "Hacia la igualdad real entre hombres y mujeres: conciliación de la vida profesional y familiar", dice que el 58% de las mujeres encuestadas en la República de Croacia cuidan de todos o la mayoría de los niños, en comparación con el 0. El cuidado de los ancianos, los enfermos y los miembros de la familia es asumido mayoritariamente por las mujeres en el 42% de los casos, y por los hombres en el 5%. Al mismo tiempo, todas (o la mayoría) de las tareas domésticas rutinarias son realizadas por las mujeres en una proporción del 83%, y todas o la mayoría de las tareas domésticas son realizadas por los hombres en una proporción del 0,4%. La misma investigación también proporcionó datos interesantes sobre el porcentaje de mujeres empleadas en la República de Croacia que experimentaron una consecuencia negativa en su vida empresarial debido a este desequilibrio: renunciar a los viajes de negocios - 29,5%, renunciar a la formación profesional - 29,8% y renunciar a la promoción - 20,3%. Por todo ello, esta cuestión está resultando muy importante para lograr la igualdad de género en el mercado laboral.

Uno de los mayores obstáculos para el aumento del empleo de las mujeres es la necesidad de conciliar, por un lado, las obligaciones familiares y, por otro, las laborales. Desde mediados del siglo XX, hemos asistido a un aumento de la tasa de empleo de las mujeres en Europa; sin embargo, hay que tener en cuenta que a menudo están empleadas en sectores como la sanidad, la asistencia social y la educación, en los que predominan las mujeres y en los que los salarios son ligeramente inferiores a la media.

4.2. OER y MOOC

Se ha demostrado que los OER aumentan el aprendizaje de los estudiantes y rompen las barreras de la asequibilidad y la accesibilidad. Feldstein et al. (2012) llevaron a cabo un estudio de investigación en la Universidad Estatal de Virginia, donde se implementaron OER en nueve cursos diferentes del departamento de negocios. Los investigadores descubrieron que los estudiantes de los cursos que utilizaban OER con más frecuencia tenían mejores notas y menores tasas de fracaso y abandono que sus homólogos de los cursos que no utilizaban OER.

Los OER ofrecen al profesorado la posibilidad de personalizar los materiales del curso, creando el paquete o el libro de texto "perfecto" en lugar de limitarse a un modelo tradicional de talla única. La personalización permite al profesorado controlar la calidad de los materiales del curso, así como el tipo y el calendario de actualizaciones de los libros de texto y otros recursos.

Los OER y los MOOC son herramientas realmente útiles para dar una formación rápida, cómoda y precisa sobre cualquier tema. El consorcio WinSTONE ha desarrollado una plataforma de OER que ha sido dotada con los materiales de formación del proyecto, donde se incluye un área de Comunidad de

Práctica para discusiones e intercambios abiertos y se incluye una biblioteca electrónica con recursos importantes y relevantes, recopilando nuevos materiales de formación.

Versión final de OER: <https://winstoneproject.eu/oer/>

Normativa sobre el proyecto: <https://winstoneproject.eu/oer/regulations/>

Documentos técnicos del proyecto: <https://winstoneproject.eu/oer/technical-documents/>

Versión final de la página web: <https://winstoneproject.eu/>

Lista de informes sobre el proyecto: <https://winstoneproject.eu/reports/>

En concreto, el MOOC se basa en informes anteriores, teniendo en cuenta los principales aspectos para contribuir a superar las barreras relacionadas con el tema de este proyecto.



El contenido del MOOC se basa principalmente en manuales acompañados de material de apoyo como vídeos, seminarios web, artículos, legislación y conferencias.

Versión final del MOOC: <https://class.winstoneproject.eu/>



Available Courses



Navigation

- ▼ Dashboard
 - 🏠 Site home
 - > Site pages
 - ▼ My courses
 - > GEP
 - > EGTT
 - > EGBW

Recently accessed courses



No recent courses

Course overview

▼ All (except removed from view)
🔍 Course name

🗪 Card



Miscellaneo... ☰

Course on equal gender for training of trainers

...

0% complete



Miscellaneo... ☰

Course on gender equality for promoters in

...

0% complete



Miscellaneo... ☰

Equal gender in stone sector course

...

0% complete

Timeline

🕒
📅



No upcoming activities due

Private files

No files available

[Manage private files...](#)

Online users

1 online user (last 5 minutes)

👤 Student Zero 👁️

Latest badges

You have no badges to display

5. Experiencias exitosas

A continuación vamos a examinar casos reales en los que las organizaciones han aplicado el plan de igualdad de género y sus resultados:

GenderNet Freie Universität Berlin (Germany) 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 MINT (matemáticas, ciencias de la información, ciencias naturales y tecnología); la diversidad; y la estrategia institucional.

WiSER (Centre for Women in Science and Engineering Research) 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.

Prezi

Prezi, que es ahora una de las empresas tecnológicas de más éxito en Hungría, comenzó como un proyecto de puesta en marcha apoyado por Kitchen Budapest y Hungarian Telekom en 2008. Su principal producto es un software de presentación basado en la nube que se diseñó para sustituir los métodos tradicionales de presentación lineal por una nueva herramienta freemium para contar historias. El software permite presentar ideas de forma no lineal, permitiendo a los usuarios navegar libremente por el contenido. La palabra prezi en húngaro es la abreviatura de "presentación".

La empresa declaró 85 millones de usuarios en 2017 y ahora opera desde las dos sedes de Budapest y San Francisco. Prezi mantiene un compromiso muy fuerte con la diversidad. Considera que la diversidad es la clave de las ideas creativas y de un ambiente de trabajo inspirador y, en última instancia, del éxito. Prezi es probablemente tan conocida por sus servicios de alta calidad como por su entorno de trabajo inclusivo, motivador y progresista. Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus empleados forma parte de la estrategia global de diversidad de Prezi, y la empresa tiene en marcha muchas iniciativas diferentes que apoyan a sus empleados para que vivan y trabajen con todo su potencial, sea cual sea su situación vital.

Prezi está poniendo en marcha una serie de iniciativas paralelas que apoyan el equilibrio entre la vida laboral y personal. El éxito de la empresa a la hora de crear un entorno de trabajo verdaderamente



favorable al empleador radica en múltiples iniciativas de tamaño medio y menor. Su combinación garantiza un entorno de trabajo progresivo, inclusivo y agradable.

Netlight

Netlight considera la igualdad como su piedra angular y un objetivo estratégico desde 2012. Todos los socios de Netlight firman la Declaración de Igualdad de la empresa, y los de Helsinki han firmado un acuerdo para promover la igualdad. También se incluye una cláusula de igualdad en todos los contratos de trabajo y acuerdos con clientes.

La igualdad es una ideología integrada desde el nivel de la estrategia hasta el comportamiento diario de cada empleado. En la práctica, se hace hincapié en la igualdad a lo largo de todo el proceso de contratación y de iniciación de los nuevos empleados. La continua contratación interna de nuevos talentos por parte de Netlight garantiza que se puedan encontrar modelos de conducta para las mujeres, y que se difundan y desarrollen las buenas prácticas.

La empresa quiere ser un modelo de igualdad en todo el sector. Quiere demostrar que el cambio positivo puede producirse a través de una acción positiva. Aunque la diversidad es un valor independiente, también está relacionada con la innovación y la productividad. Por ello, la línea estratégica de Netlight cobra vida en todos los niveles de la organización, desde el directivo de más alto nivel hasta el empleado más reciente, todos los días.

6. Referencias

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

Facts and figures on the building materials and stone industry 2020.

Feldstein, A., Martin, M., Hudson, A., Warren, K., Hilton, J., & Wiley, D. (2012). Open textbooks and increased student access and outcomes. *European Journal of Open, Distance and E-Learning*.

https://baustoffindustrie.de/fileadmin/user_upload/bbs/Dateien/Downloadarchiv/Konjunktur/2020-06-11_BBS_Zahlenspiegel.pdf

<https://councils.forbes.com/forbescoachescouncil>

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

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

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

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/finland/equality-and-diversity-netlights-cornerstone-and-strategic-objective>

https://eige.europa.eu/sites/default/files/era-communication_en_2012.pdf

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

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



[Labour Market Vulnerability and Labour Market Outcomes during the Economic Upswing](#)

Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016.

„Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova“ – Ured za ravnopravnost spolova RH

„Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena“ – Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

„Uvođenje rodno osjetljiva proračuna: provedba u praksi“ – Vijeće Europe

Women in handcrafts – Many Opportunities? (2020), www.she-works.de <https://www.she-works.de/aktuelles/frauen-im-handwerk-viele-chancen/2020/01/15/>

„Zašto i kako do rodno osviještenog proračuna“ – Grad Zagreb

„Žena, majka, radnica - Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ – Udruga B.a.b.e.

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada – Branka Galić, Filozofski fakultet Zagreb