Integra o Xénero

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

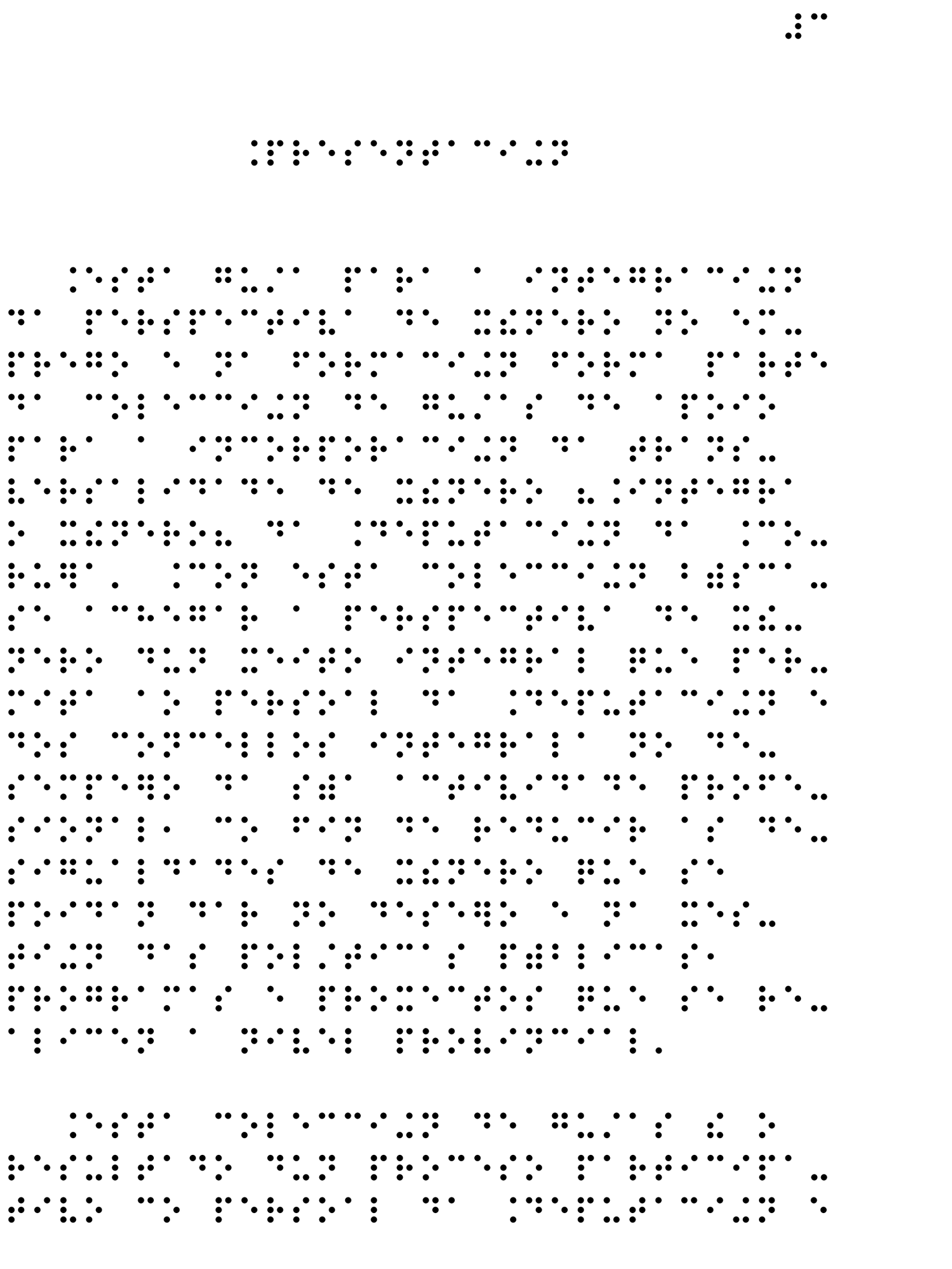
Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación

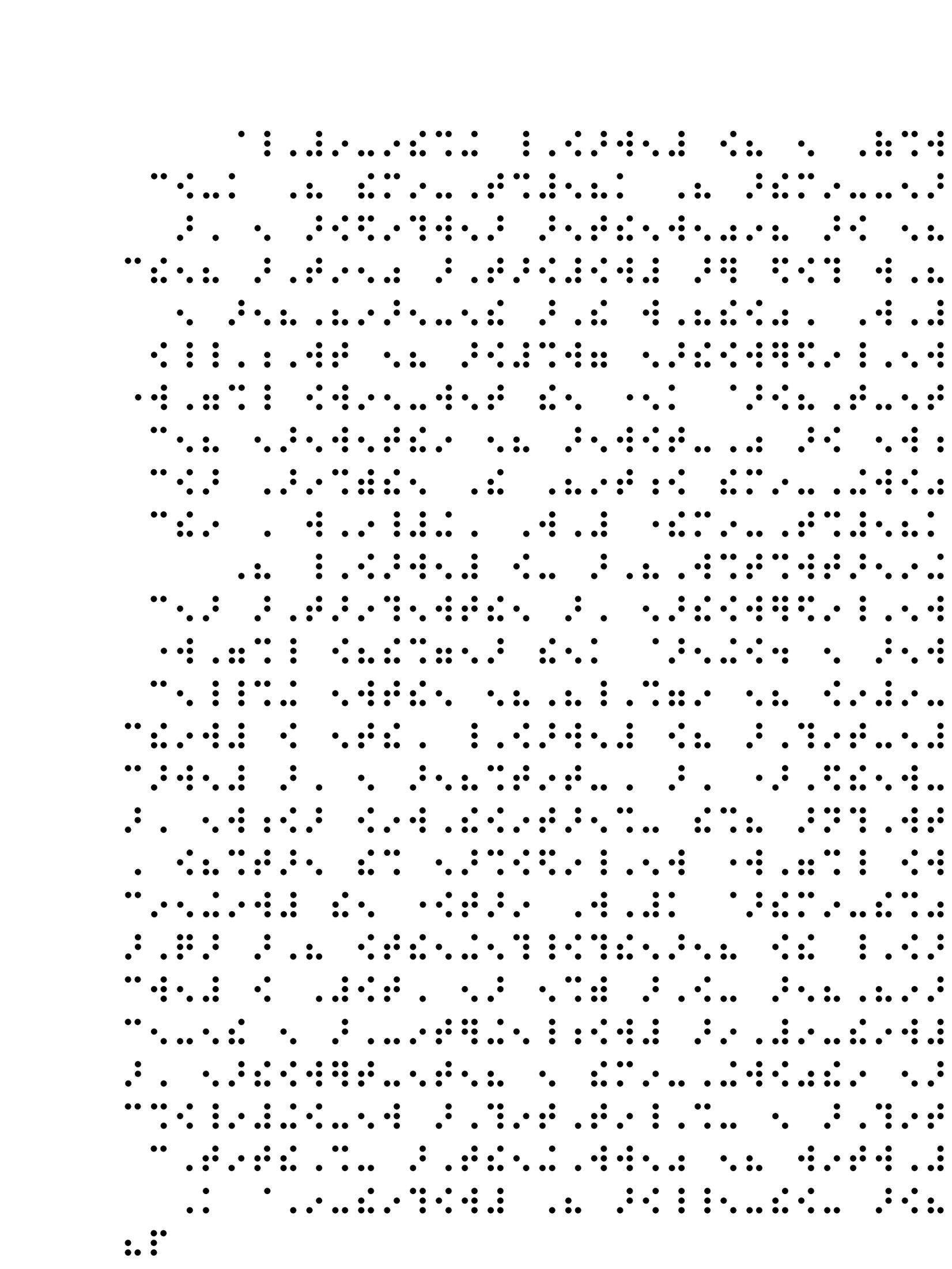
Deputación da Coruña
Igualdade de xénero

Colección Integra o Xénero

Guía 3:
Guía para a integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación

Editado por:
Deputación da Coruña, 2023
Coordinado por:
Eva Ovenza Pereira
(Igualdade da Deputación da Coruña)





  ⠨⠞⠕⠙⠁⠎ ⠁⠎ ⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠾⠤
⠃⠇⠊⠉⠁⠎ ⠞⠑⠻⠑⠝ ⠟⠥⠑ ⠞⠑⠗ ⠑⠝ ⠉⠕⠝⠞⠁ ⠕
⠏⠗⠊⠝⠉⠊⠏⠊⠕ ⠙⠑ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠑ ⠁ ⠏⠑⠗⠎⠤
⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠞⠕⠍⠁ ⠙⠑
⠙⠑⠉⠊⠎⠊⠬⠝⠎⠂ ⠙⠑⠎⠙⠑ ⠞⠕⠙⠁⠎ ⠁⠎ ⠷⠗⠑⠁⠎
⠑ ⠑⠝ ⠞⠕⠙⠕⠎ ⠕⠎ ⠏⠗⠕⠉⠑⠙⠑⠍⠑⠝⠞⠕⠎⠄

 ⠨⠏⠁⠗⠁ ⠉⠕⠝⠎⠑⠛⠥⠊⠗ ⠥⠝ ⠍⠕⠙⠑⠇⠕ ⠙⠑
⠭⠑⠎⠞⠊⠬⠝ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁ ⠟⠥⠑ ⠊⠝⠞⠑⠛⠗⠑
⠞⠗⠁⠝⠎⠧⠑⠗⠎⠁⠇⠍⠑⠝⠞⠑ ⠕ ⠑⠝⠋⠕⠟⠥⠑ ⠙⠑
⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠂ ⠞⠁⠇ ⠑ ⠉⠕⠍⠕ ⠎⠑ ⠑⠎⠊⠭⠑ ⠙⠑⠎⠤
⠙⠑ ⠕⠎ ⠕⠗⠛⠁⠝⠊⠎⠍⠕⠎ ⠊⠝⠞⠑⠗⠝⠁⠉⠊⠕⠝⠁⠊⠎⠂
⠑⠎⠞⠁⠞⠁⠊⠎ ⠑ ⠁⠥⠞⠕⠝⠬⠍⠊⠉⠕⠎ ⠮ ⠝⠑⠉⠑⠎⠁⠤
⠗⠊⠁ ⠁ ⠉⠁⠏⠁⠉⠊⠞⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑ ⠕ ⠞⠗⠁⠃⠁⠇⠇⠕
⠉⠕⠕⠗⠙⠊⠝⠁⠙⠕ ⠁ ⠝⠊⠧⠑⠇ ⠏⠕⠇⠌⠞⠊⠉⠕⠂
⠞⠮⠉⠝⠊⠉⠕ ⠑ ⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠞⠊⠧⠕⠄

Introdución

Ao falar de emprego e de formación pensas en “aprendizaxes”, “capacitación”, “coñecementos”, “futuro” ou “oportunidades”? Non obstante, tamén che virán á mente outras cuestións como a precariedade, a necesidade ou a conciliación.

A formación axuda a reducir a precariedade pero, ao mesmo tempo, as mulleres seguen a ser as que maioritariamente asumen as tarefas de coidado, o que as limita a acceder á formación e ao emprego, polo cal a precariedade está estreitamente vinculada coas mulleres.

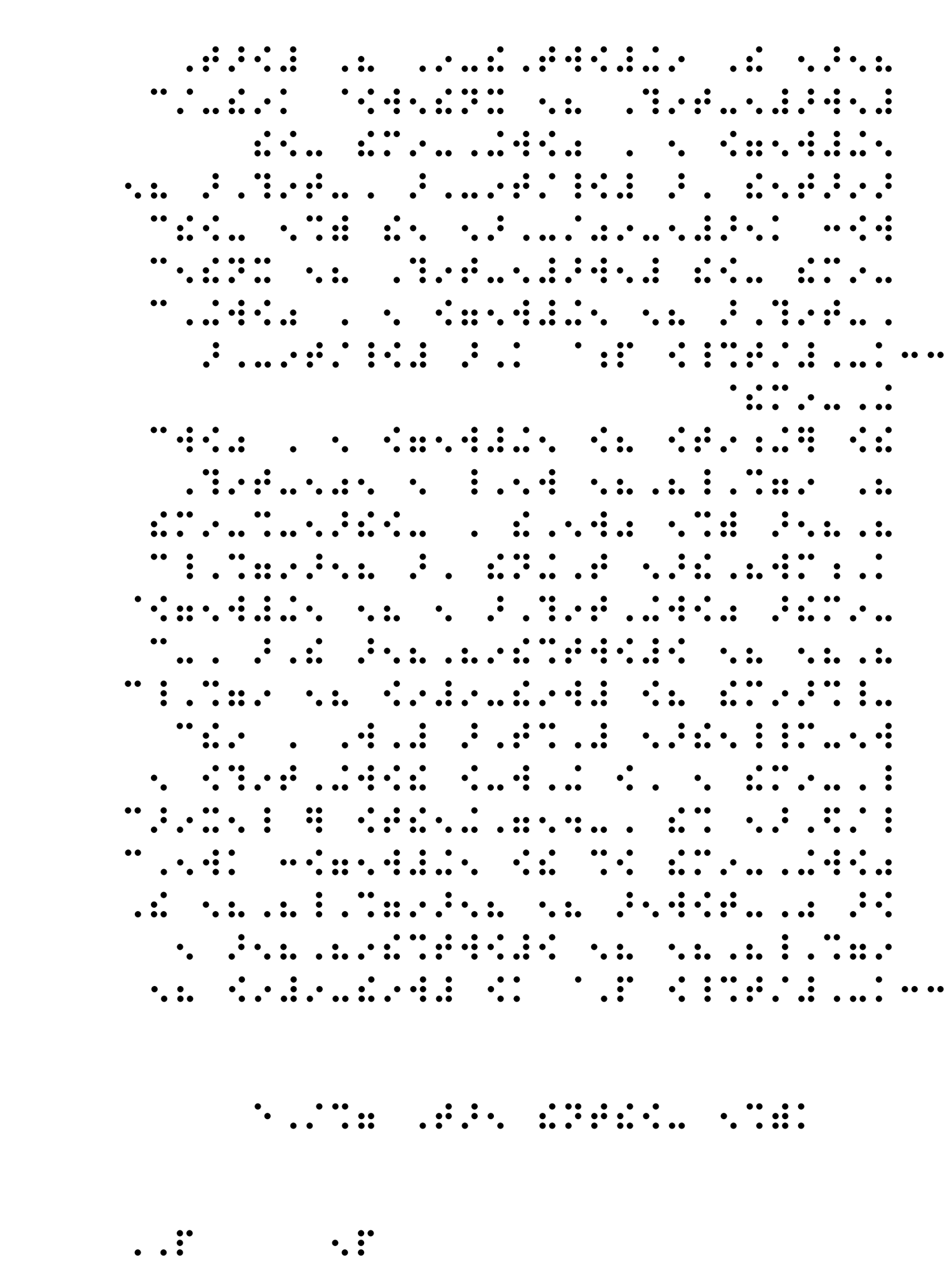
O emprego e a formación son dos factores que máis inflúen na conformación dos roles sociais e a propia identidade. Ademais,

son a vía principal para acceder a ingresos económicos e favorecen a creación de redes persoais e o desenvolvemento das propias capacidades.

Mais, *por que se debe integrar a perspectiva de xénero nas políticas de emprego e formación?* O enfoque de xénero constitúe un marco de análise da realidade que permite identificar e facer visibles as diferenzas entre mulleres e homes e interpretalas tendo en conta as consecuencias do proceso de socialización. Tamén permite coñecer e comprender cales son as diferenzas e as particularidades, as súas necesidades e os seus intereses, os desequilibrios entre ambos sexos e as diferentes interpretacións que realizan da realidade en función das responsabilidades que lles son atribuídas.

Incorporar o enfoque de xénero na formulación, desenvolvemento, execución e a avaliación de

calquera política, mesmo nas políticas públicas de emprego e formación, é un primeiro paso para lles achegar lexitimidade e validez a estas políticas. É preciso, polo tanto, que se poña en cuestión as intervencións baseadas nesa percepción nesgada da realidade que obvia ou descoñece as diferenzas existentes entre as mulleres e os homes, e como estas diferenzas limitan as súas posibilidades de acceso aos beneficios que se desprenderían de calquera intervención.



⠑⠝ ⠍⠁⠗⠉⠓⠁ ⠙⠑ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁⠎
⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠉⠕⠗⠗⠑⠉⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠙⠑⠎⠊⠛⠥⠁⠇⠤
⠙⠁⠙⠑⠎ ⠑ ⠙⠊⠎⠉⠗⠊⠍⠊⠝⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠕⠗
⠗⠁⠵⠬⠝ ⠙⠑ ⠎⠑⠭⠕⠄

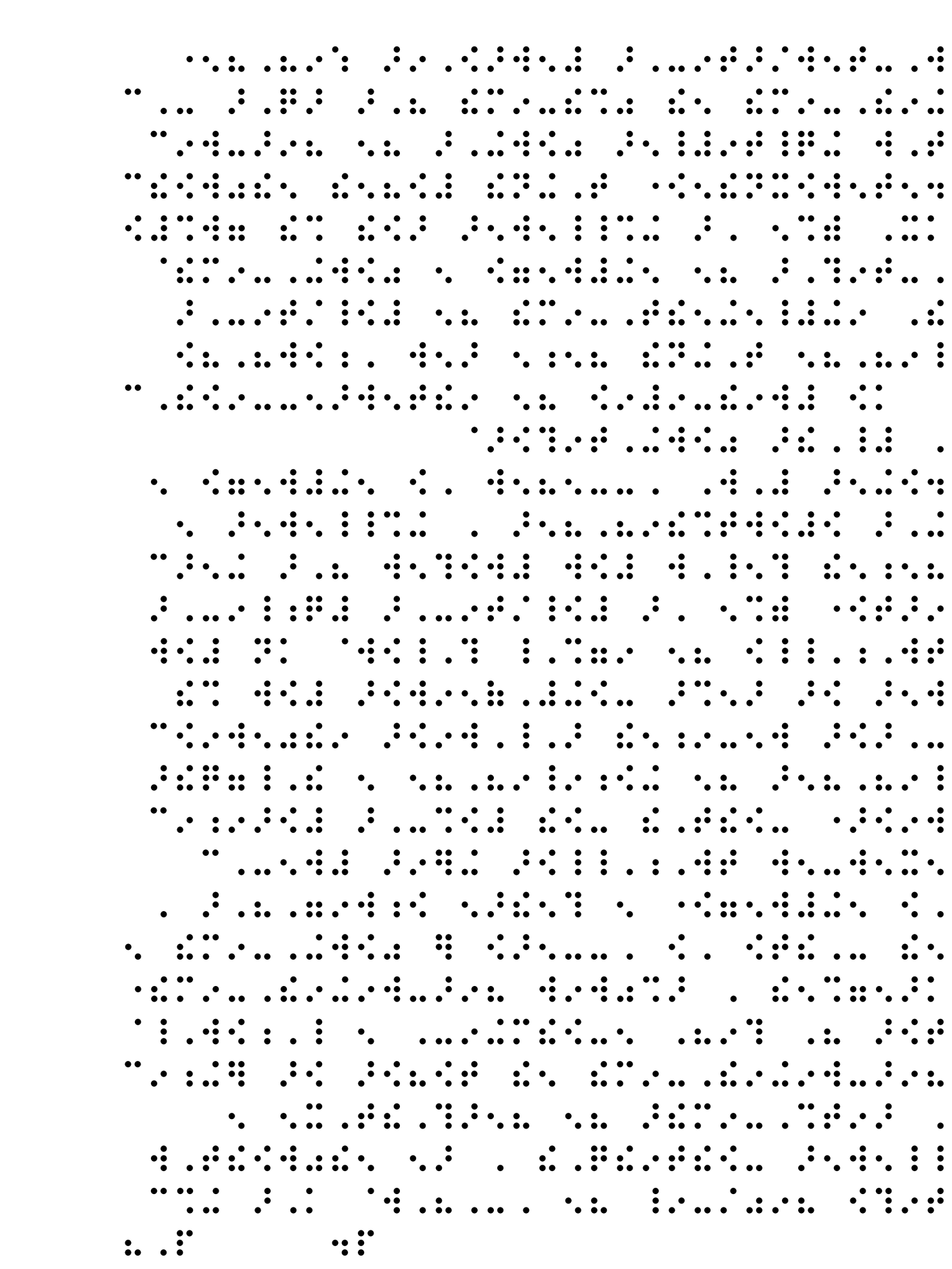
⠒⠒⠨⠉⠁⠏⠌⠞⠥⠇⠕ ⠼⠉⠄ ⠨⠙⠑⠎⠑⠻⠕ ⠑ ⠑⠭⠑⠉⠥⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠏⠗⠕⠭⠑⠉⠞⠕⠎ ⠙⠑ ⠊⠝⠎⠑⠗⠉⠊⠬⠝
⠇⠁⠃⠕⠗⠁⠇ ⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁⠞⠊⠧⠕⠎ ⠉⠕⠝ ⠏⠑⠗⠎⠤
⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠒ ⠨⠙⠑⠎⠁⠛⠗⠮⠛⠁⠤
⠎⠑ ⠁ ⠍⠑⠞⠕⠙⠕⠇⠕⠭⠌⠁ ⠁ ⠎⠑⠛⠥⠊⠗ ⠏⠁⠗⠁
⠕ ⠙⠑⠎⠑⠻⠕ ⠑ ⠁ ⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠏⠗⠕⠤
⠭⠑⠉⠞⠕⠎ ⠙⠑ ⠊⠝⠎⠑⠗⠉⠊⠬⠝ ⠇⠁⠃⠕⠗⠁⠇ ⠑
⠋⠕⠗⠍⠁⠞⠊⠧⠕⠎ ⠟⠥⠑ ⠊⠝⠞⠑⠛⠗⠑⠝ ⠕ ⠭⠮⠤
⠝⠑⠗⠕⠄

Capítulo 1. O principio de igualdade de oportunidades na formación e no emprego

En que consiste?

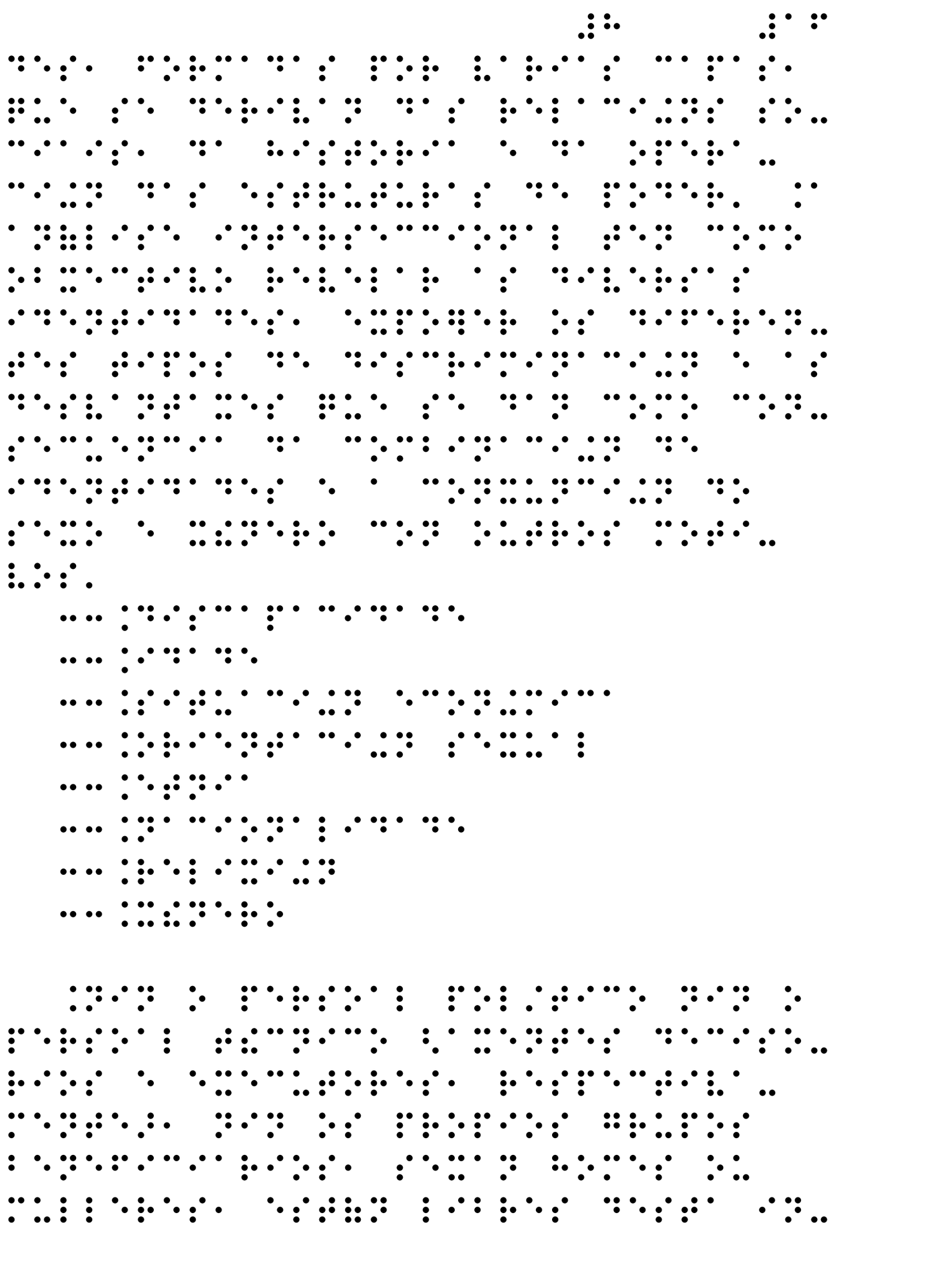
A incorporación da perspectiva de xénero na formación e no emprego garante que as políticas e os programas maximicen o potencial de todas as persoas: mulleres e homes, en toda a súa diversidade. Polo tanto, o obxectivo debe ser redistribuír o poder, a influencia e os recursos dunha maneira xusta e equitativa, abordando a desigualdade e creando oportunidades para mulleres e homes.

A pesar dos avances realizados nos últimos anos, a igualdade de xénero no emprego e na formación segue a ser un obxec-



etnia, orixe, discapacidades, etc.). Por exemplo, unha muller migrante con discapacidade experimentará múltiples discriminacións e máis complexas ás que pode experimentar unha muller migrante sen discapacidade. Por conseguinte, as políticas e a súa aplicación deben responder ás necesidades e ás circunstancias específicas das mulleres, que viven contextos moi dispares, así como as discriminacións que as atravesan.

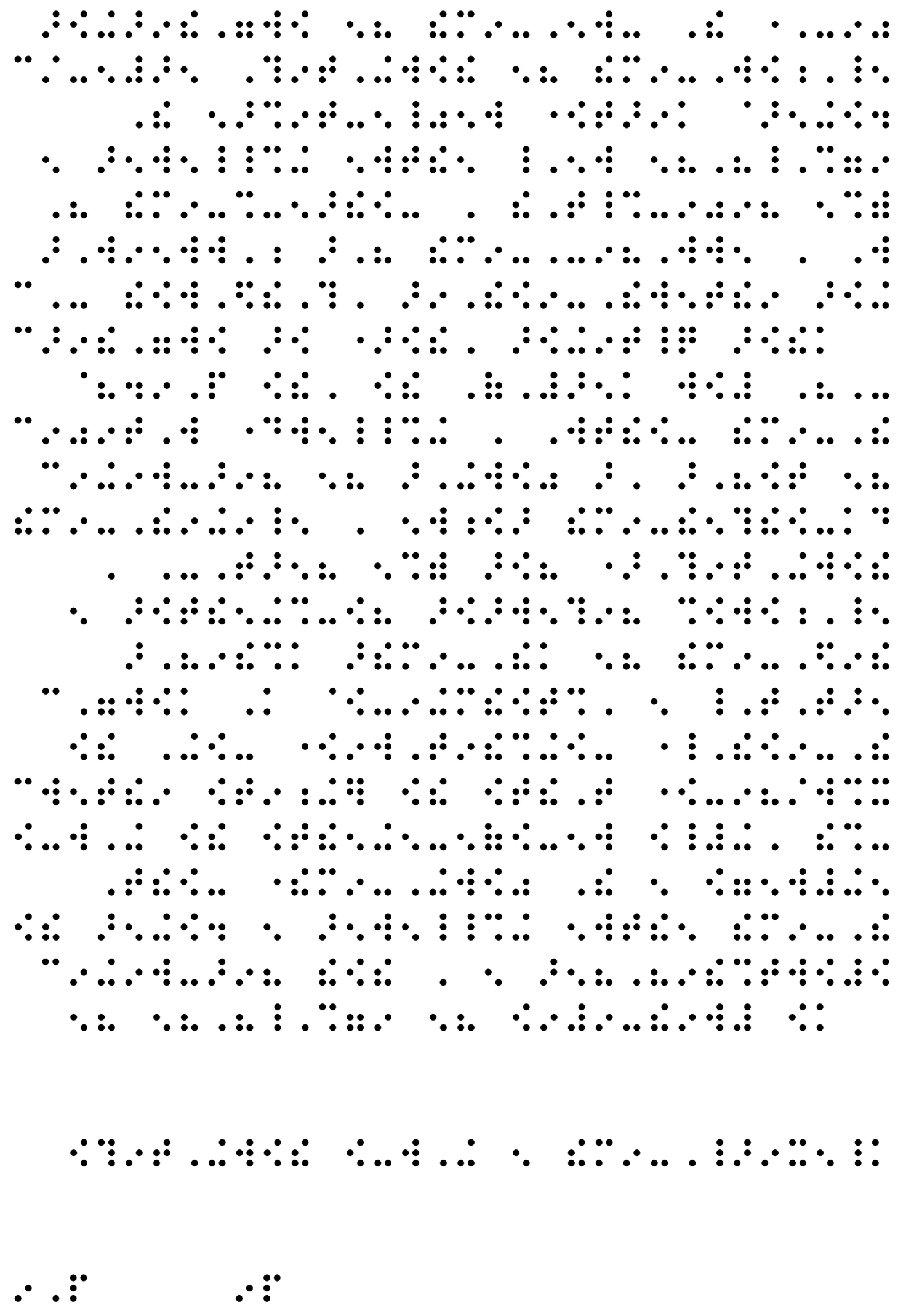
O Instituto Europeo da Igualdade de Xénero (EIGE) define a “interseccionalidade” como unha ferramenta analítica para estudar, entender e responder ás formas nas que o sexo e o xénero se cruzan con outras características ou identidades e como estas interseccións contribúen a experiencias complexas e únicas de discriminación. Parte da premisa de que todas as persoas viven múltiples identida-

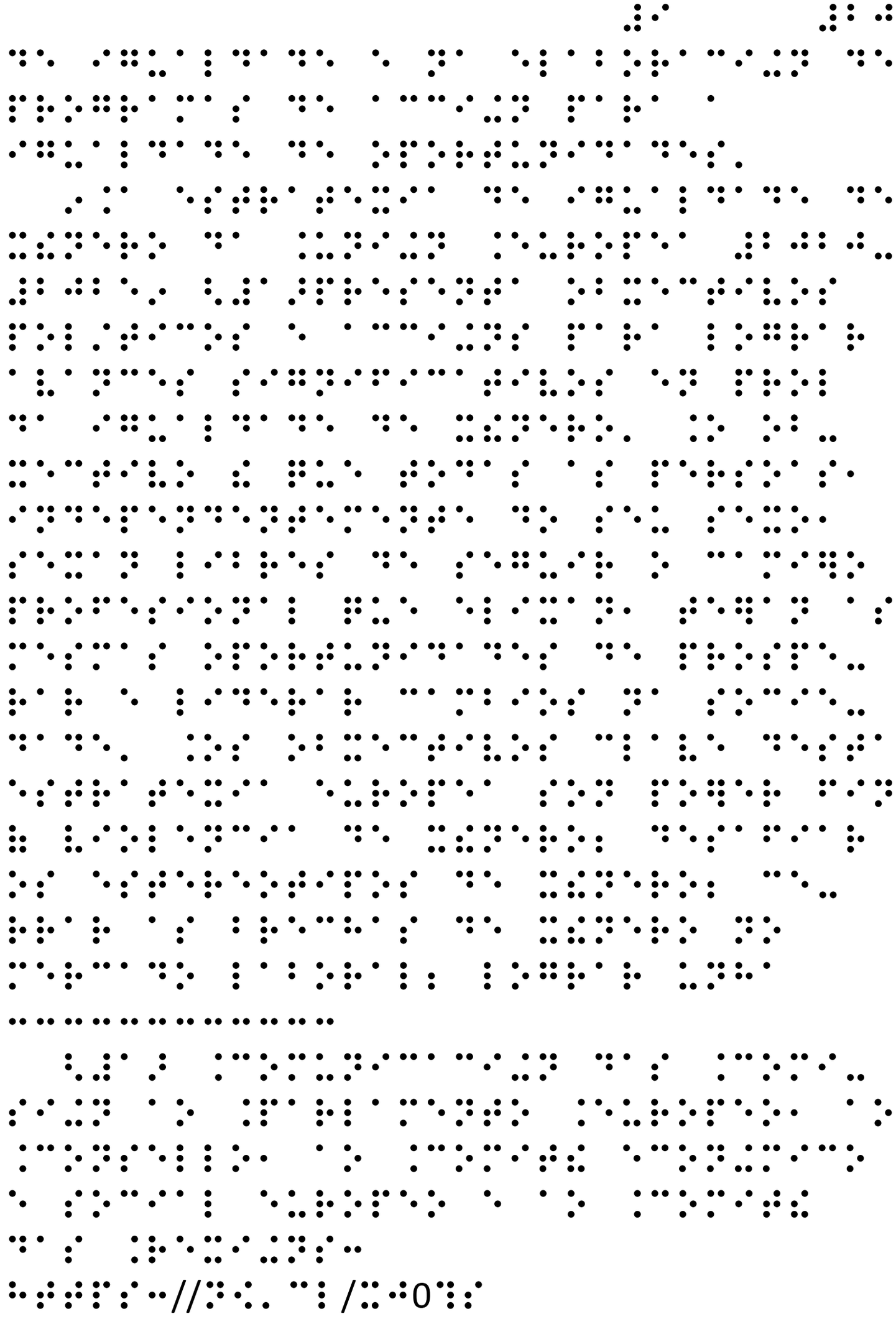


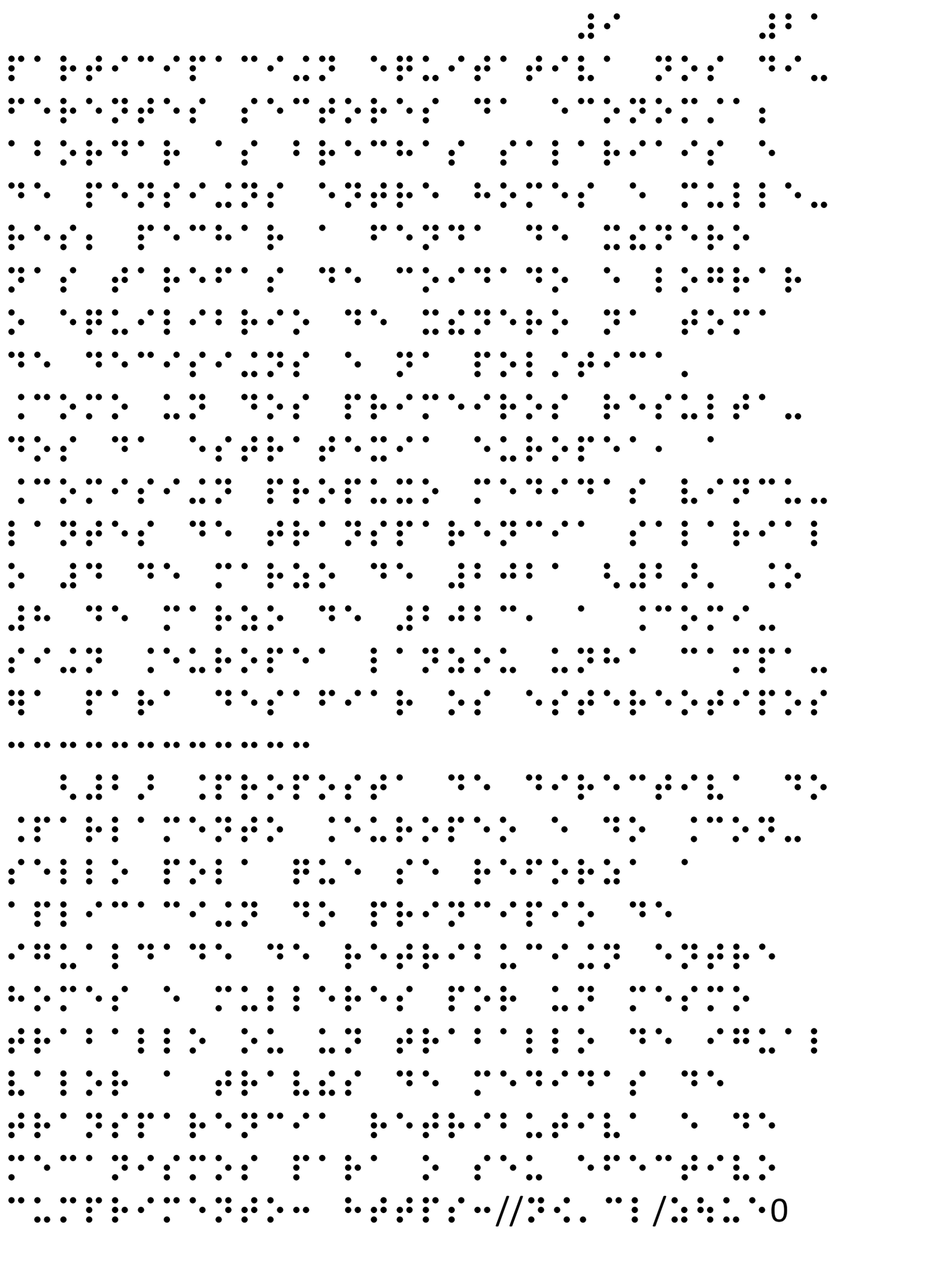
terpretación da realidade e das relacións sociais. Esta interpretación da realidade está nesgada polos condicionantes dun proceso de socialización que establece funcións sociais diferentes para as mulleres e para os homes.

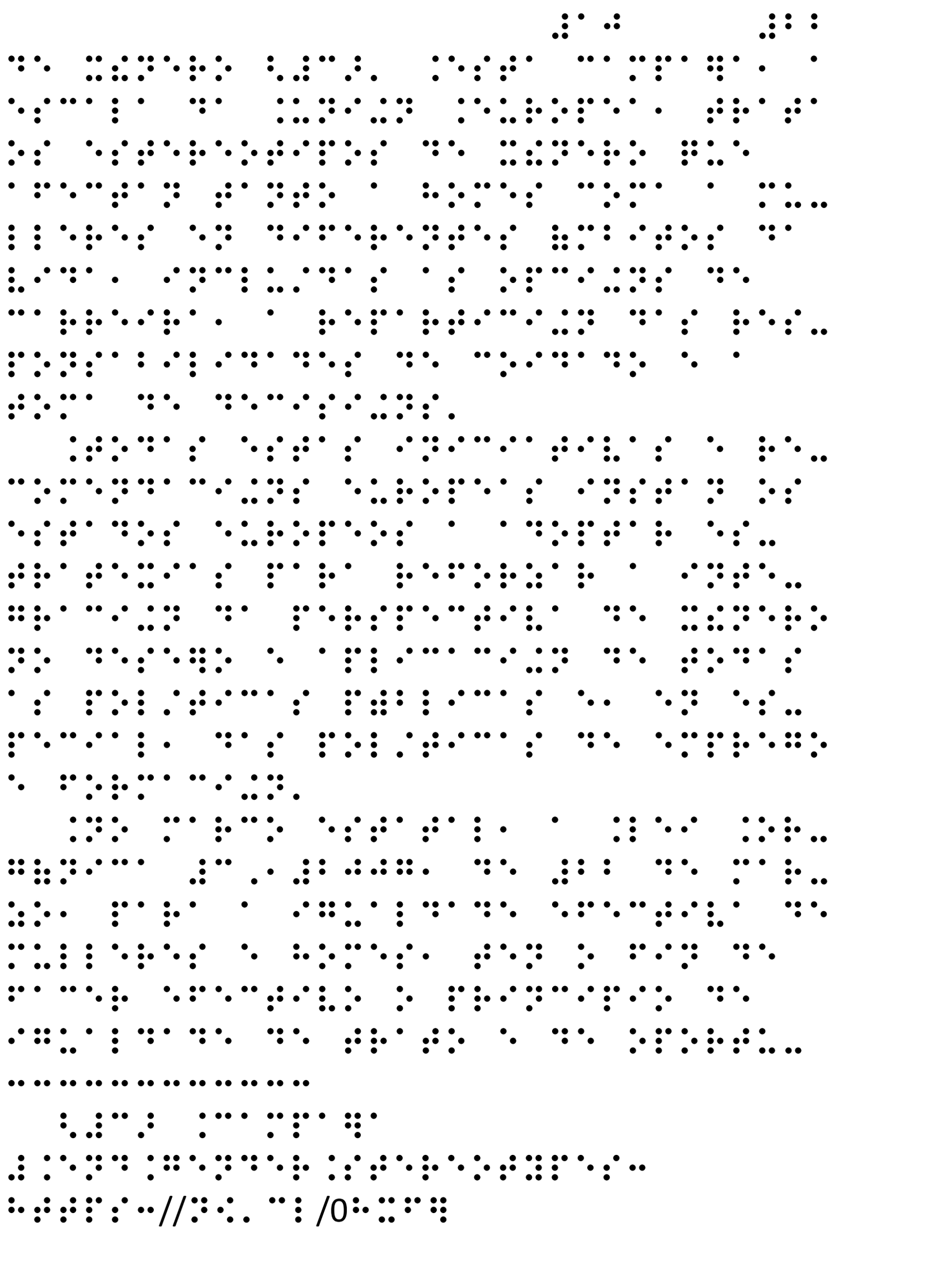
Así, incorporar o enfoque de xénero na formulación, no desenvolvemento, na execución e na avaliación de calquera política, ou de calquera servizo, en especial dos servizos públicos, é un primeiro paso que lles achega lexitimidade e validez. Ao incorporar o enfoque de xénero contribúese a xerar unha mirada crítica que pon en cuestión as intervencións baseadas nesa percepción nesgada da realidade, que obvia ou descoñece as diferentes existentes entre as mulleres e os homes e como estas diferenzas limitan as súas posibilidades de acceso aos beneficios que se desprenderían de calquera intervención.

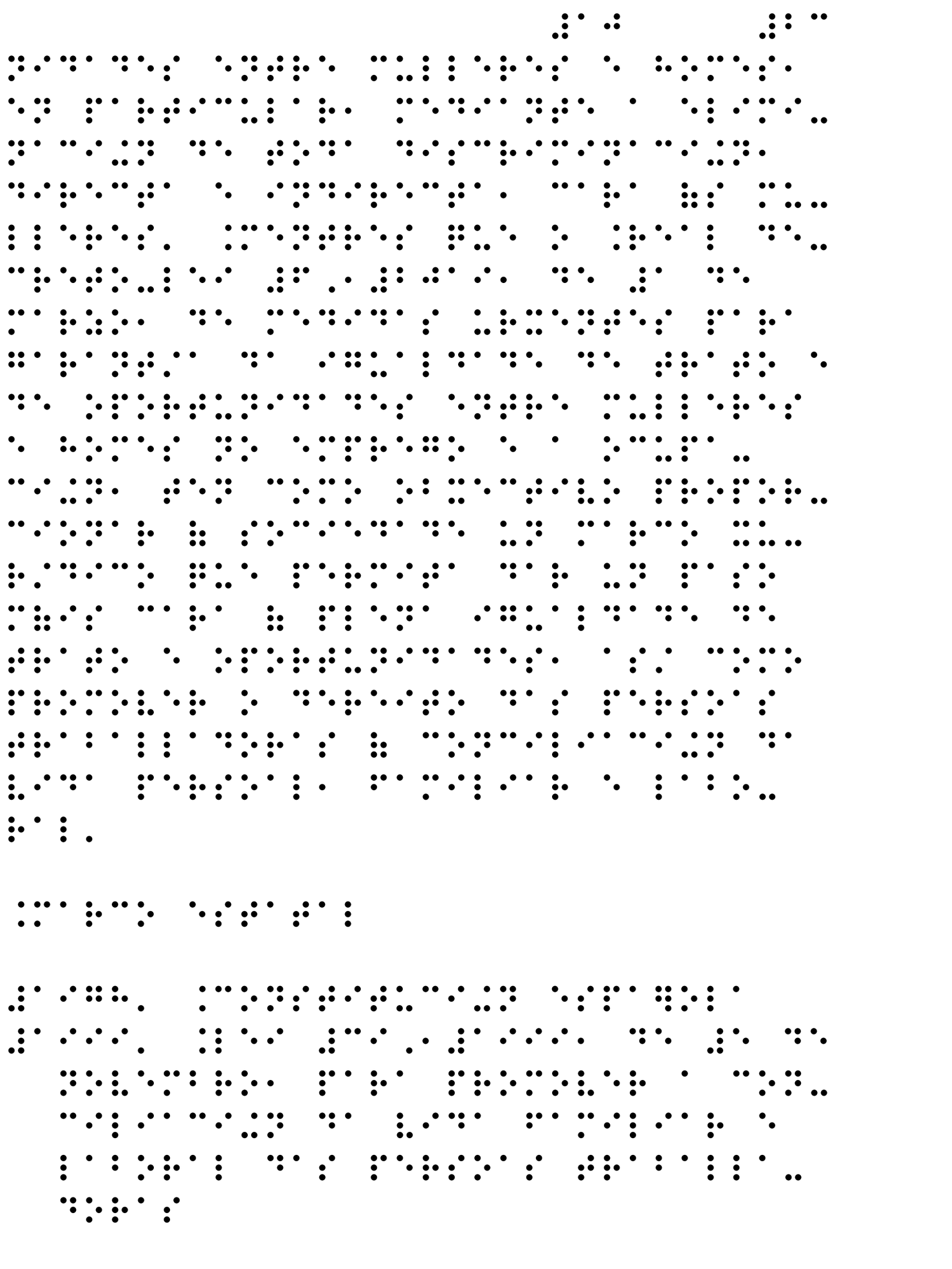
⠀⠀⠀











2003. Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno

2007. Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes

2015.

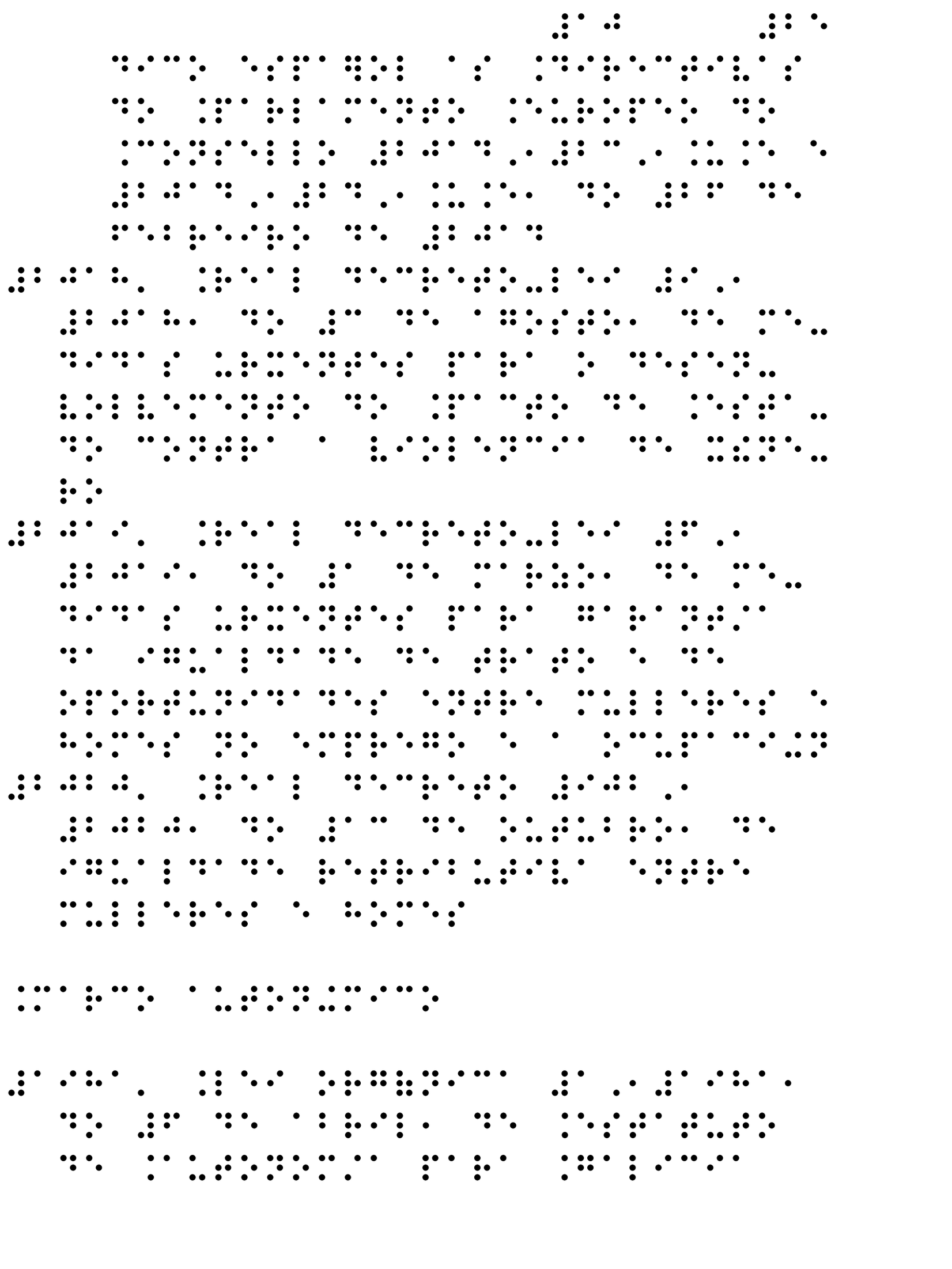
— Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores

— Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público

2017.

— Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero

— Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público, pola que se traspón ao ordenamento xurí-



⠼⠃⠚⠚⠙⠄ ⠨⠇⠑⠊ ⠼⠛⠠⠂⠼⠃⠚⠚⠙⠂ ⠙⠕ ⠼⠁⠋ ⠙⠑
⠀⠀⠭⠥⠇⠇⠕⠂ ⠛⠁⠇⠑⠛⠁ ⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑
⠀⠀⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎

⠼⠃⠚⠚⠛⠄ ⠨⠇⠑⠊ ⠼⠁⠁⠠⠂⠼⠃⠚⠚⠛⠂ ⠙⠕ ⠼⠃⠛
⠀⠀⠙⠑ ⠭⠥⠇⠇⠕⠂ ⠛⠁⠇⠑⠛⠁ ⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠏⠗⠑⠤
⠀⠀⠧⠑⠝⠉⠊⠬⠝ ⠑ ⠕ ⠞⠗⠁⠞⠁⠍⠑⠝⠞⠕ ⠊⠝⠞⠑⠤
⠀⠀⠛⠗⠁⠇ ⠙⠁ ⠧⠊⠕⠇⠑⠝⠉⠊⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕

⠼⠃⠚⠁⠑⠄ ⠨⠙⠑⠉⠗⠑⠞⠕ ⠇⠑⠭⠊⠎⠇⠁⠞⠊⠧⠕ ⠼⠃⠠⠂
⠀⠀⠼⠃⠚⠁⠑⠂ ⠙⠕ ⠼⠁⠃ ⠙⠑ ⠋⠑⠃⠗⠑⠊⠗⠕⠂ ⠏⠕⠤
⠀⠀⠇⠕ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠁⠏⠗⠕⠃⠁ ⠕ ⠞⠑⠭⠞⠕ ⠗⠑⠤
⠀⠀⠋⠥⠝⠙⠊⠙⠕ ⠙⠁⠎ ⠙⠊⠎⠏⠕⠎⠊⠉⠊⠬⠝⠎ ⠇⠑⠤
⠀⠀⠛⠁⠊⠎ ⠙⠁ ⠨⠉⠕⠍⠥⠝⠊⠙⠁⠙⠑ ⠨⠁⠥⠞⠬⠝⠕⠍⠁
⠀⠀⠙⠑ ⠨⠛⠁⠇⠊⠉⠊⠁ ⠑⠝ ⠍⠁⠞⠑⠗⠊⠁ ⠙⠑
⠀⠀⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑

⠼⠃⠚⠁⠛⠄ ⠨⠙⠑⠉⠗⠑⠞⠕ ⠼⠛⠚⠠⠂⠼⠃⠚⠁⠛⠂ ⠙⠕
⠀⠀⠼⠁⠉ ⠙⠑ ⠭⠥⠇⠇⠕⠂ ⠏⠕⠇⠕ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠗⠑⠤
⠀⠀⠛⠥⠇⠁ ⠁ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑⠝ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑
⠀⠀⠑ ⠏⠗⠑⠧⠑⠝⠉⠊⠬⠝ ⠑ ⠇⠕⠊⠞⠁ ⠉⠕⠝⠞⠗⠁ ⠁
⠀⠀⠧⠊⠕⠇⠑⠝⠉⠊⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠙⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇
⠀⠀⠁⠕ ⠎⠑⠗⠧⠊⠵⠕ ⠙⠁ ⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝
⠀⠀⠙⠁ ⠨⠉⠕⠍⠥⠝⠊⠙⠁⠙⠑ ⠨⠁⠥⠞⠬⠝⠕⠍⠁ ⠙⠑
⠀⠀⠨⠛⠁⠇⠊⠉⠊⠁

⠀⠀⠨⠝⠁⠎ ⠙⠊⠎⠏⠕⠎⠊⠉⠊⠬⠝⠎ ⠭⠑⠗⠁⠊⠎ ⠙⠕
⠨⠙⠑⠉⠗⠑⠞⠕ ⠼⠛⠚⠠⠂⠼⠃⠚⠁⠛⠂ ⠙⠑⠎⠞⠷⠉⠁⠎⠑
⠟⠥⠑ ⠑⠝⠞⠗⠑ ⠕⠎ ⠷⠍⠃⠊⠞⠕⠎ ⠎⠕⠃⠗⠑ ⠕⠎
⠉⠁⠇⠑⠎ ⠎⠑ ⠏⠗⠕⠭⠑⠉⠞⠁ ⠁ ⠞⠗⠁⠝⠎⠧⠑⠗⠎⠁⠤
⠇⠊⠙⠁⠙⠑ ⠙⠁ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠑ ⠙⠁ ⠏⠗⠑⠧⠑⠝⠤

⠉⠊⠬⠝ ⠑ ⠙⠁ ⠇⠕⠊⠞⠁ ⠉⠕⠝⠞⠗⠁ ⠁ ⠧⠊⠕⠇⠑⠝⠤
⠉⠊⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠑⠝⠉⠬⠝⠞⠗⠁⠎⠑ ⠕ ⠗⠑⠇⠁⠤
⠞⠊⠧⠕ ⠷ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠑⠍⠤
⠏⠗⠑⠛⠁⠙⠕ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠕⠄ ⠨⠁⠎⠌⠂ ⠁ ⠨⠇⠑⠊
⠕⠗⠛⠷⠝⠊⠉⠁ ⠼⠉⠠⠂⠼⠃⠚⠚⠛⠂ ⠏⠗⠑⠧⠮ ⠝⠕ ⠎⠑⠥
⠁⠗⠞⠊⠛⠕ ⠼⠑⠁⠄⠉⠜⠂ ⠙⠑⠝⠞⠗⠕ ⠙⠕⠎ ⠉⠗⠊⠞⠑⠤
⠗⠊⠕⠎ ⠙⠑ ⠁⠉⠞⠥⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠁⠎ ⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠤
⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠎ ⠑⠝ ⠁⠏⠇⠊⠉⠁⠉⠊⠬⠝
⠙⠕ ⠏⠗⠊⠝⠉⠊⠏⠊⠕ ⠙⠑ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠝⠕ ⠑⠍⠤
⠏⠗⠑⠛⠕ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠕⠂ ⠕ ⠉⠕⠝⠎⠊⠎⠞⠑⠝⠞⠑ ⠑⠝
⠋⠕⠍⠑⠝⠞⠁⠗ ⠁ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑⠝ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠤
⠙⠑⠂ ⠞⠁⠝⠞⠕ ⠝⠕ ⠁⠉⠉⠑⠎⠕ ⠁⠕ ⠑⠍⠏⠗⠑⠛⠕
⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠕ ⠉⠕⠍⠁ ⠁⠕ ⠇⠕⠝⠛⠕ ⠙⠁ ⠉⠁⠗⠗⠑⠊⠤
⠗⠁ ⠏⠗⠕⠋⠑⠎⠊⠕⠝⠁⠇⠄ ⠨⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁ ⠍⠷⠊⠎
⠉⠕⠝⠉⠗⠑⠞⠁⠂ ⠞⠁⠝⠞⠕ ⠁ ⠉⠊⠞⠁⠙⠁ ⠇⠑⠊ ⠕⠗⠤
⠛⠷⠝⠊⠉⠁⠂ ⠝⠕⠎ ⠎⠑⠥⠎ ⠁⠗⠞⠊⠛⠕⠎
⠼⠃⠙⠄⠼⠃⠄⠉⠜ ⠑ ⠼⠃⠛⠄⠼⠉⠄⠙⠜⠂ ⠉⠕⠍⠕ ⠁
⠨⠇⠑⠊ ⠕⠗⠛⠷⠝⠊⠉⠁ ⠼⠁⠠⠂⠼⠃⠚⠚⠙⠂ ⠝⠕⠎
⠎⠑⠥⠎ ⠁⠗⠞⠊⠛⠕⠎ ⠼⠛⠂ ⠼⠁⠑ ⠑ ⠼⠙⠛⠂ ⠗⠑⠤
⠉⠕⠇⠇⠑⠝ ⠍⠁⠝⠙⠁⠞⠕⠎ ⠙⠊⠗⠊⠭⠊⠙⠕⠎ ⠷⠎
⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠎ ⠏⠁⠗⠁
⠟⠥⠑ ⠏⠗⠕⠉⠑⠙⠁⠝⠂ ⠝⠕ ⠷⠍⠃⠊⠞⠕ ⠙⠁⠎ ⠎⠾⠁⠎
⠉⠕⠍⠏⠑⠞⠑⠝⠉⠊⠁⠎⠂ ⠷ ⠊⠝⠞⠑⠛⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕
⠏⠗⠊⠝⠉⠊⠏⠊⠕ ⠙⠑ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠝⠁ ⠋⠕⠗⠍⠁⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠋⠑⠎⠕⠗⠁⠙⠕⠂ ⠙⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇
⠎⠁⠝⠊⠞⠁⠗⠊⠕⠂ ⠙⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠁⠕ ⠎⠑⠗⠧⠊⠵⠕
⠙⠁ ⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠭⠥⠎⠞⠊⠵⠁ ⠑

das forzas e dos corpos de seguridade.

Cales son os principais retos e desafíos da integración da perspectiva de xénero no emprego e na formación?

A participación das mulleres no mercado laboral vénse incrementando de forma constante ao longo das décadas. Isto pode levar a pensar nunha igualdade de oportunidades, na que os factores decisivos sexan a formación e as capacidades propias. Non obstante, o certo é que mulleres e homes presentan dinámicas de acceso, permanencia e promoción no mercado laboral –incluídas as Administracións públicas– moi diferentes, aínda rexidas polas maiores cargas que adoitan ter as mulleres no ámbito persoal, especialmente as vencelladas aos coidados.

A transversalidade de xénero é unha estratexia permanente que asume que as políticas públicas non son neutras ao xénero, de forma que cómpre ter en conta as diferentes realidades de mulleres e homes. Deben terse en conta indicadores, como os usos do tempo, a diferente carga de traballo no ámbito doméstico e os posibles factores de exclusión do emprego, co fin de introducir medidas tendentes a garantir a igualdade. As políticas públicas de emprego e de formación non poden desvincularse desa realidade e dos factores de desigualdade.

Os factores de desigualdade son todas aquelas causas ou motivos que están na orixe das desigualdades e que contribúen a explicalas. Polo tanto, no caso do emprego e da formación refírese aos elementos que explican as desigualdades que se dan entre mulleres e homes no acceso, permanencia, promoción e gozo

das mesmas condicións e oportunidades no emprego e na formación.

Os factores de desigualdade remítennos ás causas ou raíces do problema e, por isto, son difíciles de identificar. Non obstante, as situacións de desigualdade pódense observar e medir, polo que son máis sinxelas de identificar.

Exemplo

Unha situación de desigualdade observada podería ser a baixa presenza de mulleres en postos de decisión ou responsabilidade. Pero, cales serían os factores de desigualdade que contribúen a explicar esta situación? En moitas ocasións, adoita se argumentar que se debe á falta de interese por este tipo de postos, ou a súa falta de formación e preparación. Isto é un erro, pois este tipo de análises favorecen a posta en marcha de políticas que se dirixen ás mulleres

como beneficiarias de accións para incidir nesa desigualdade, sen ter en conta outros elementos que están no seu orixe. É importante descubrir cales son os factores sobre os que se constrúen teitos de cristal, chans pegañentos e fendas salariais, e que denominamos como factores de desigualdade.

Factores de desigualdade na formación e no emprego → Políticas de emprego e formación sen perspectiva de xénero → Baixa presenza de mulleres en postos de decisión e representación → Factores de desigualdade na formación e no emprego

Os estereotipos e os roles de xénero son a base dos factores de desigualdade na formación e no emprego e teñen como consecuencia que homes e mulleres non poidan participar e desempeñarse en todas as áreas e tarefas coas

mesmas condicións. A continuación imos tratar a algunhas das condicións que sustentan os factores de desigualdade na formación e no emprego:

A segregación vertical e a segregación horizontal

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

Ten en conta que...

A segregación ocupacional está estreitamente vinculada á:

- Segregación ocupacional
- Socialización diferencial de xénero
- Roles de xénero
- Estereotipos de xénero

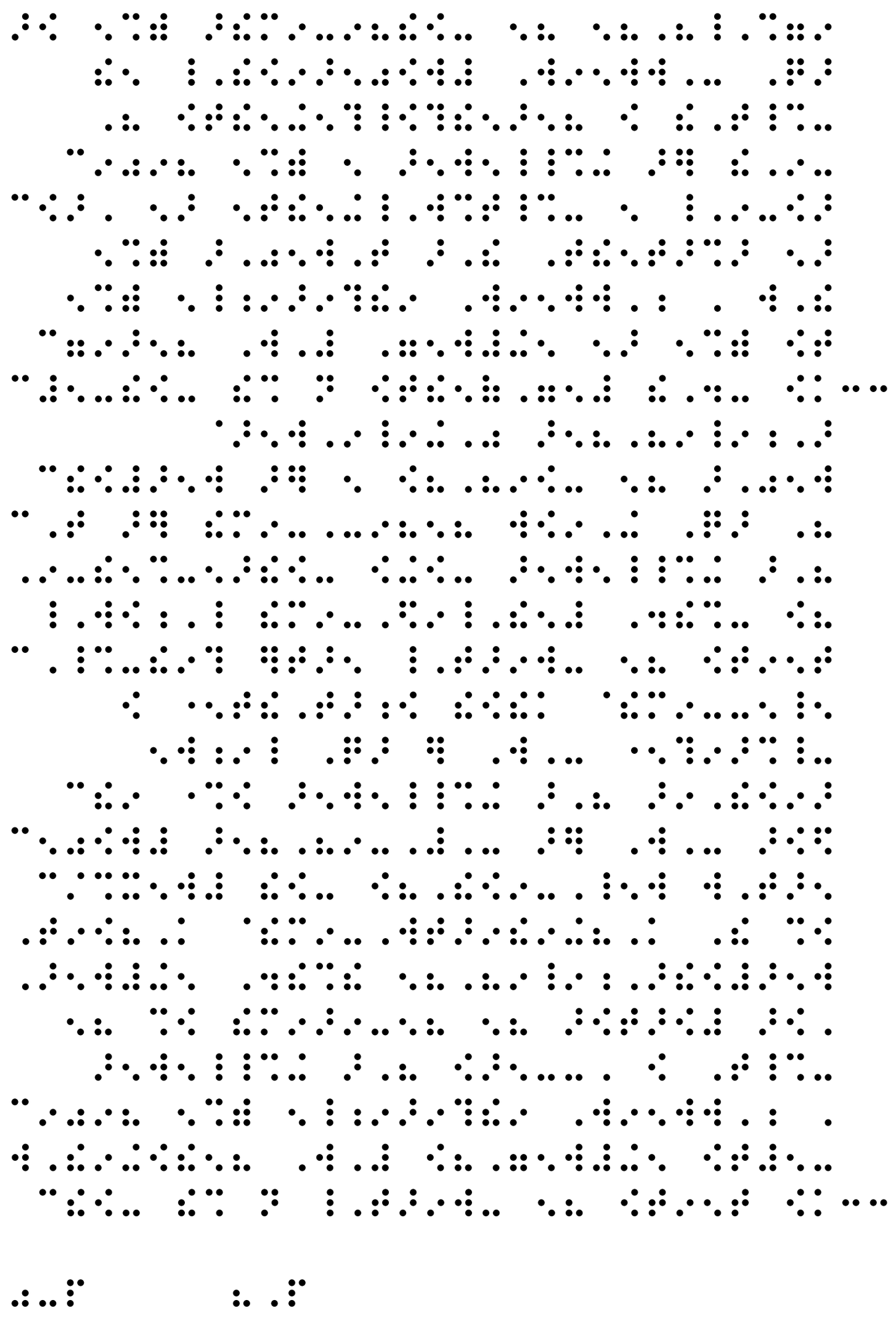
No mercado laboral segue a darse unha clara segregación ocupacional en función do sexo, que sitúa ás mulleres en ocupacións moi determinadas e en niveis de toma de decisións ou responsabilidade máis baixos. Esta segregación ocupacional prodúcese nunha dobre vertente:

— Horizontal, é dicir, a adscrición das mulleres a aquelas ocupacións consideradas tradicionalmente como «femininas», isto é que gardan correspondencia co rol de xénero vinculado a: educación e servizos sociais, sanidade, administración, etc. Estas ocupacións asócianse cun menor prestixio social, menor valoración económica e con maior saturación no mercado.

— Vertical, as mulleres ocupan os tramos máis baixos da escala xerárquica laboral e encontran maiores barreiras

que os homes no acceso aos postos de responsabilidade e toma de decisións ("teito de cristal"). Isto tradúcese, á súa vez, en dificultades na promoción da carreira profesional e en menores salarios.

Deste xeito, a segregación ocupacional por razón de sexo, tradúcese nunha maior exclusión social das mulleres porque as sitúan en termos xerais en ocupacións e postos con menos recoñecemento social e económico e condicións de traballo máis desfavorables. A segregación ocupacional lévanos, polo tanto, de forma ineludible a desenvolver os seguintes conceptos.



homes. Isto está relacionado coa precariedade no emprego e a súa maior carga de responsabilidade no espazo doméstico que dificulta a conciliación entre as súas vidas persoais, familiares e profesionais.

No artigo 14 do Estatuto Básico do Empregado Público, establécese que o acceso e a promoción interna do persoal responde a criterios obxectivos de selección, como son o mérito e a capacidade, que toman como base o principio constitucional de igualdade entre os sexos.

Artigo 14. Dereitos individuais

Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna segundo principios

constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

Pero, que nos din os datos oficiais?

Os datos estatísticos sobre persoal ao servizo das Administracións públicas que se atopan na páxina web do Ministerio de Facenda e Función Pública, ofrecen unha realidade distinta.

Na seguinte táboa preséntanse os datos do número de homes e mulleres que traballan ao servizo das Administracións, desde o ano 2015 ao 2022. Na última columna indícase a porcentaxe de mulleres sobre o total do persoal que, no ano 2022 está preto do 58 %.

Táboa 1. Persoal ao servizo das administracións públicas por sexo, a nivel estatal

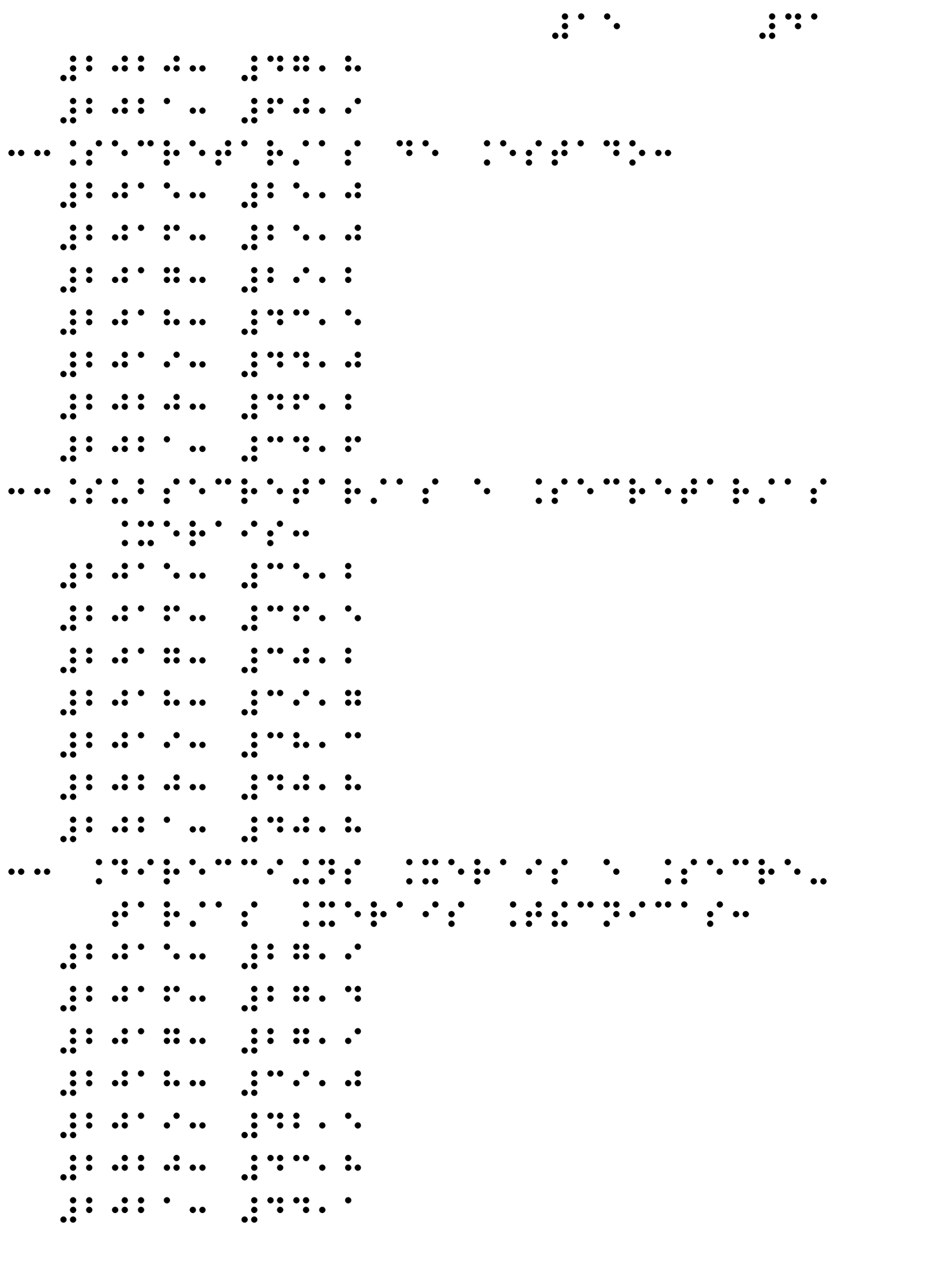
Ano	Homes	Mulleres	Total	% Mulleres
2015	1.168.433	1.374.354	2.542.787	54,0%
2016	1.141.861	1.381.552	2.523.413	54,7%
2017	1.130.760	1.404.733	2.535.493	55,4%
2018	1.139.227	1.444.267	2.583.494	55,9%
2019	1.135.682	1.459.932	2.595.614	56,2%
2020	1.123.472	1.475.009	2.598.481	56,8%
2021	1.157.468	1.571.408	2.728.876	57,6%
2022	1.152.288	1.578.829	2.731.117	57,8%

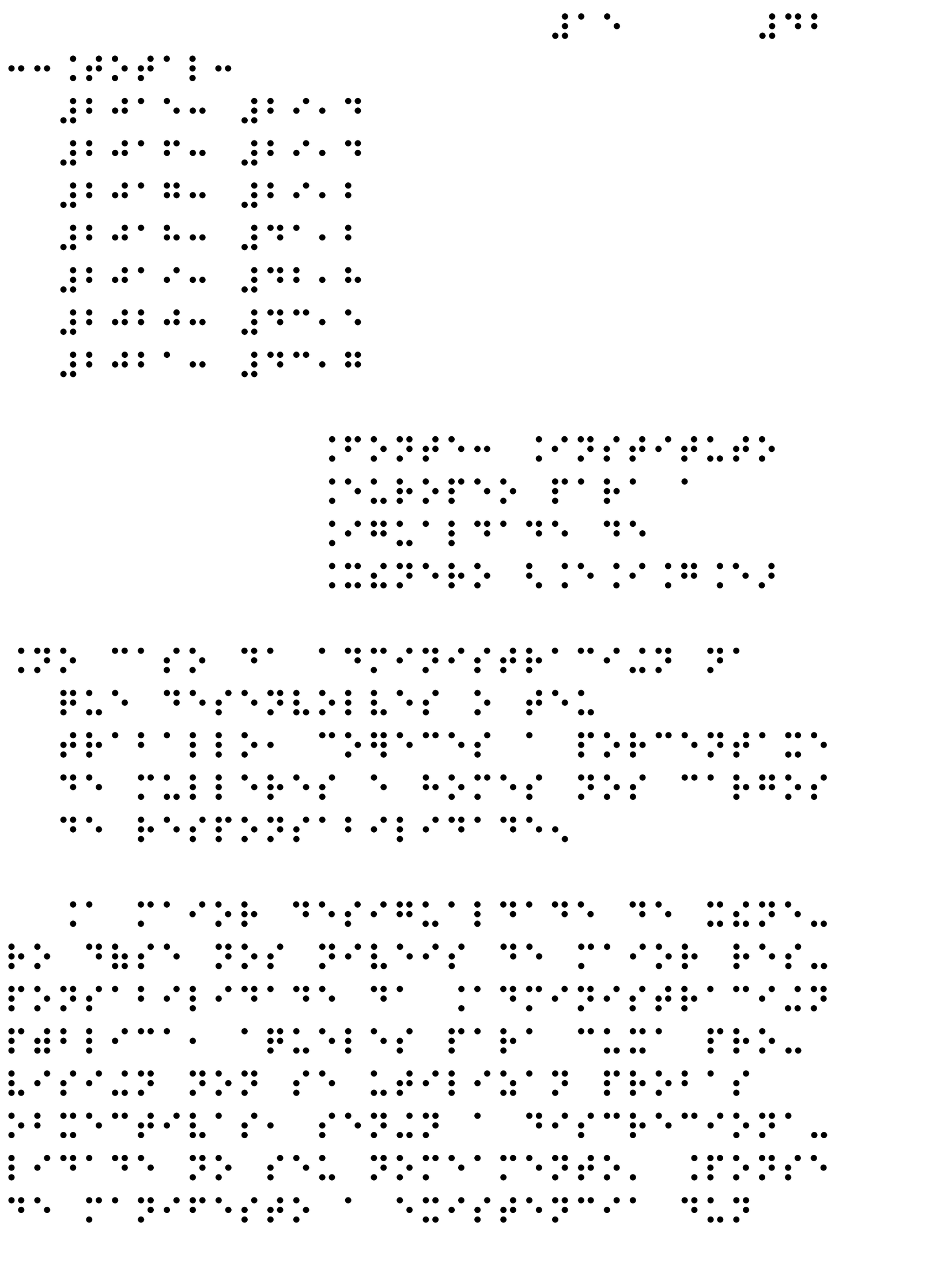
Fonte: Ministerio de Facenda e Función Pública

⠨⠁ ⠎⠑⠛⠥⠊⠝⠞⠑ ⠞⠷⠃⠕⠁ ⠁⠍⠕⠎⠁ ⠁ ⠏⠕⠗⠤
⠉⠑⠝⠞⠁⠭⠑ ⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎ ⠝⠕⠎
⠬⠗⠛⠁⠝⠕⠎ ⠎⠥⠏⠑⠗⠊⠕⠗⠑⠎ ⠙⠁ ⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠤
⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠨⠭⠑⠗⠁⠇ ⠙⠕ ⠨⠑⠎⠞⠁⠙⠕⠂ ⠎⠑
⠃⠑⠝ ⠮ ⠉⠑⠗⠞⠕ ⠟⠥⠑ ⠁ ⠑⠧⠕⠇⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕⠎
⠙⠁⠞⠕⠎ ⠍⠑⠇⠇⠕⠗⠕⠥ ⠝⠕⠞⠁⠃⠇⠑⠍⠑⠝⠞⠑ ⠙⠑⠎⠤
⠙⠑ ⠕ ⠼⠃⠚⠁⠑ ⠉⠥⠝ ⠼⠃⠊⠂⠙⠸⠴ ⠁⠞⠁ ⠕ ⠁⠝⠕
⠼⠃⠚⠃⠁ ⠉⠥⠝ ⠼⠙⠉⠂⠛⠸⠴ ⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎
⠉⠕⠍⠕ ⠁⠇⠞⠕⠎ ⠉⠁⠗⠛⠕⠎⠂ ⠁ ⠉⠕⠞⠁ ⠏⠁⠗⠊⠤
⠞⠁⠗⠊⠁ ⠍⠌⠝⠊⠍⠁ ⠙⠕ ⠼⠙⠚⠸⠴ ⠟⠥⠑ ⠗⠑⠉⠕⠤
⠇⠇⠑ ⠁ ⠨⠇⠑⠊ ⠕⠗⠛⠷⠝⠊⠉⠁ ⠏⠁⠗⠁ ⠁
⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠑⠋⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑
⠓⠕⠍⠑⠎⠂ ⠓⠁⠊ ⠎⠬ ⠼⠙ ⠁⠝⠕⠎ ⠟⠥⠑ ⠎⠑
⠁⠉⠁⠙⠕⠥⠄

⠨⠞⠷⠃⠕⠁ ⠼⠃⠄ ⠨⠬⠗⠛⠁⠝⠕⠎ ⠎⠥⠏⠑⠗⠊⠕⠗⠑⠎ ⠑
⠁⠇⠞⠕⠎ ⠉⠁⠗⠛⠕⠎ ⠝⠁ ⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝
⠭⠑⠗⠁⠇ ⠙⠕ ⠑⠎⠞⠁⠙⠕⠄ ⠨⠎⠑⠗⠊⠑ ⠼⠃⠚⠁⠑⠤
⠼⠃⠚⠃⠁ ⠣⠸⠴ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎⠜

⠒⠒ ⠨⠏⠗⠑⠎⠊⠙⠑⠝⠉⠊⠁ ⠙⠑ ⠨⠛⠕⠃⠑⠗⠝⠕⠂ ⠨⠧⠊⠤
⠉⠑⠏⠗⠑⠎⠊⠙⠑⠝⠉⠊⠁⠠⠂⠎ ⠑ ⠨⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠑⠤
⠗⠊⠕⠎⠒
⠼⠃⠚⠁⠑⠒ ⠼⠃⠓⠂⠋
⠼⠃⠚⠁⠋⠒ ⠼⠃⠛⠂⠉
⠼⠃⠚⠁⠛⠒ ⠼⠉⠑⠂⠛
⠼⠃⠚⠁⠓⠒ ⠼⠋⠁⠂⠁
⠼⠃⠚⠁⠊⠒ ⠼⠑⠓⠂⠓

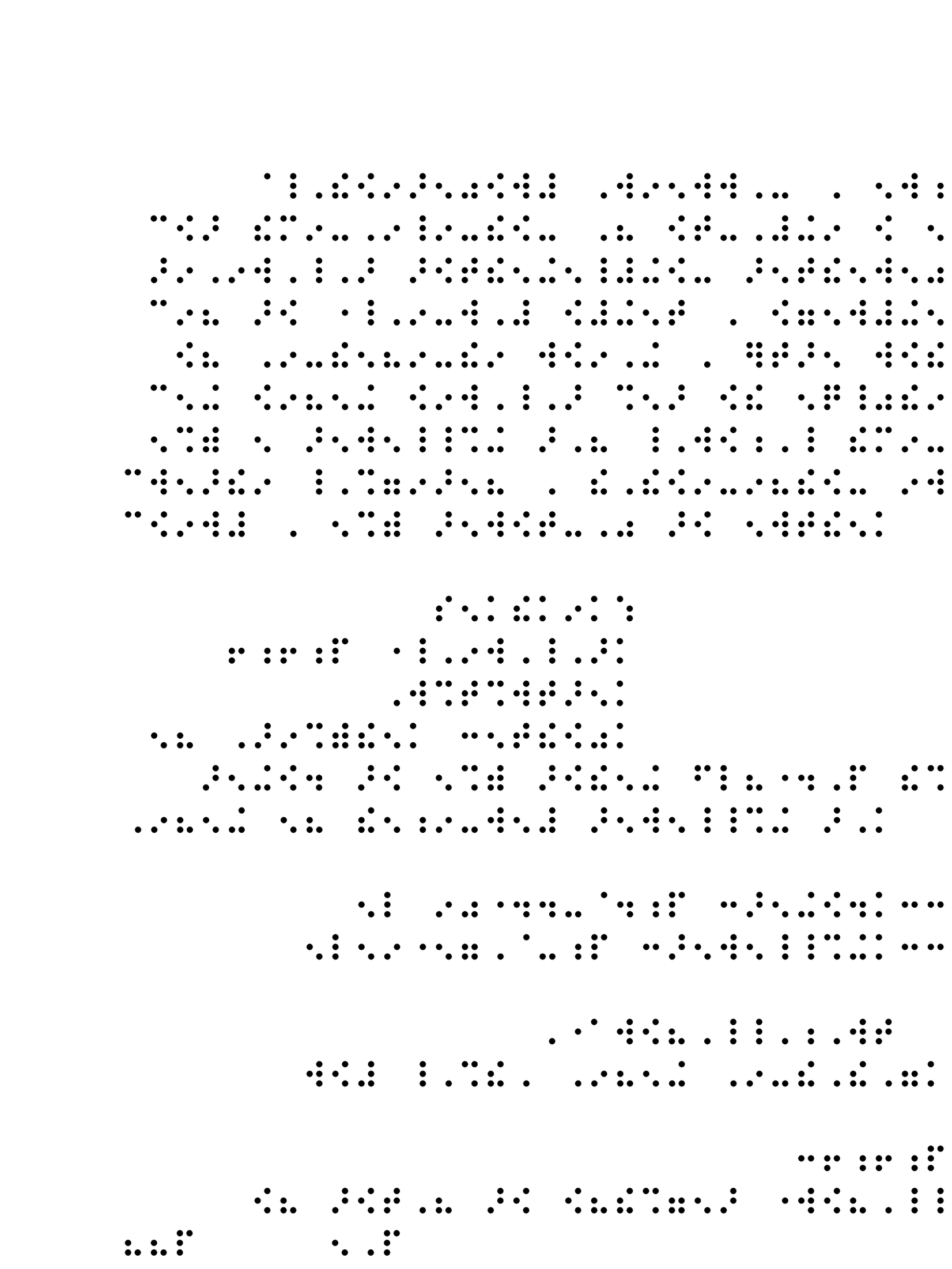


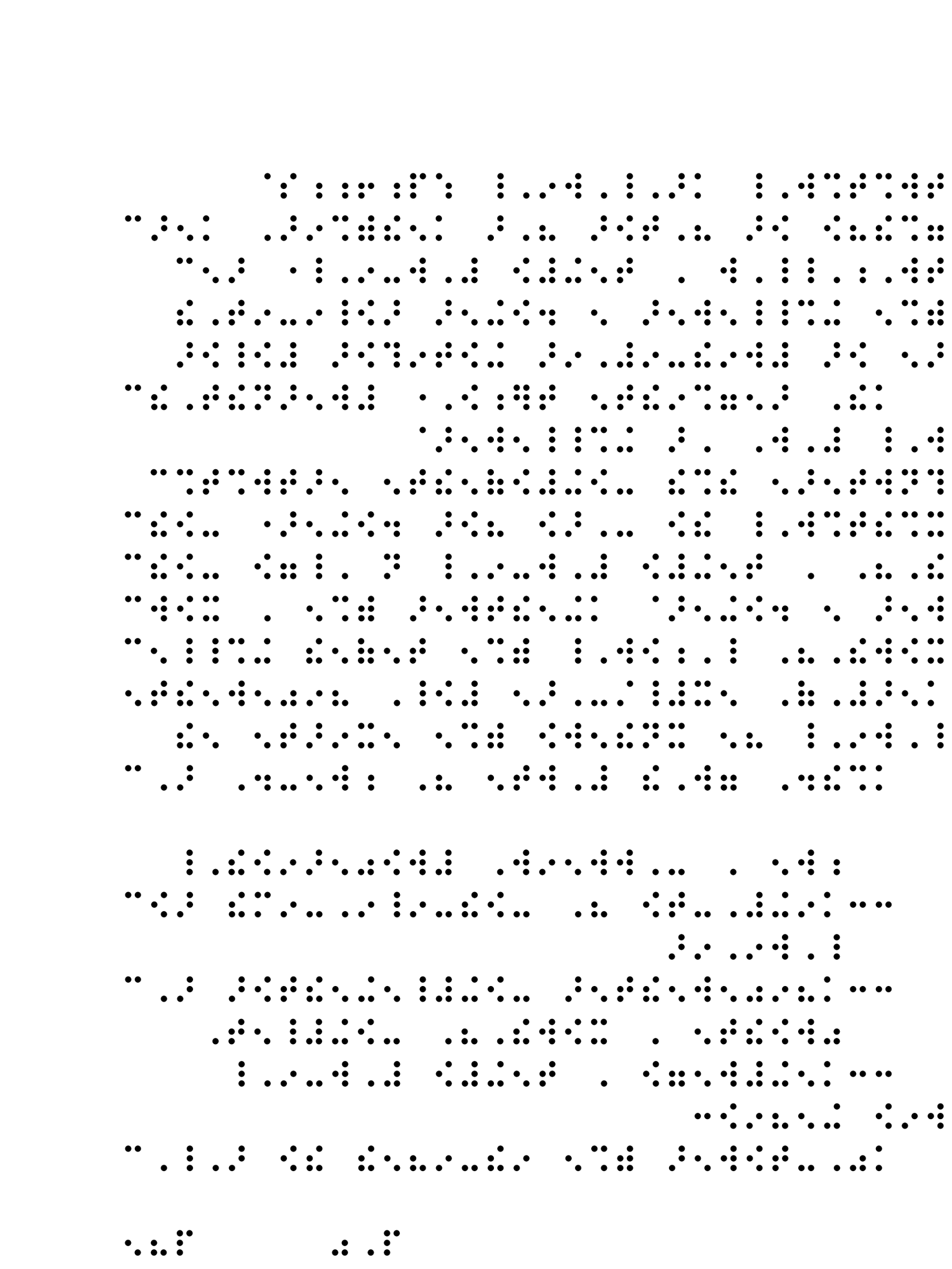


teito de cristal, unha barreira invisible que impide e dificulta ás mulleres o acceso aos postos máis elevados da Administración.

A fenda salarial

A pesar dos avances na aplicación de normativas e iniciativas dirixidas a erradicar a fenda salarial por razón de sexo, as diferenzas nos salarios percibidos por mulleres e homes son unha constante. A principal fonte de información sobre a fenda salarial é a Enquisa de Estrutura Salarial, elaborada pola Axencia Estatística Europea Eurostat e polo Instituto Nacional de Estatística (INE). Esta enquisa segue criterios comúns nos seus cálculos de diferenzas retributivas segundo sexo. Na seguinte infografía indícase a ganancia media a anual por traballadora e traba-





Táboa 3. Motivos polos que mulleres e homes solicitan traballar a tempo parcial

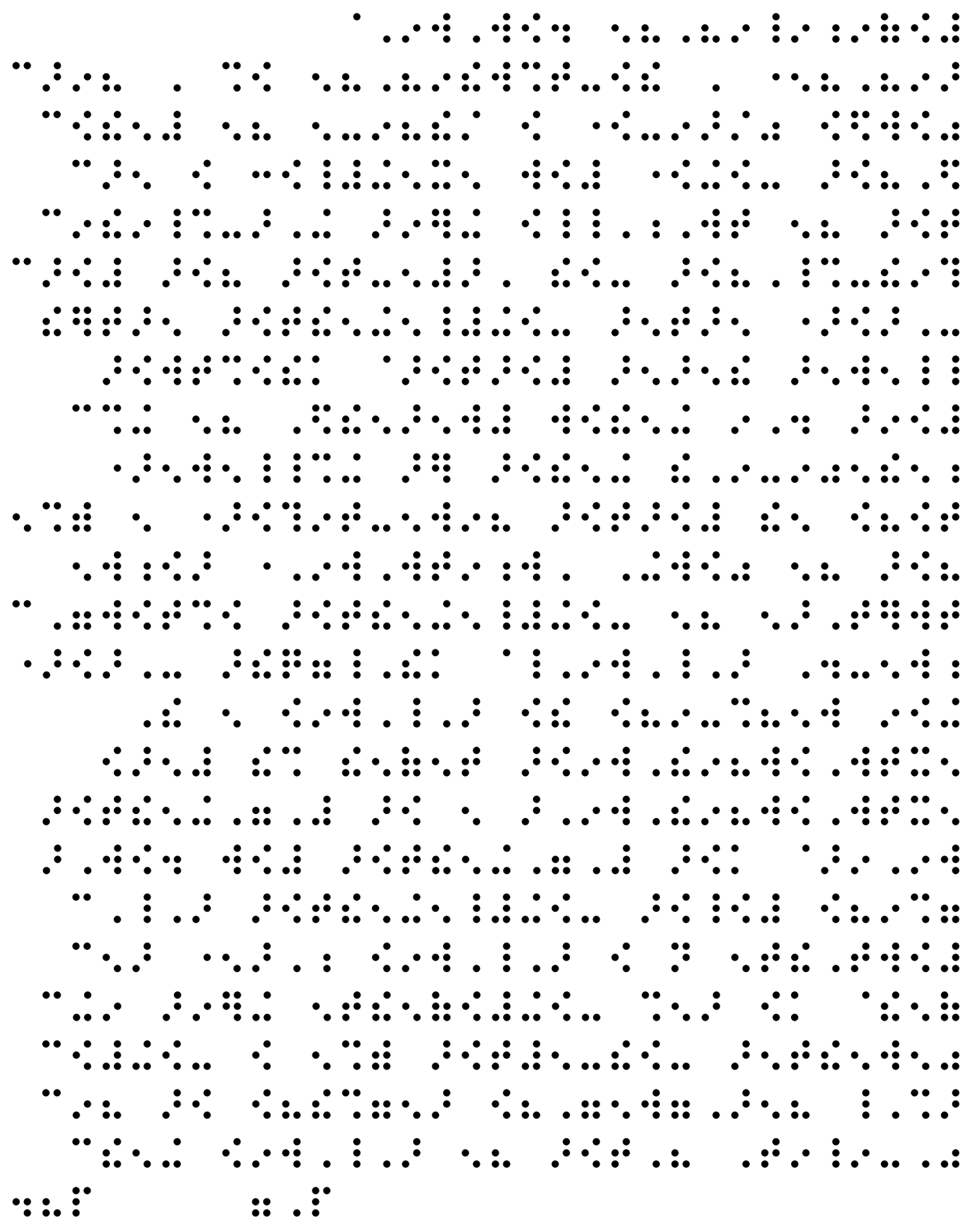
Motivo polo que traballan a tempo parcial	Porcentaxe homes	Porcentaxe Mulleres
Coidado de nenos/as ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores	7,1%	92,9%
Enfermidade ou incapacidade propia	39,4%	60,6%
Non poder encontrar traballo de xornada completa	27,4%	72,6%
Non querer traballo de xornada completa	19,5%	80,5%
Seguir cursos de ensino ou formación	43,6%	56,4%
Outras obrigas familiares ou persoais	14,5%	85,5%
Outros motivos de ter xornada parcial	38,9%	61,1%
Non sabe o motivo	18,8%	81,2%

Total: 26,5 %; 83,5 %

Fonte: Enquisa de estrutura salarial, 2022 (INE)

Nos datos da táboa, obsérvase que case o 84 % das persoas asalariadas que traballan a tempo parcial son mulleres. Os principais motivos indicados polas mulleres para traballar a tempo parcial son "Non poder encontrar traballo de xornada completa" (42 %) e "Coidado de nenos/as ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores" (16,3 %). Por outra parte, entre a poboación que decide traballar a xornada parcial, as mulleres fano maioritariamente para coidar doutras persoas, mentres que entre os homes é por motivo de estudos ou de formación.

Outro factor que explica a fenda salarial son os complementos salariais. A Enquisa Estrutural Salarial cuadrienal



facilita datos de salario mensual desagregado segundo os diferentes conceptos que o compoñen. O seu compoñente máis importante é o salario base, seguido polos complementos salariais. Os pagamentos por horas extraordinarias e os pagamentos extraordinarios teñen un peso moi reducido no salario e na brecha salarial. Nalgúns casos, trátase de complementos outorgados de forma arbitraria, sobre todo en postos directivos, e que benefician menos ás mulleres, pois hai menor presenza de mulleres neses postos. Noutros casos, estes complementos están vinculados con aspectos dos postos de traballo máis masculinizados como, por exemplo: o esforzo físico, o índice de penosidade, a nocturnidade ou a dispoñibilidade horaria.

Responsabilidades de cuidado e ausencia de corresponsabilidade

A atribución de roles a mulleres e homes da esfera laboral non é a única que condiciona a pervivencia da fenda salarial. As oportunidades que teñen as mulleres para promocionar na súa traxectoria profesional e recibir un maior salario vense afectadas polas súas responsabilidades familiares, xa que:

— Traballan en maior medida con contratos a tempo parcial para poder compatibilizar a súa vida persoal e familiar coa laboral. Con isto, a fenda salarial de xénero increméntase.

— Teñen máis interrupcións das súas carreiras profesionais para se faceren cargo do coidado de menores e persoas dependentes.

⠀⠀⠀

mentres que aumenta a dos homes. Isto obsérvase nos datos da Enquisa de Poboación Activa do INE sobre a incidencia no emprego pola existencia de fillos ou fillas. As taxas de emprego das mulleres (25 a 49 anos) con fillos e fillas menores de 12 anos son menores ás taxas de emprego das mulleres da mesma idade sen descendencia. No caso dos homes sucede o contrario, as taxas de emprego dos homes de 25 a 49 anos con fillas ou fillos son superiores ás dos homes da mesma idade sen descendencia.

Para conseguir unha representación equilibrada entre mulleres e homes é imprescindible que as políticas de igualdade de oportunidades no emprego e na formación vaian acompañadas de políticas efectivas de conciliación entre a vida familiar e laboral. Algunhas medidas poden ser:

— A diminución da xornada de traballo.

— A flexibilidade horaria.

— Os servizos e as axudas sociais para o coidado de menores e de persoas dependentes.

— Outras accións dirixidas a fomentar o cambio de rol e a distribución equitativa do traballo doméstico.

Sinteticemos

Políticas de emprego e formación

Deben responder ás necesidades e ás circunstancias específicas das persoas :o Como: Incorporando o enfoque de xénero na formulación, no desenvolvemento, na educación e na avaliación da política

Incidindo nos principais...

→ Factores de desigualdade:

— Segregación ocupacional vertical e horizontal →

Vinculada a...

— Socialización diferencial de xénero

— Estereotipos de xénero

— Roles de xénero

— Teito de cristal e chan pegañento: Menor presenza de mulleres en...

— Postos de responsabilidade e liderado

— Sectores con emprego de calidade

— Fenda salarial:

— Responsabilidades de coidado e ausencia de corresponsabilidade:

— Contratos a tempo parcial

— Interrupcións na carreira profesional

— Falta de corresponsabilidade

— Menor uso das medidas e permisos de conciliación por parte dos homes

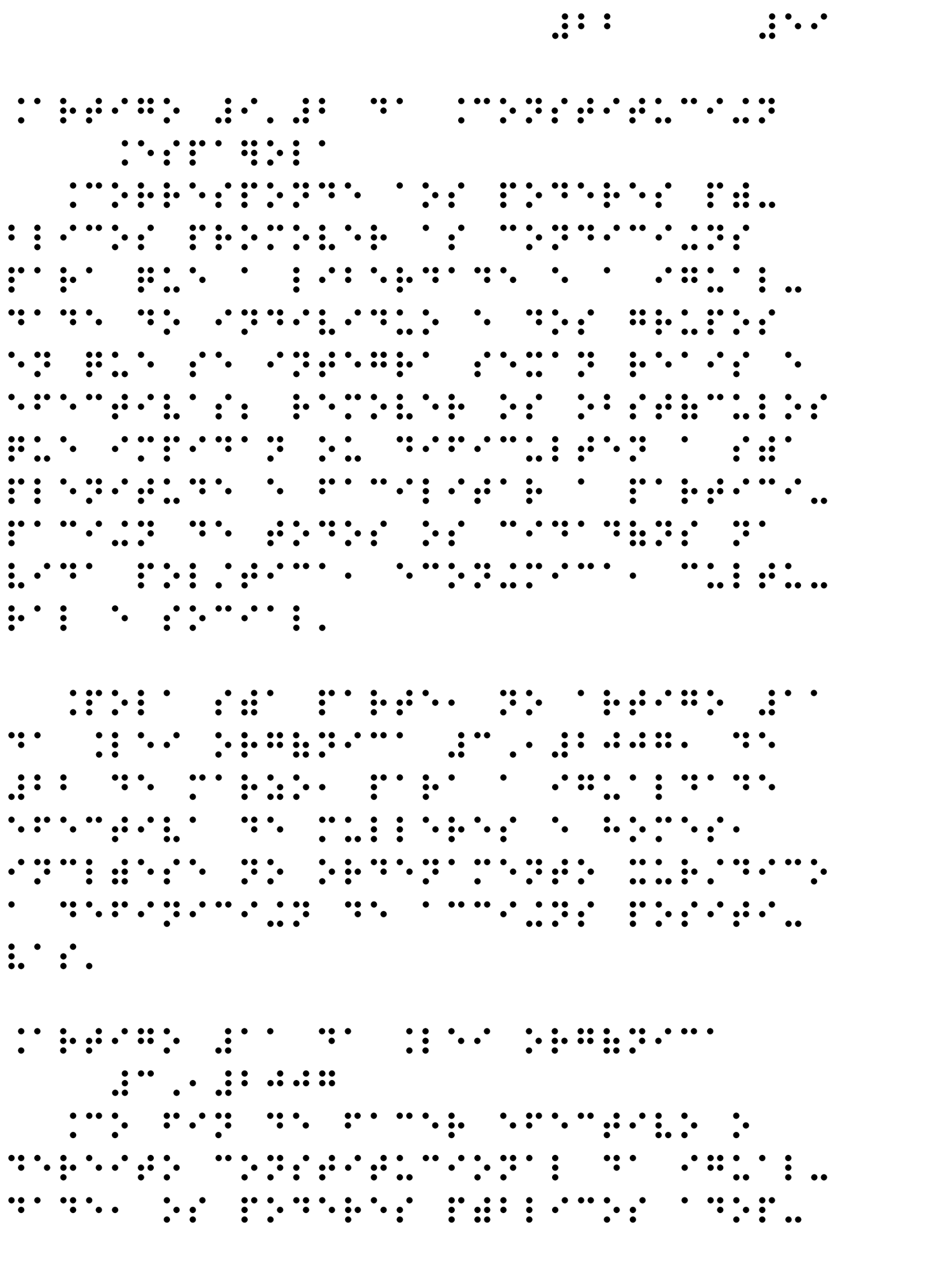
Capítulo 2. As políticas activas de emprego a e formación con perspectiva de xénero

En que consisten?

Neste capítulo trataremos os diferentes recursos e estratexias que promoven a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na formación no emprego. Estes recursos e estratexias quedan recollidos en políticas activas de emprego formación con perspectiva de xénero, que se concretan en diferentes accións para concienciar á poboación e operar un cambio nela.

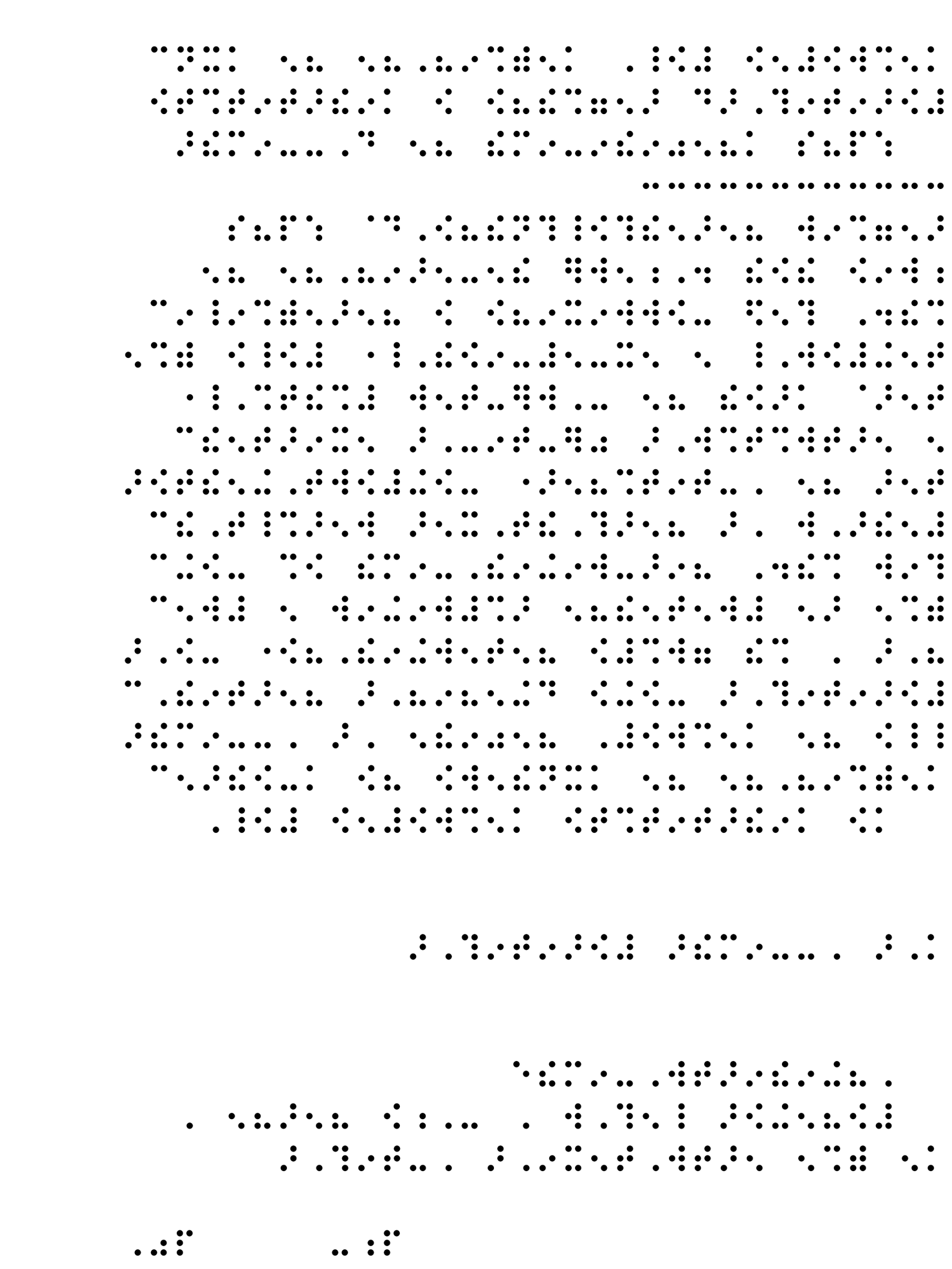
En moitas ocasións non nos damos conta ou cústanos identificar certas situacións discri-

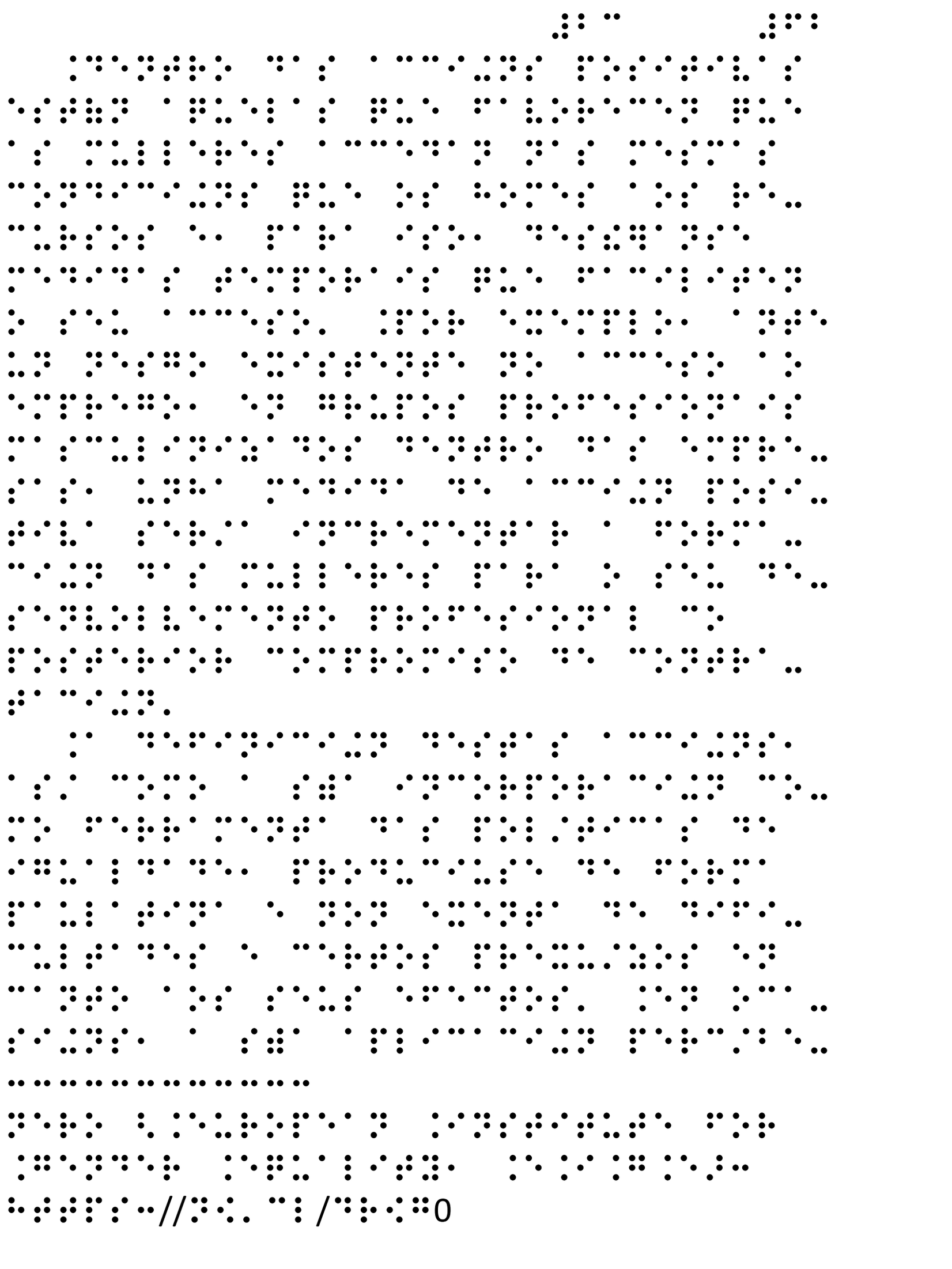
⠀⠀⠀



tarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan esas situacións, han de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

Aínda que a existencia de lexislación é unha condición necesaria, non é suficiente para combater a discriminación por razón de sexo. É preciso adoptar estratexias activas que promovan cambios na cultura organizativa e no deseño de proxectos de inserción laboral e formativos. Por isto, é recomendable combinar medidas directas contra as discriminacións xunto con accións orientadas á erradicación dos factores de desigualdade que están na base, é dicir, incidir nas causas das desigualdades, desde un enfoque preventivo.

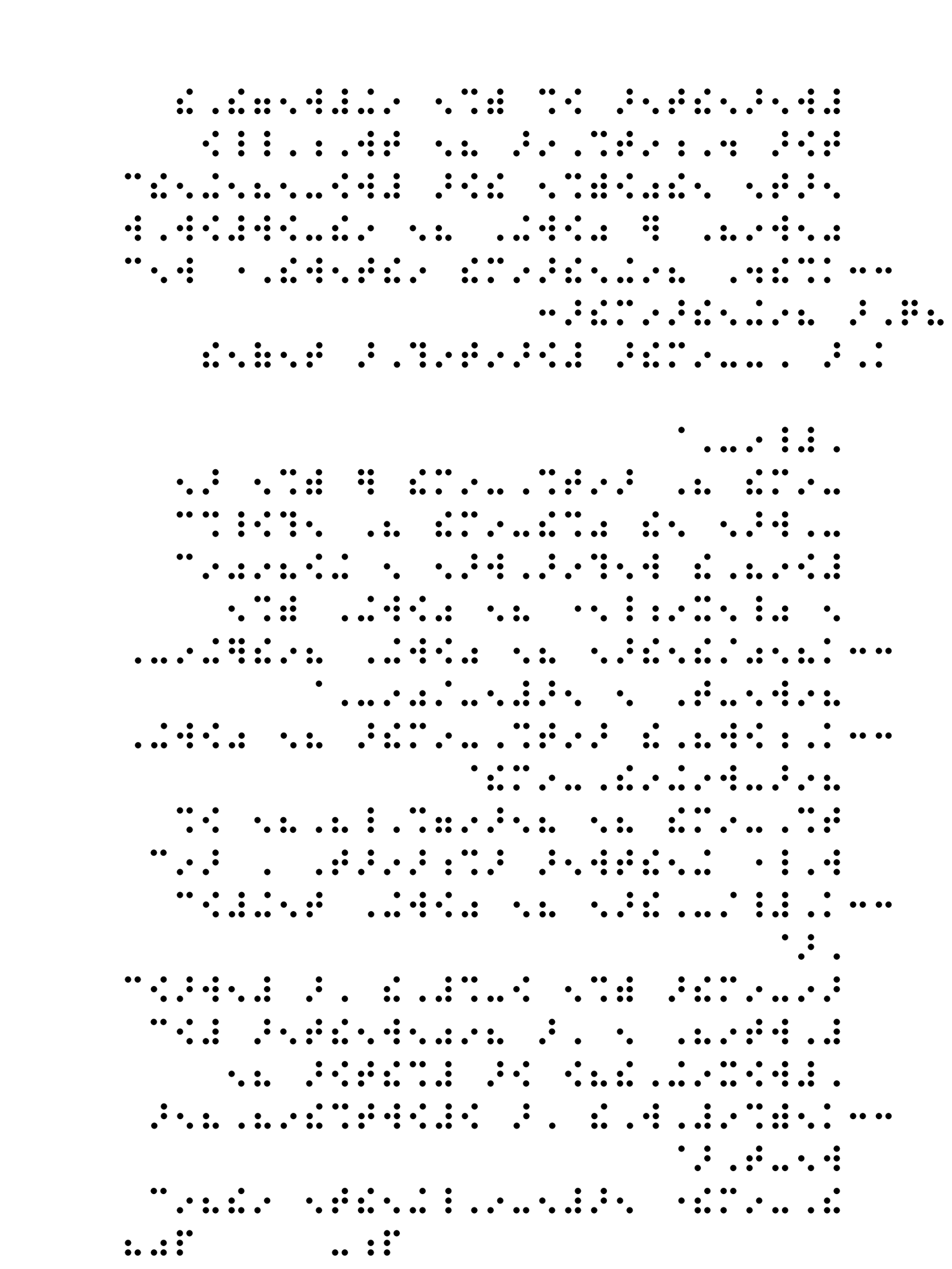




se como unha nova discriminación. Así ocorre, por exemplo, cando se establece unha reserva nunha oferta de emprego en favor dun colectivo. Nestas situacións, adoita se argumentar que coas accións positivas discrimínase a persoas que teñen os requisitos e méritos esixidos, por non pertencer ao colectivo favorecido, que na maioría das ocasións virá definido polo sexo, etnia, condicións físicas ou psíquicas, etc. Só a partir dun concepto amplo de igualdade, comprensivo coa idea de que igualdade non significa identidade, senón tomar en consideración as diferenzas e as desigualdades para actuar sobre elas, poderase articular a aplicación de accións positivas.

As accións positivas veñen determinadas polas seguintes características:

—Visibilizan as situacións de desigualdade e discrimi-



nación, especialmente indirectas.

—Equiparan as oportunidades aproximando os puntos de partida e as diferentes posicións que ocupan as persoas.

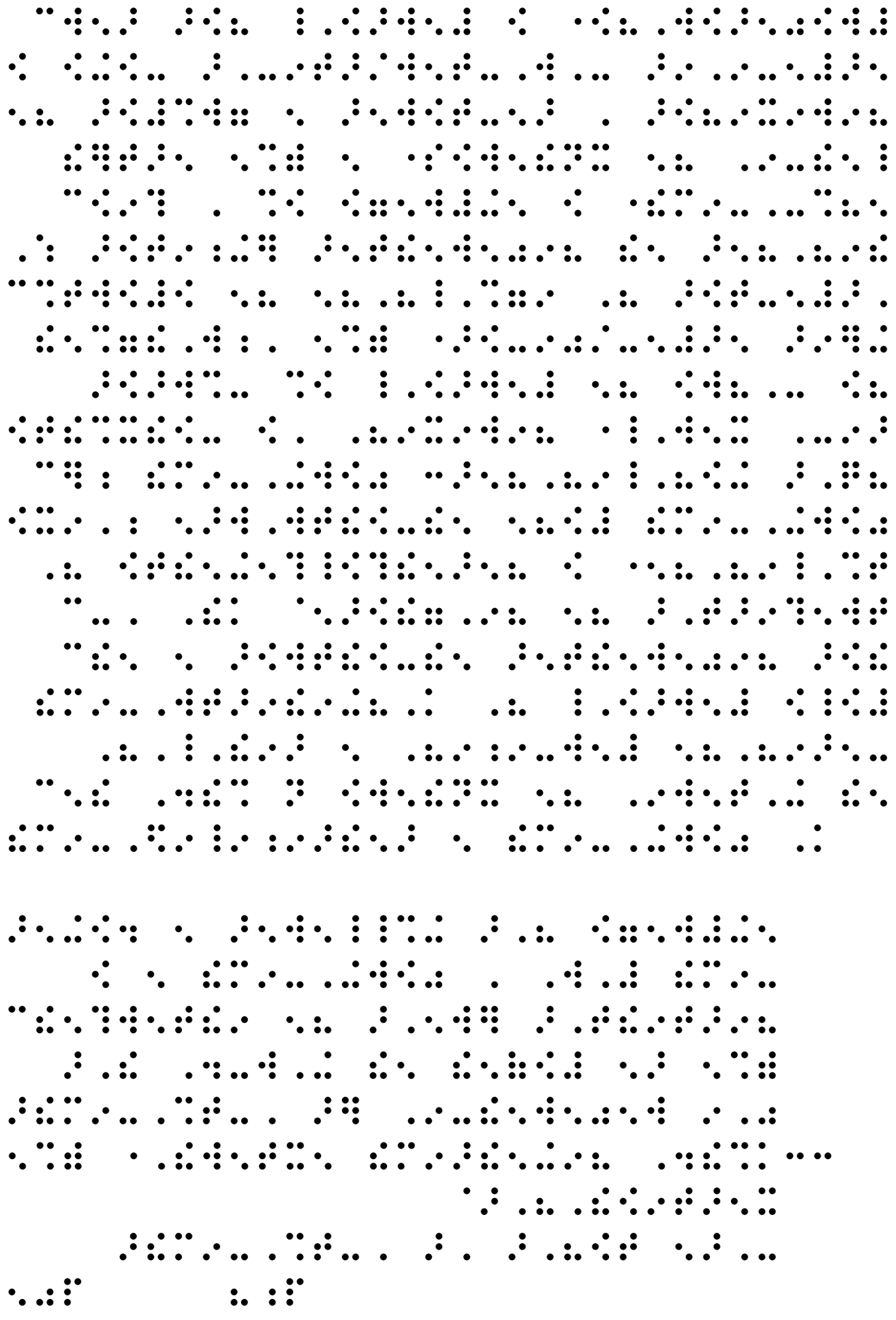
—Aplícanse de forma temporal, mentres subsista a situación de desigualdade ou discriminación.

—Abordan situacións de forma directa e específica.

—Defínense de forma dinámica e flexible, de forma que poidan revisarse e modificarse en función da evolución da situación á que se aplica.

As accións positivas teñen dúas dimensións:

—Unha dimensión interna, referida á forma de incorporar este enfoque nos procedementos habituais de traballo presentes ou que impregnan



⠨⠃⠕⠁⠎ ⠏⠗⠷⠉⠞⠊⠉⠁⠎ ⠝⠕
⠙⠑⠎⠑⠝⠧⠕⠇⠧⠑⠍⠑⠝⠞⠕ ⠙⠑ ⠏⠇⠁⠝⠎
⠋⠕⠗⠍⠁⠞⠊⠧⠕⠎ ⠉⠕⠝ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁
⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕

⠼⠁⠄ ⠨⠞⠗⠁⠃⠁⠇⠇⠁⠗ ⠉⠕ ⠕⠃⠭⠑⠉⠞⠊⠧⠕ ⠙⠑
⠑⠎⠞⠁⠃⠊⠇⠊⠵⠁⠗ ⠥⠝⠓⠁ ⠕⠋⠑⠗⠞⠁ ⠋⠕⠗⠍⠁⠞⠊⠤
⠧⠁ ⠗⠑⠇⠁⠞⠊⠧⠁ ⠷ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠕⠏⠕⠗⠤
⠞⠥⠝⠊⠙⠁⠙⠑⠎ ⠑⠝⠞⠗⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎
⠙⠑⠝⠞⠗⠕ ⠙⠁ ⠕⠋⠑⠗⠞⠁ ⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝
⠞⠁⠝⠞⠕ ⠉⠕⠝⠞⠊⠝⠥⠁ ⠉⠕⠍⠁ ⠙⠑ ⠊⠝⠛⠗⠑⠎⠕
⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠕⠋⠗⠑⠉⠑ ⠁⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠙⠁ ⠨⠁⠙⠤
⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠄

⠼⠃⠄ ⠨⠁⠙⠁⠏⠞⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕⠎ ⠋⠕⠗⠍⠁⠞⠕⠎ ⠑
⠙⠕⠎ ⠍⠮⠞⠕⠙⠕⠎ ⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝ ⠁⠕⠎ ⠓⠁⠤
⠃⠊⠞⠥⠁⠇⠍⠑⠝⠞⠑ ⠥⠞⠊⠇⠊⠵⠁⠙⠕⠎ ⠏⠕⠇⠕⠎ ⠕⠗⠤
⠛⠁⠝⠊⠎⠍⠕⠎ ⠑⠝⠉⠁⠗⠛⠁⠙⠕⠎ ⠙⠕ ⠙⠑⠎⠑⠝⠧⠕⠇⠤
⠧⠑⠍⠑⠝⠞⠕ ⠙⠁ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝ ⠝⠕ ⠷⠍⠃⠊⠞⠕
⠙⠑ ⠉⠁⠙⠁ ⠥⠝ ⠙⠕⠎ ⠙⠑⠏⠁⠗⠞⠁⠍⠑⠝⠞⠕⠎ ⠙⠁
⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠄

⠼⠉⠄ ⠨⠑⠎⠞⠁⠃⠇⠑⠉⠑⠍⠑⠝⠞⠕ ⠙⠑ ⠙⠊⠋⠑⠤
⠗⠑⠝⠞⠑⠎ ⠝⠊⠧⠑⠊⠎ ⠙⠑ ⠉⠕⠻⠑⠉⠑⠍⠑⠝⠞⠕ ⠑
⠑⠎⠏⠑⠉⠊⠁⠇⠊⠵⠁⠉⠊⠬⠝⠒
⠨⠁⠄ ⠨⠝⠊⠧⠑⠇ ⠃⠷⠎⠊⠉⠕⠒ ⠨⠙⠊⠗⠊⠭⠊⠙⠕ ⠁
⠊⠝⠞⠑⠛⠗⠁⠗⠎⠑ ⠙⠑⠝⠞⠗⠕ ⠙⠁ ⠕⠋⠑⠗⠞⠁ ⠭⠑⠤
⠗⠁⠇ ⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠏⠗⠷⠉⠞⠊⠉⠁ ⠞⠕⠞⠁⠇⠊⠙⠁⠙⠑

⠙⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠁⠕ ⠎⠑⠗⠧⠊⠵⠕ ⠙⠁ ⠨⠁⠙⠍⠊⠤
⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠄ ⠨⠙⠑⠎⠞⠁⠉⠁⠝
⠝⠑⠎⠞⠑ ⠝⠊⠧⠑⠇ ⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠎⠕⠃⠗⠑⠒

⠒⠒ ⠨⠉⠕⠝⠉⠑⠏⠞⠕⠎ ⠃⠷⠎⠊⠉⠕⠎ ⠎⠕⠃⠗⠑
⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠕⠏⠕⠗⠞⠥⠝⠊⠙⠁⠙⠑⠎⠄

⠒⠒ ⠨⠥⠎⠕ ⠝⠕⠝ ⠎⠑⠭⠊⠎⠞⠁ ⠑ ⠊⠝⠉⠇⠥⠎⠊⠧⠕
⠙⠁ ⠇⠊⠝⠛⠥⠁⠭⠑⠄

⠨⠃⠄ ⠨⠝⠊⠧⠑⠇ ⠁⠧⠁⠝⠵⠁⠙⠕⠒ ⠨⠙⠊⠗⠊⠭⠊⠙⠕
⠁ ⠙⠑⠞⠑⠗⠍⠊⠝⠁⠙⠕⠎ ⠝⠊⠧⠑⠊⠎ ⠑ ⠏⠗⠕⠋⠑⠤
⠎⠊⠕⠝⠁⠊⠎ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠑⠝⠋⠗⠕⠝⠞⠁⠝ ⠁ ⠏⠗⠕⠤
⠉⠑⠎⠕⠎ ⠉⠕⠝⠉⠗⠑⠞⠕⠎ ⠙⠑ ⠊⠝⠞⠑⠛⠗⠁⠉⠊⠬⠝
⠙⠁ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠕⠏⠕⠗⠞⠥⠝⠊⠙⠁⠙⠑⠎
⠝⠁⠎ ⠏⠕⠇⠌⠞⠊⠉⠁⠎ ⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠎⠄ ⠨⠁⠎ ⠞⠑⠤
⠍⠷⠞⠊⠉⠁⠎ ⠟⠥⠑ ⠙⠑⠎⠞⠁⠉⠁⠝ ⠝⠑⠎⠞⠑ ⠝⠊⠧⠑⠇
⠎⠕⠝⠂ ⠏⠕⠗ ⠑⠭⠑⠍⠏⠇⠕⠒

⠒⠒ ⠨⠑⠎⠞⠁⠞⠌⠎⠞⠊⠉⠁⠎ ⠑ ⠊⠝⠙⠊⠉⠁⠙⠕⠗⠑⠎
⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠄

⠒⠒ ⠨⠕⠗⠵⠁⠍⠑⠝⠞⠕⠎ ⠉⠕⠝ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁
⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠄

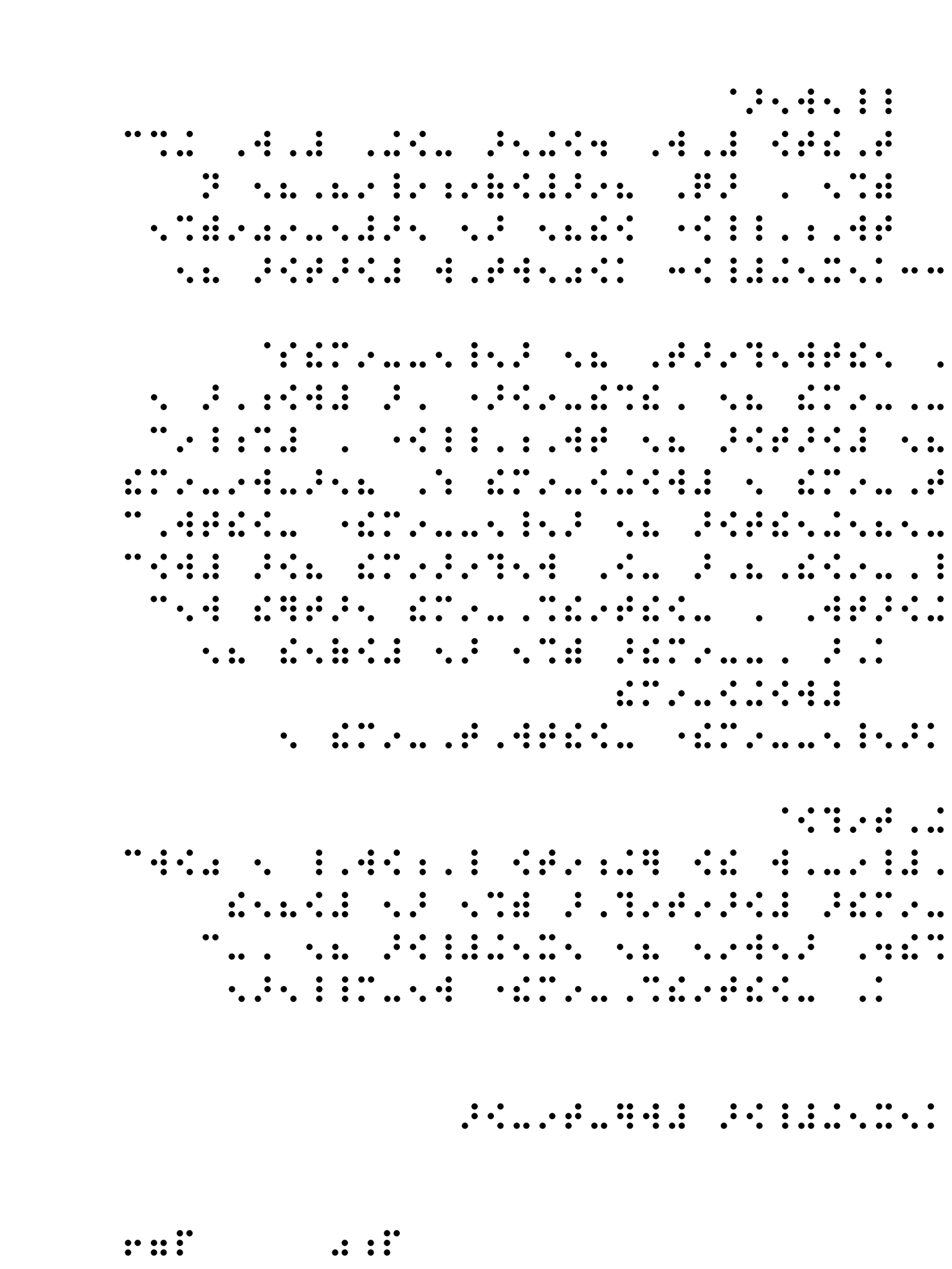
⠒⠒ ⠨⠉⠇⠷⠥⠎⠥⠇⠁⠎ ⠎⠕⠉⠊⠁⠊⠎ ⠙⠑ ⠊⠛⠥⠁⠇⠤
⠙⠁⠙⠑⠄

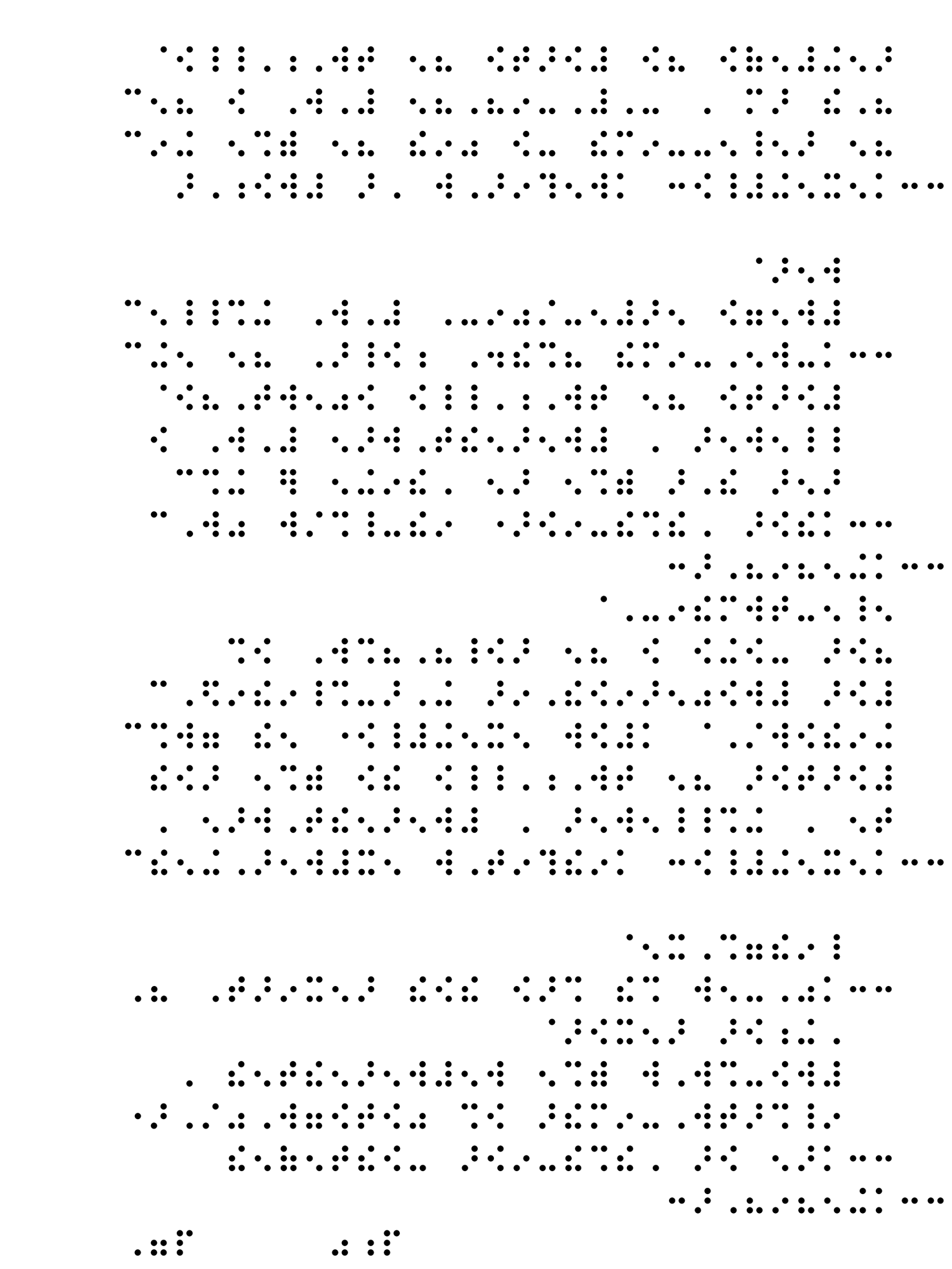
⠨⠉⠄ ⠨⠝⠊⠧⠑⠇ ⠙⠑ ⠑⠎⠏⠑⠉⠊⠁⠇⠊⠵⠁⠉⠊⠬⠝⠒
⠨⠙⠊⠗⠊⠭⠊⠙⠕⠎ ⠁⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠙⠑ ⠎⠑⠗⠧⠊⠤
⠵⠕⠎ ⠉⠕⠝ ⠝⠑⠉⠑⠎⠊⠙⠁⠙⠑⠎ ⠑⠎⠏⠑⠉⠌⠋⠊⠉⠁⠎
⠝⠕ ⠞⠗⠁⠞⠁⠍⠑⠝⠞⠕ ⠑ ⠊⠝⠉⠕⠗⠏⠕⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠁
⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠕⠏⠕⠗⠞⠥⠝⠊⠙⠁⠙⠑⠎⠄ ⠨⠏⠕⠗

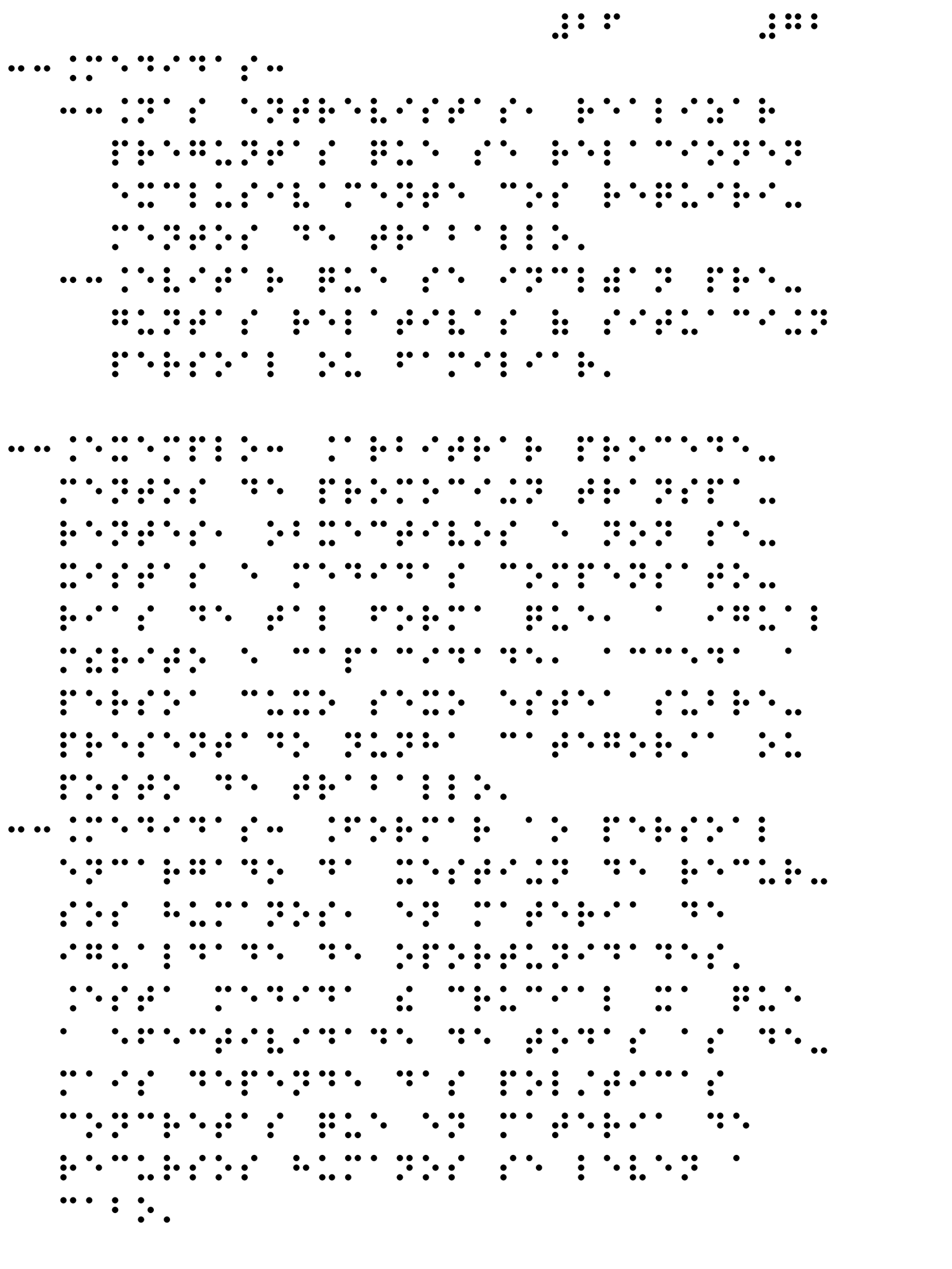
⠑⠭⠑⠍⠏⠇⠕⠂ ⠕⠎ ⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠑⠎⠏⠑⠉⠌⠋⠊⠉⠕⠎
⠎⠕⠃⠗⠑ ⠧⠊⠕⠇⠑⠝⠉⠊⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠙⠊⠗⠊⠤
⠭⠊⠙⠕⠎ ⠁ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠙⠕⠎ ⠉⠕⠗⠏⠕⠎ ⠑
⠋⠕⠗⠵⠁⠎ ⠙⠑ ⠎⠑⠛⠥⠗⠊⠙⠁⠙⠑⠂ ⠎⠑⠗⠧⠊⠵⠕⠎
⠎⠕⠉⠊⠁⠊⠎⠂ ⠕⠥ ⠕⠎ ⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠙⠊⠗⠊⠭⠊⠙⠕⠎
⠁⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠙⠕⠉⠑⠝⠞⠑ ⠎⠕⠃⠗⠑ ⠊⠝⠉⠕⠗⠤
⠏⠕⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠁ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑ ⠁⠕⠎ ⠉⠕⠝⠞⠊⠤
⠙⠕⠎ ⠉⠥⠗⠗⠊⠉⠥⠇⠁⠗⠑⠎⠄

⠼⠙⠄ ⠨⠍⠬⠙⠥⠇⠕⠎ ⠙⠑ ⠉⠥⠗⠞⠁ ⠙⠥⠗⠁⠤
⠉⠊⠬⠝⠂ ⠟⠥⠑ ⠏⠕⠊⠙⠁⠝ ⠎⠑⠗ ⠊⠝⠞⠑⠛⠗⠁⠙⠕⠎
⠙⠑⠝⠞⠗⠕ ⠙⠕⠥⠞⠗⠕⠎ ⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁⠤
⠉⠊⠬⠝⠄

⠨⠁ ⠍⠊⠾⠙⠕⠂ ⠥⠞⠊⠇⠌⠵⠁⠎⠑ ⠕ ⠞⠑⠗⠍⠕
⠦⠙⠊⠎⠉⠗⠊⠍⠊⠝⠁⠉⠊⠬⠝ ⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁⠦ ⠉⠕⠍⠕
⠎⠊⠝⠬⠝⠊⠍⠕ ⠙⠑ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝ ⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁ ⠏⠑⠗⠕
⠝⠕⠝ ⠎⠕⠝ ⠑⠭⠁⠉⠞⠁⠍⠑⠝⠞⠑ ⠕ ⠍⠑⠎⠍⠕⠄ ⠨⠕
⠨⠙⠊⠉⠊⠕⠝⠁⠗⠊⠕ ⠙⠁ ⠨⠗⠑⠁⠇ ⠨⠁⠉⠁⠙⠑⠍⠊⠁
⠨⠑⠎⠏⠁⠻⠕⠇⠁ ⠙⠑⠋⠊⠝⠑ ⠁ ⠙⠊⠎⠉⠗⠊⠍⠊⠝⠁⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁ ⠉⠕⠍⠕ ⠁ ⠏⠗⠕⠞⠑⠉⠉⠊⠬⠝
⠙⠑ ⠉⠁⠗⠷⠉⠞⠑⠗ ⠑⠭⠞⠗⠁⠕⠗⠙⠊⠝⠁⠗⠊⠕ ⠟⠥⠑
⠎⠑ ⠙⠷ ⠁ ⠥⠝ ⠛⠗⠥⠏⠕ ⠎⠕⠉⠊⠁⠇ ⠓⠊⠎⠞⠕⠗⠊⠤
⠉⠁⠍⠑⠝⠞⠑ ⠙⠊⠎⠉⠗⠊⠍⠊⠝⠁⠙⠕⠄ ⠨⠏⠕⠇⠁ ⠎⠾⠁
⠏⠁⠗⠞⠑⠂ ⠁ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝ ⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁ ⠎⠑⠗⠌⠁ ⠕
⠍⠑⠙⠊⠕ ⠕⠥ ⠊⠝⠎⠞⠗⠥⠍⠑⠝⠞⠕ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠥⠞⠊⠤
⠇⠊⠵⠁ ⠏⠁⠗⠁ ⠉⠕⠗⠗⠊⠭⠊⠗ ⠕⠎ ⠙⠑⠎⠑⠟⠥⠊⠇⠊⠤
⠃⠗⠊⠕⠎⠄







Responsabilidades de coidado

Medidas destinadas a fomentar a conciliación laboral e familiar como o teletraballo ou a flexibilidade horaria.

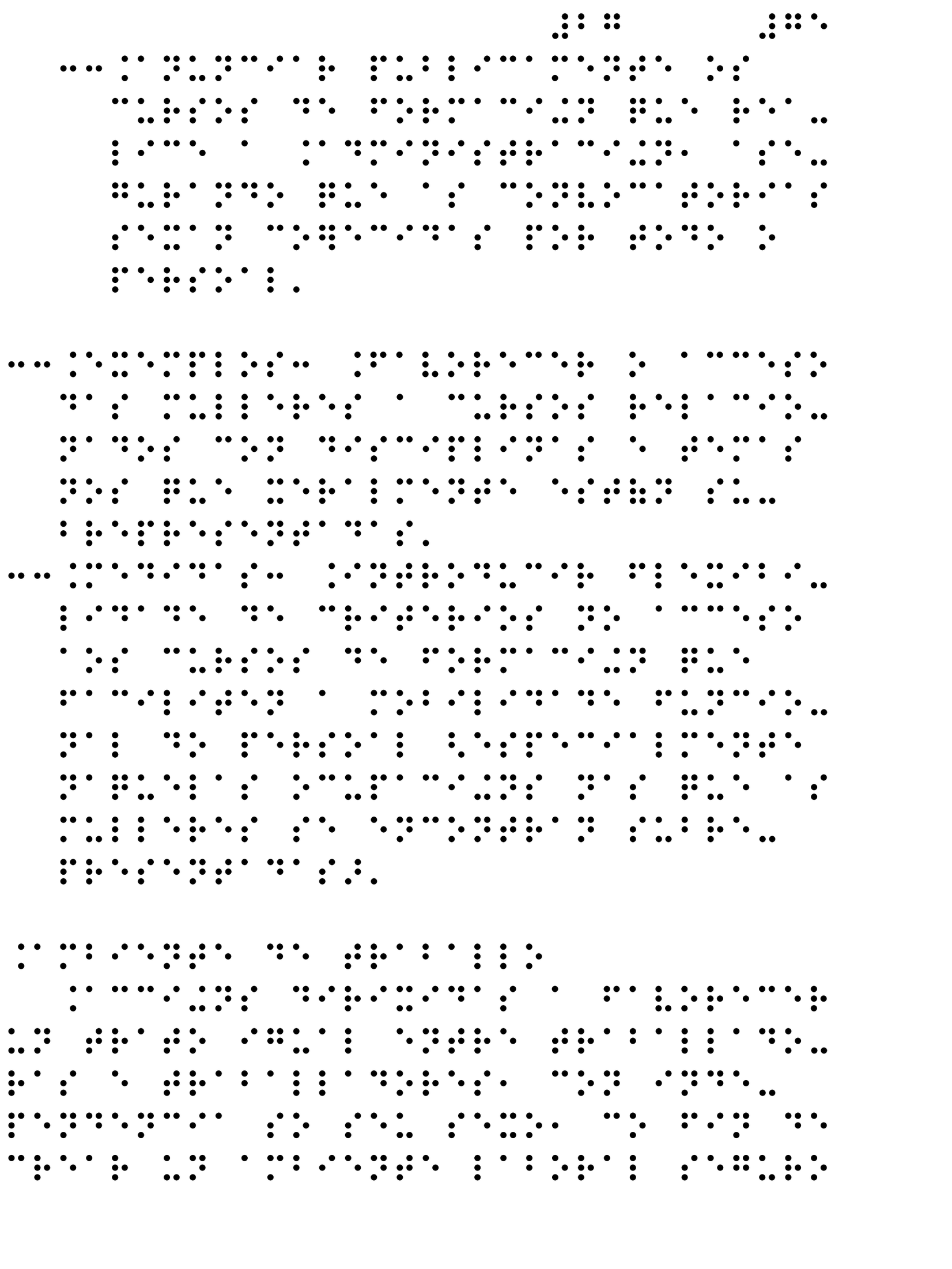
- Exemplo: Sensibilizar os traballadores e as traballadoras para que as responsabilidades familiares sexan compartidas entre as persoas do seu núcleo familiar.
- Medidas:
  - Considerar, como criterio á hora de elixir quendas, xornada, vacacións etc. a responsabilidade sobre menores e outras persoas dependentes.
  - Determinar, regular e definir o que se entende por «dispoñibilidade».

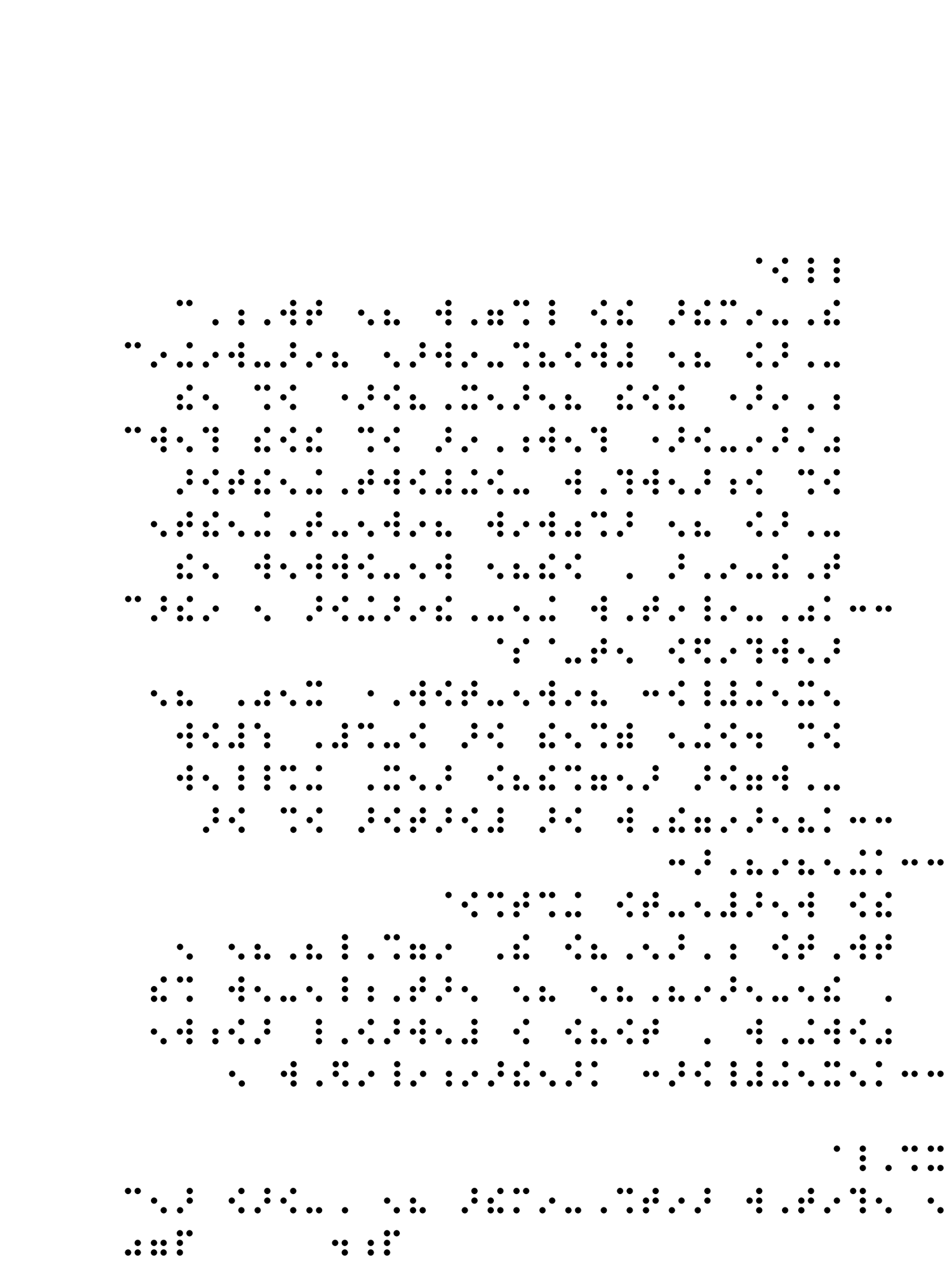
Formación

Medidas dirixidas a capacitar ao persoal traballador que garanten o acceso a todos os cur-

sos a todo o persoal, independentemente do seu sexo e responsabilidades.

- Exemplos: Garantir a asistencia de mulleres a todos os cursos que imparta a propia Administración. Tamén asegurar a posta ao día dos coñecementos e/ou habilidades das mulleres que deixaron de traballar durante un tempo debido ao coidado das súas fillas e fillos.
- Medidas:
  - Programar accións formativas e de reciclaxe específica para persoas que deixaran de traballar un tempo (permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.
  - Programar as accións de formación continua en horario laboral permitindo a asistencia de persoas con responsabilidades familiares.





Sinteticemos

Políticas activas de emprego e formación (con perspectiva de xénero)

Recursos e estratexias que promoven a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na formación e o emprego.

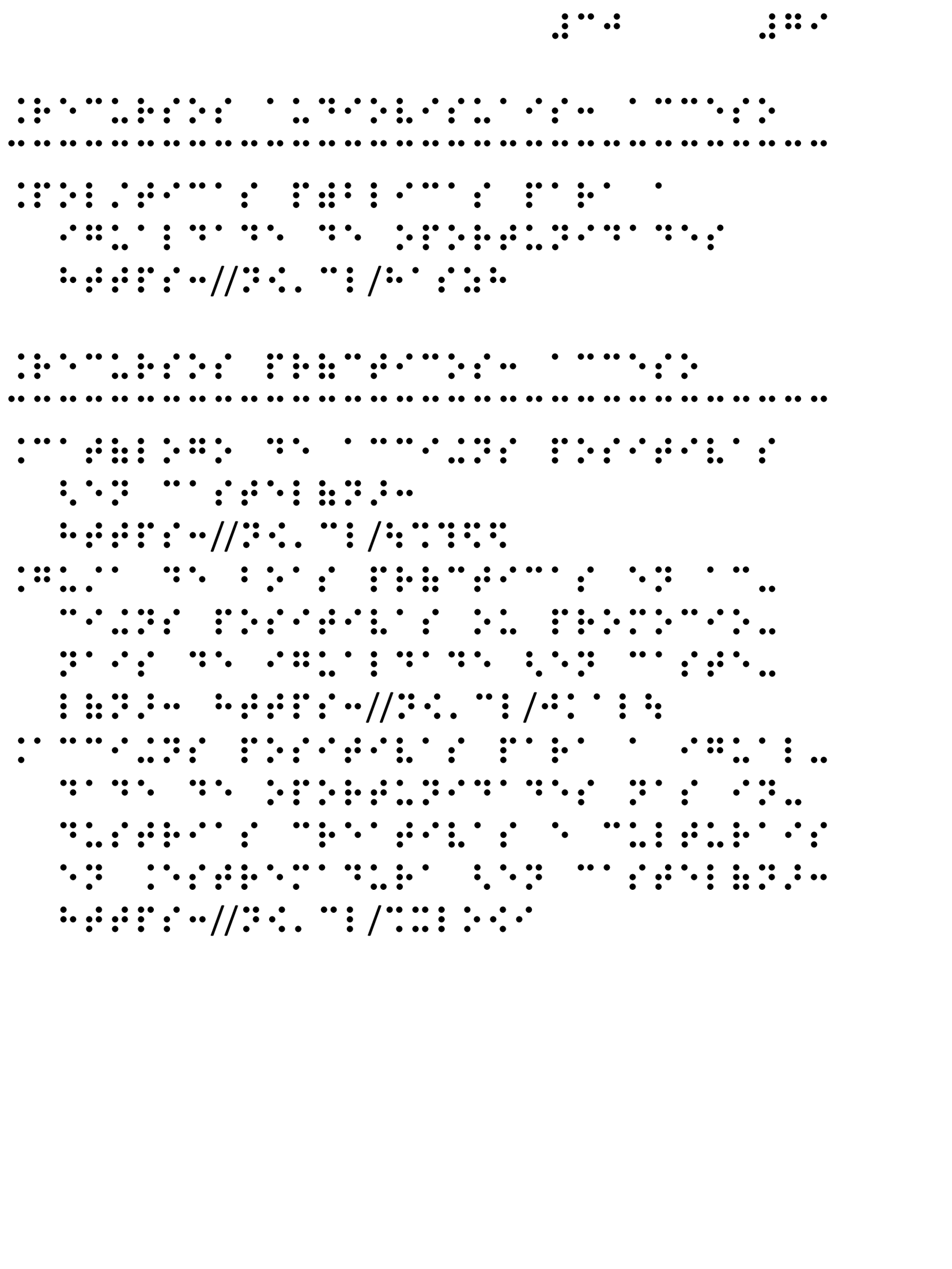
Accións positivas

Que son?: Medidas destinadas a suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes → De carácter...:

- Puntual
- Temporal
- Excepcional

Teñen 2 dimensións:

- Interna: incorporar este enfoque nos procedementos habituais de traballo →



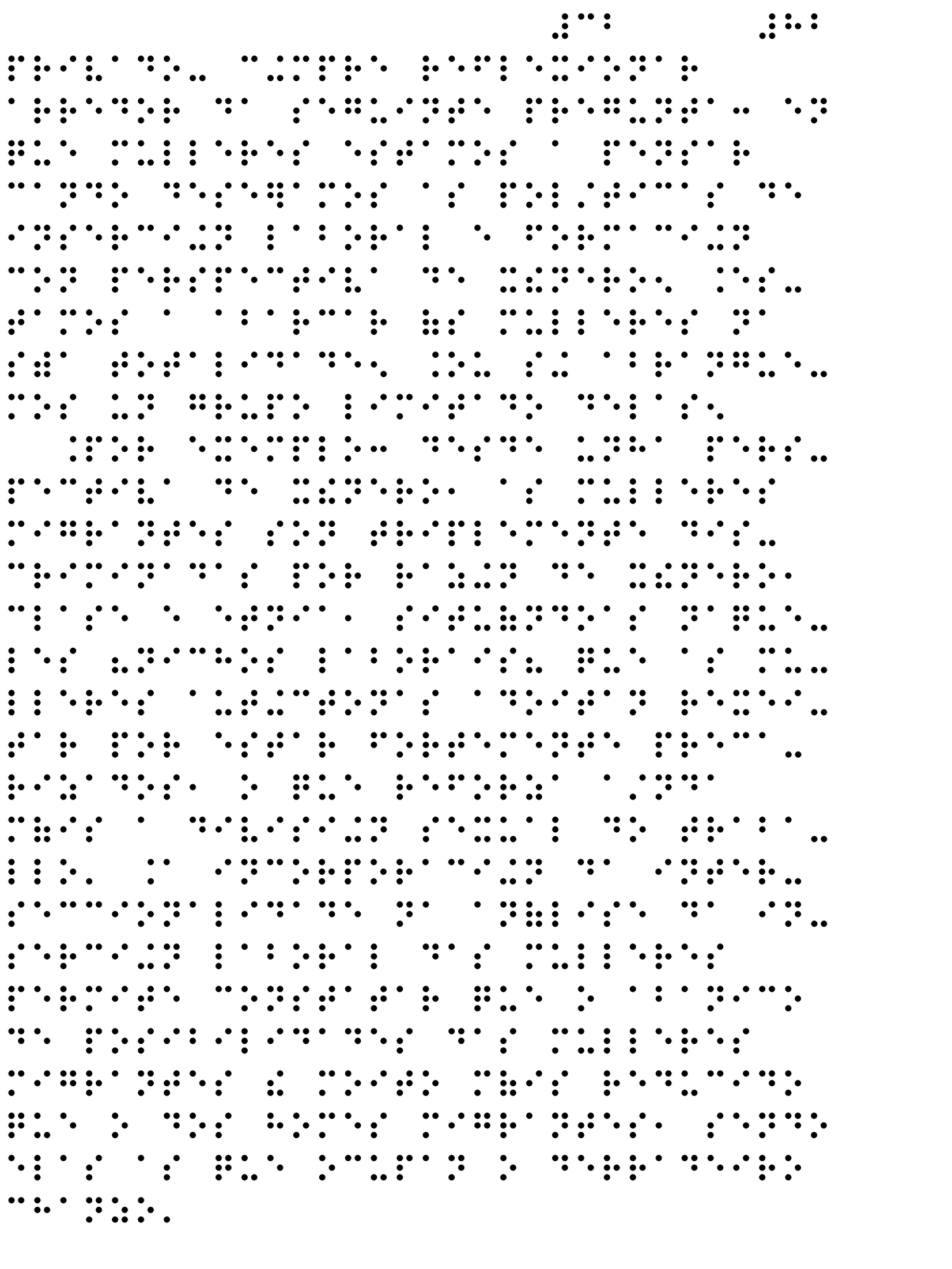
Capítulo 3. Deseño e execución de proxectos de inserción laboral e formativos con perspectiva de xénero

En que consiste?

O deseño e a execución de programas de inserción laboral e formativos con perspectiva de xénero debe centrarse en pór o foco nas diferentes realidades e contextos das mulleres e dos homes, pois as primeiras adoitan verse atravesadas en maior medida por múltiples variables e factores de desigualdade.

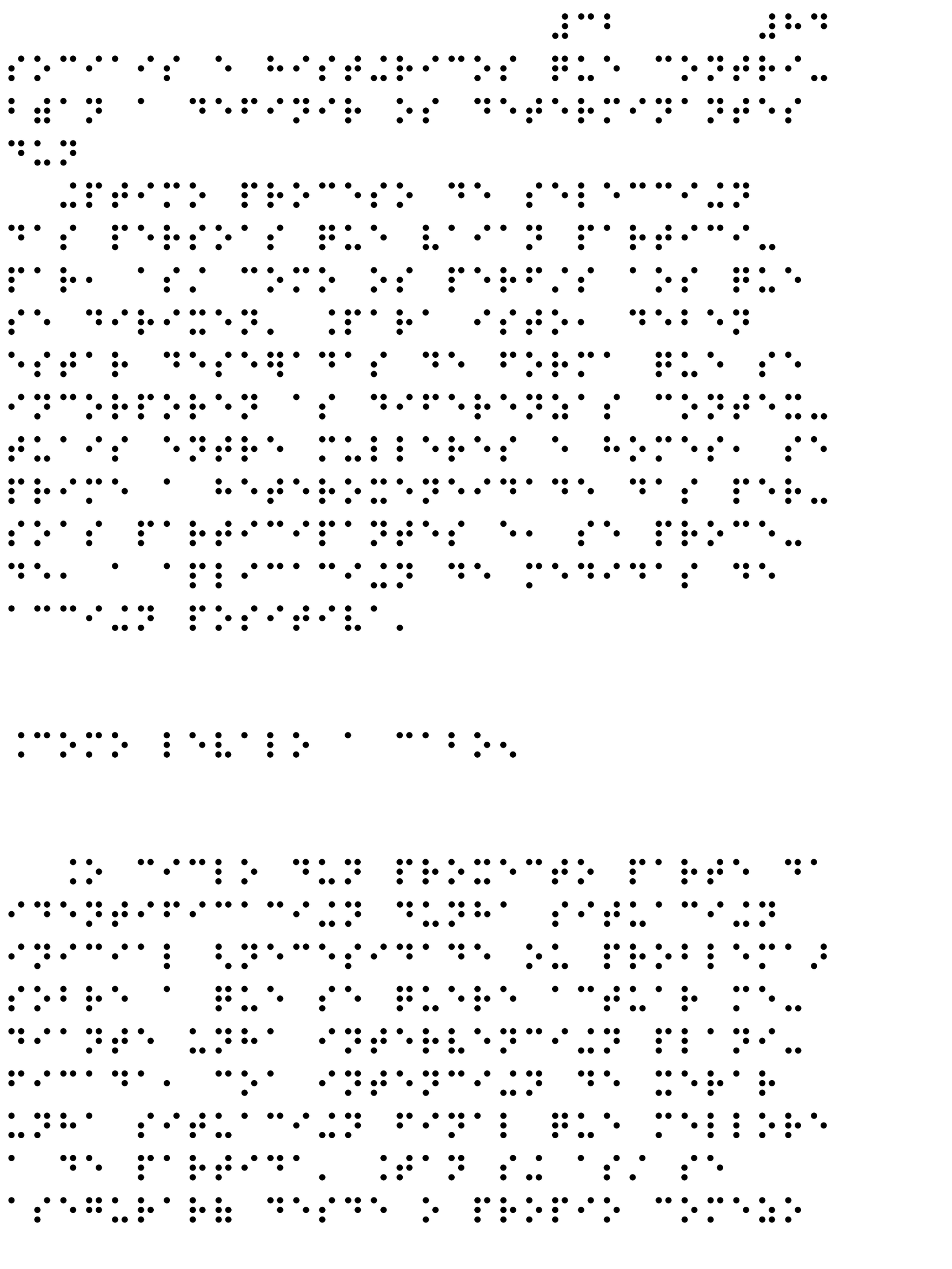
En que mulleres estamos pensando?

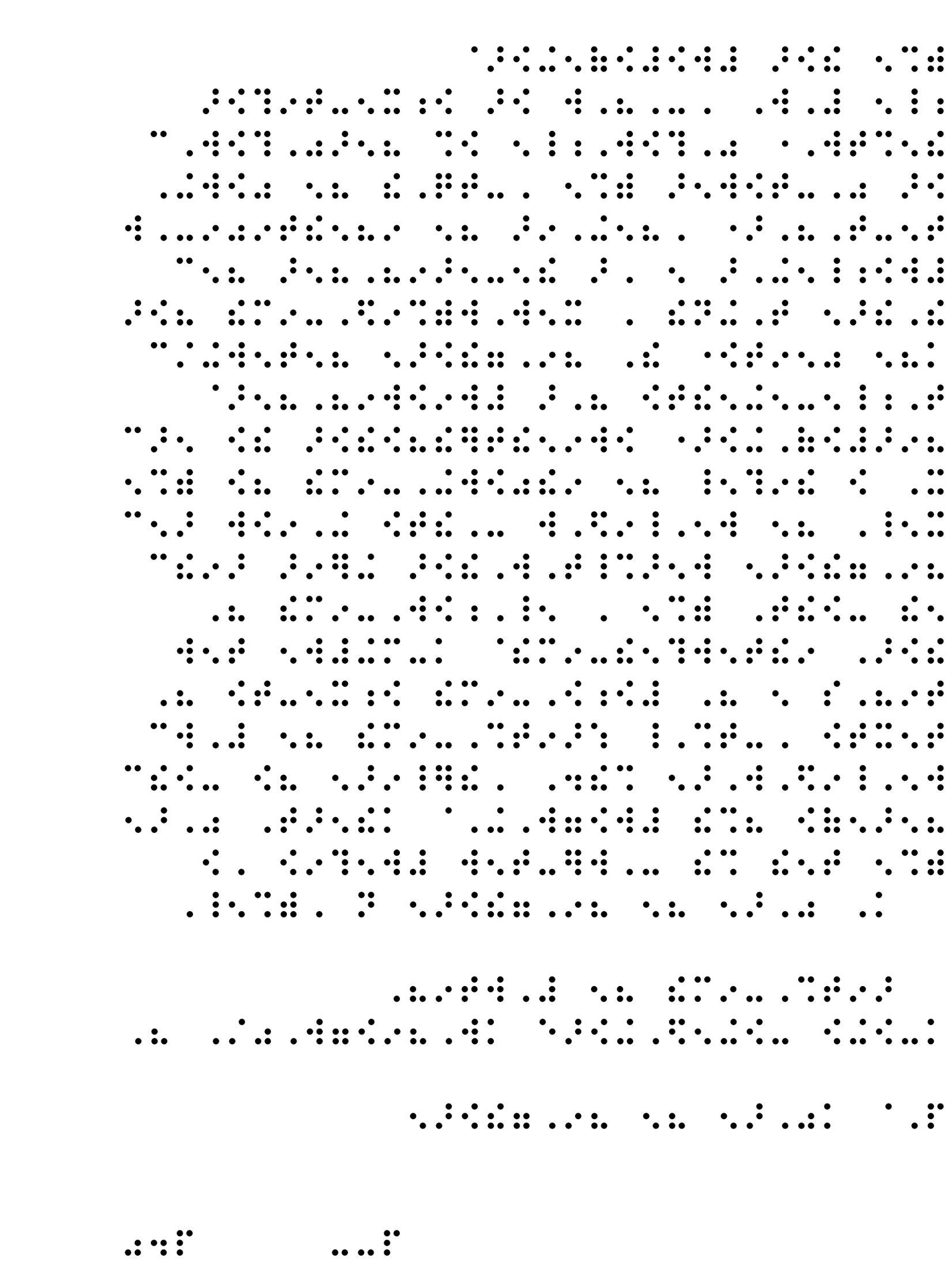
Cando se fala da redución das desigualdades de xénero no mercado laboral -tanto público coma



Se ben é certo que tanto mulleres migrantes como autóctonas son discriminadas no mercado laboral por razón de xénero, as traballadoras migrantes —con independencia do seu nivel de estudos e da súa experiencia profesional previa—, sofren a segregación ocupacional dun xeito máis intenso e ocupan aquelas profesións feminizadas e socialmente máis desvalorizadas, con baixos salarios e con contratos temporais ou a tempo parcial (ou directamente somerxidos). Así, é fundamental ter en conta o principio de interseccionalidade; pois atender tan só ao xénero é insuficiente para facer un mapa sobre que outras desigualdades afectan ás mulleres de forma diferente.

Deste xeito, de cara ao deseño e á execución de programas de formación e inserción laboral é fundamental ter en conta os diferentes aspectos económicos,



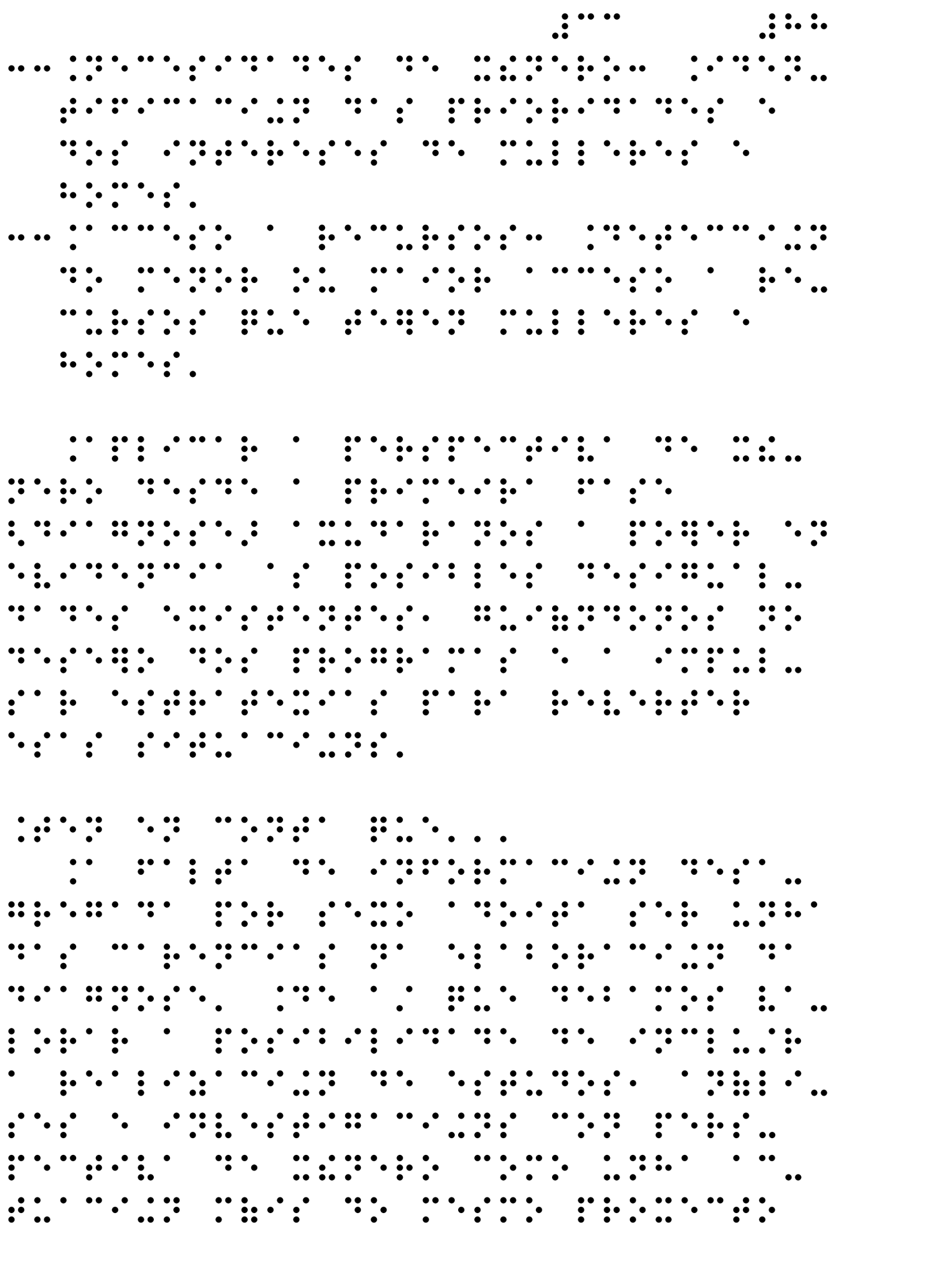


1. Fase de diagnose

Como comezamos? Radiografía da situación de partida

A fase de diagnose é aquela que ten un carácter previo ao deseño dun programa. Desta fase realizarase unha análise do contexto actual (situación de partida) e da poboación obxecto da nosa intervención. Cómpre ter en conta que a elaboración de diagnose resultaranos máis sinxela de realizar canto maior sexa o nivel de información do que dispoñamos, orientándonos no establecemento das prioridades. De feito, na diagnose determinanse tamén a xerarquización dos problemas e as necesidades detectadas, ademais de identificar os factores que actúan de forma neutra, favorable ou desfavorable para acadar os obxectivos que nos propoñemos.

⠀⠀⠀



⠕⠥ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠑⠎⠞⠑⠁ ⠁ ⠙⠑⠤
⠎⠑⠝⠧⠕⠇⠧⠑⠗⠄

⠨⠝⠑⠎⠞⠁ ⠏⠗⠊⠍⠑⠊⠗⠁ ⠋⠁⠎⠑ ⠙⠑⠃⠑⠗⠑⠍⠕⠎
⠉⠕⠝⠞⠁⠗⠂ ⠁⠙⠑⠍⠁⠊⠎⠂ ⠉⠥⠝⠓⠁ ⠏⠗⠑⠧⠊⠎⠊⠬⠝
⠙⠑ ⠗⠑⠎⠥⠇⠞⠁⠙⠕⠎ ⠑ ⠑⠋⠑⠉⠞⠕⠎ ⠟⠥⠑ ⠏⠑⠗⠤
⠍⠊⠞⠁⠝ ⠉⠕⠍⠃⠊⠝⠁⠗ ⠁⠎ ⠉⠁⠥⠎⠁⠎ ⠟⠥⠑ ⠎⠑
⠁⠞⠕⠏⠁⠝ ⠝⠁ ⠕⠗⠊⠭⠑ ⠙⠁ ⠙⠑⠎⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑
⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠂ ⠉⠕⠁ ⠧⠁⠇⠕⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠊⠍⠤
⠏⠁⠉⠞⠕ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠕⠃⠞⠑⠗⠌⠁ ⠁⠕ ⠁⠏⠇⠊⠉⠁⠗
⠁⠎ ⠍⠑⠙⠊⠙⠁⠎ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠄

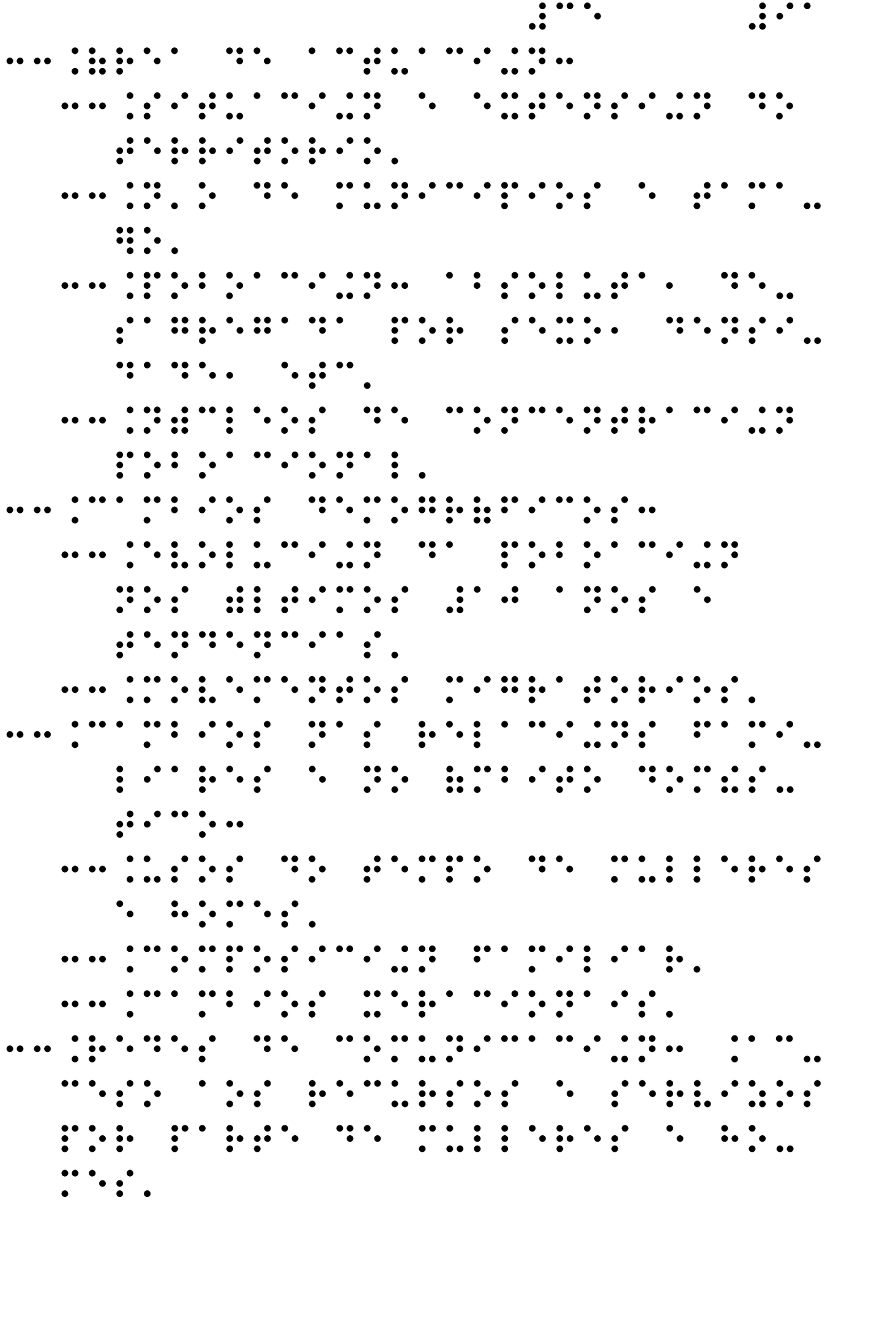
⠨⠥⠝⠓⠁ ⠧⠑⠵ ⠙⠑⠋⠊⠝⠊⠙⠕⠎ ⠕⠎ ⠏⠑⠗⠋⠌⠎
⠙⠁⠎ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠎ ⠟⠥⠑ ⠎⠕⠝ ⠕⠃⠭⠑⠉⠞⠕ ⠙⠥⠤
⠝⠓⠁ ⠁⠞⠑⠝⠉⠊⠬⠝ ⠏⠗⠊⠕⠗⠊⠞⠁⠗⠊⠁⠂ ⠑⠎⠞⠁
⠧⠁⠊ ⠏⠗⠕⠏⠕⠗⠉⠊⠕⠝⠁⠗ ⠁ ⠏⠕⠎⠊⠃⠊⠇⠊⠙⠁⠙⠑
⠙⠑ ⠉⠕⠝⠞⠁⠉⠞⠁⠗ ⠉⠕ ⠍⠁⠊⠕⠗ ⠝⠾⠍⠑⠗⠕ ⠏⠕⠤
⠎⠊⠃⠇⠑ ⠙⠑ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠎ ⠙⠑⠎⠞⠊⠝⠁⠞⠁⠗⠊⠁⠎ ⠑
⠙⠑ ⠁⠙⠑⠉⠥⠁⠗ ⠁⠎ ⠁⠉⠞⠊⠧⠊⠙⠁⠙⠑⠎ ⠷⠎
⠎⠾⠁⠎ ⠉⠁⠗⠁⠉⠞⠑⠗⠌⠎⠞⠊⠉⠁⠎ ⠑ ⠝⠑⠉⠑⠎⠊⠙⠁⠤
⠙⠑⠎⠄ ⠨⠍⠁⠊⠎ ⠏⠁⠗⠁ ⠊⠎⠞⠕ ⠮ ⠊⠍⠏⠕⠗⠤
⠞⠁⠝⠞⠑ ⠃⠥⠎⠉⠁⠗ ⠋⠬⠗⠍⠥⠇⠁⠎ ⠙⠑ ⠉⠁⠏⠞⠁⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠙⠁ ⠏⠕⠃⠕⠁⠉⠊⠬⠝ ⠕⠃⠭⠑⠉⠞⠕⠄

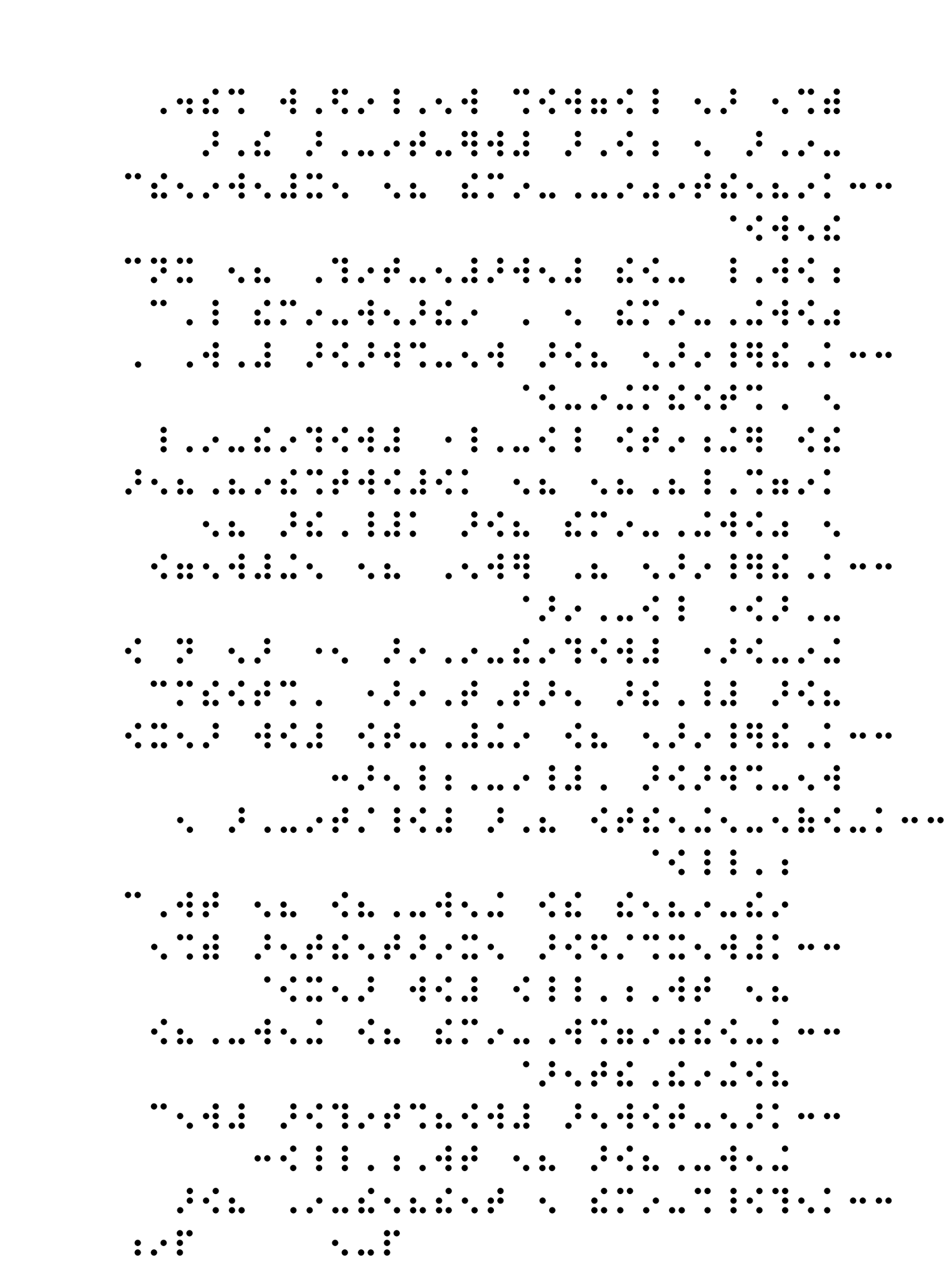
⠨⠝⠁⠇⠛⠾⠝⠎ ⠉⠁⠎⠕⠎⠂ ⠧⠁⠊⠎⠑ ⠗⠑⠟⠥⠊⠗⠊⠗
⠙⠁ ⠗⠑⠁⠇⠊⠵⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎ ⠉⠕⠝⠤
⠉⠗⠑⠞⠁⠎ ⠙⠑ ⠎⠑⠝⠎⠊⠃⠊⠇⠊⠵⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑ ⠙⠊⠤
⠋⠥⠎⠊⠬⠝ ⠏⠁⠗⠁ ⠉⠁⠏⠞⠁⠗ ⠷ ⠏⠕⠃⠕⠁⠉⠊⠬⠝
⠙⠑ ⠊⠝⠞⠑⠗⠑⠎⠑⠄ ⠨⠮ ⠑⠎⠏⠑⠉⠊⠁⠇⠍⠑⠝⠞⠑
⠗⠑⠇⠑⠧⠁⠝⠞⠑ ⠝⠕ ⠉⠁⠎⠕ ⠙⠁⠎ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎

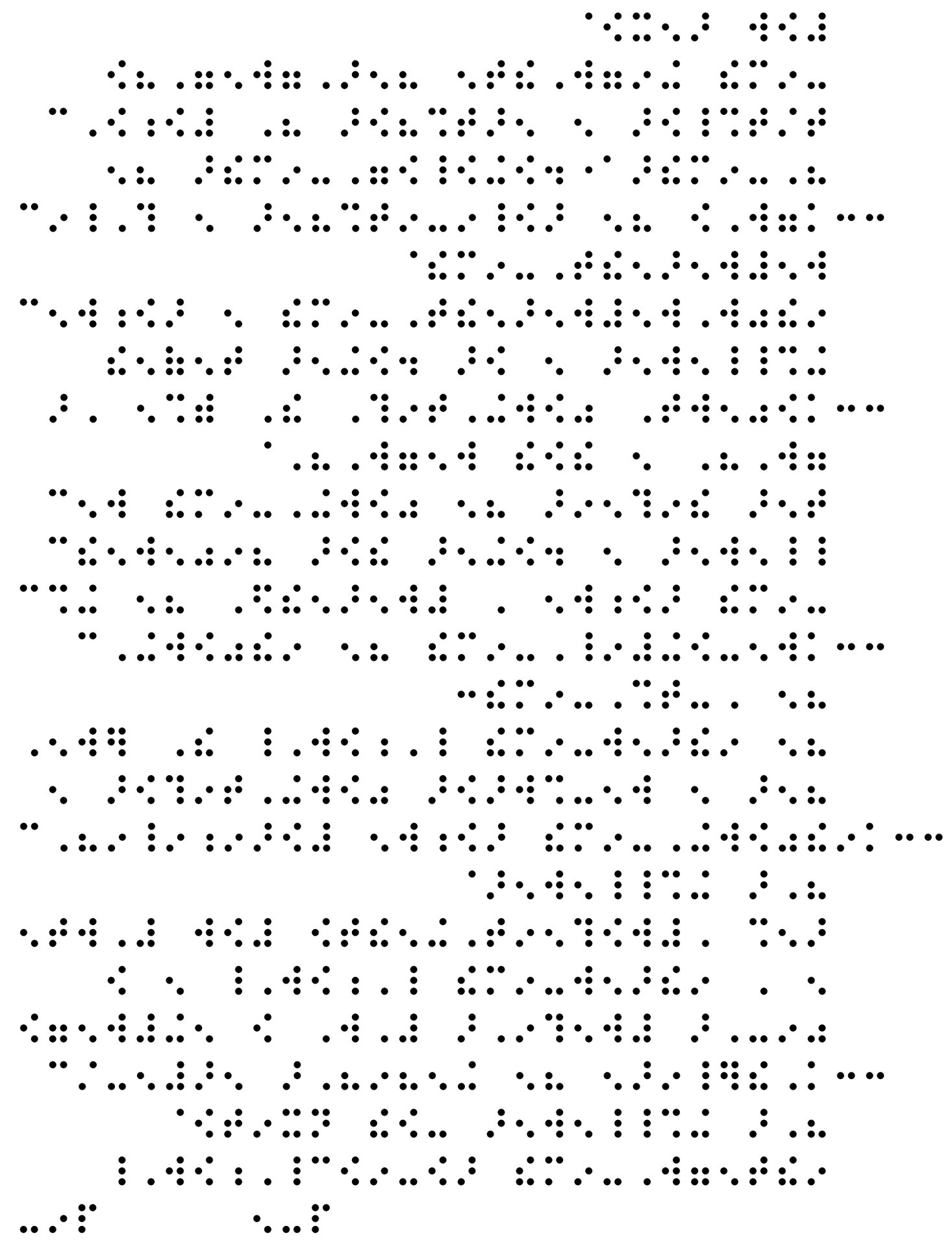
que, ás veces, pola súa carga cotiá non chegan a coñecer tales programas, ou porque non consideran a participación como unha posibilidade, ben por propias dificultades para a conciliación, ou ben porque pensan que non están orientadas cara a elas.

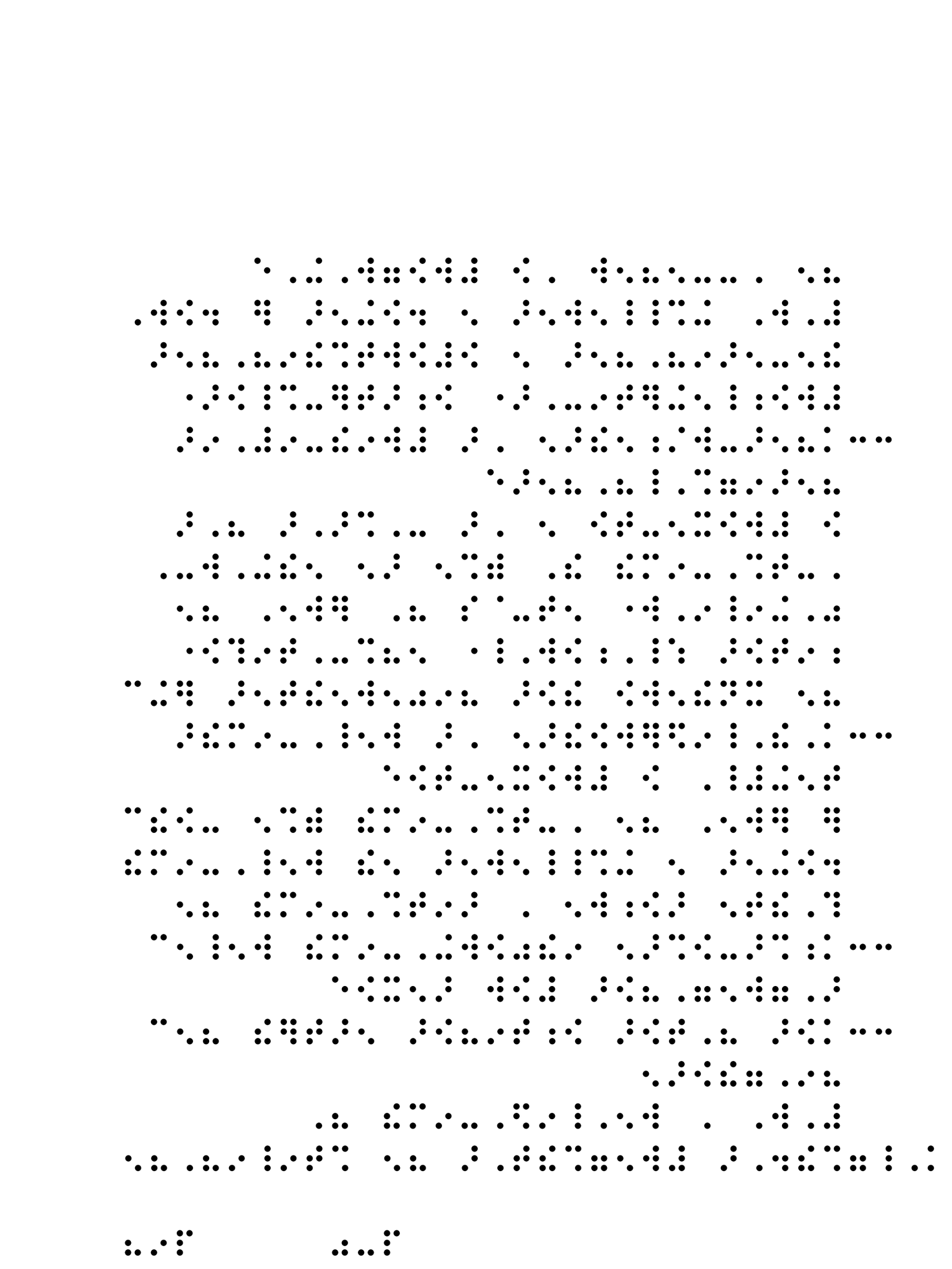
A continuación, recóllense exemplos de indicadores de contexto e aspectos a ter en conta para a realización da diagnose:

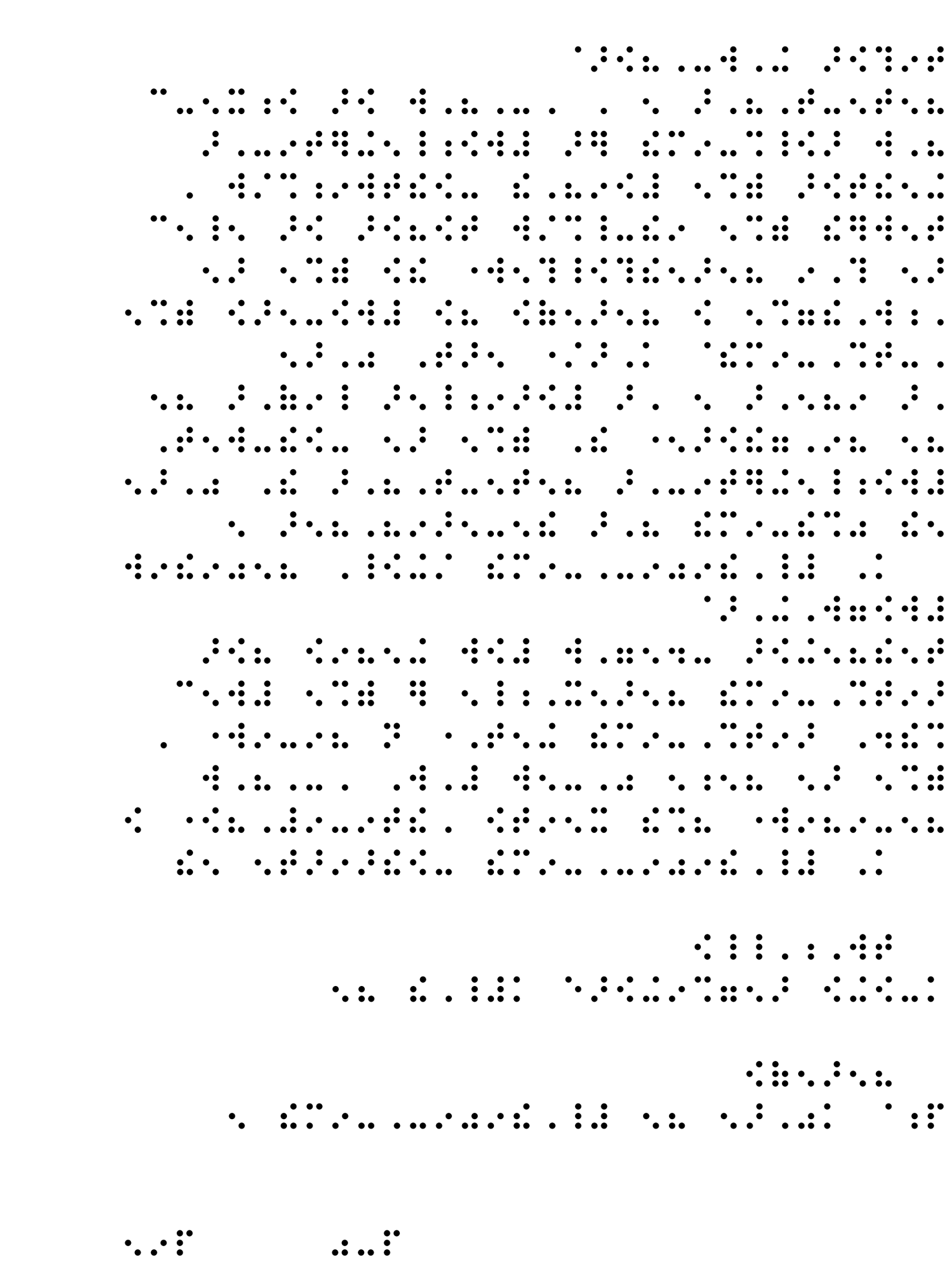
- Recollida e análise de información da poboación obxecto do programa desagregada por sexo e demais variables de interese:
  - Busca de emprego.
  - Emprego somerxido.
  - Usos diferenciais do tempo.
- Características socio-económicas da área de actuación e análise sobre o impacto diferencial sobre mulleres e homes:

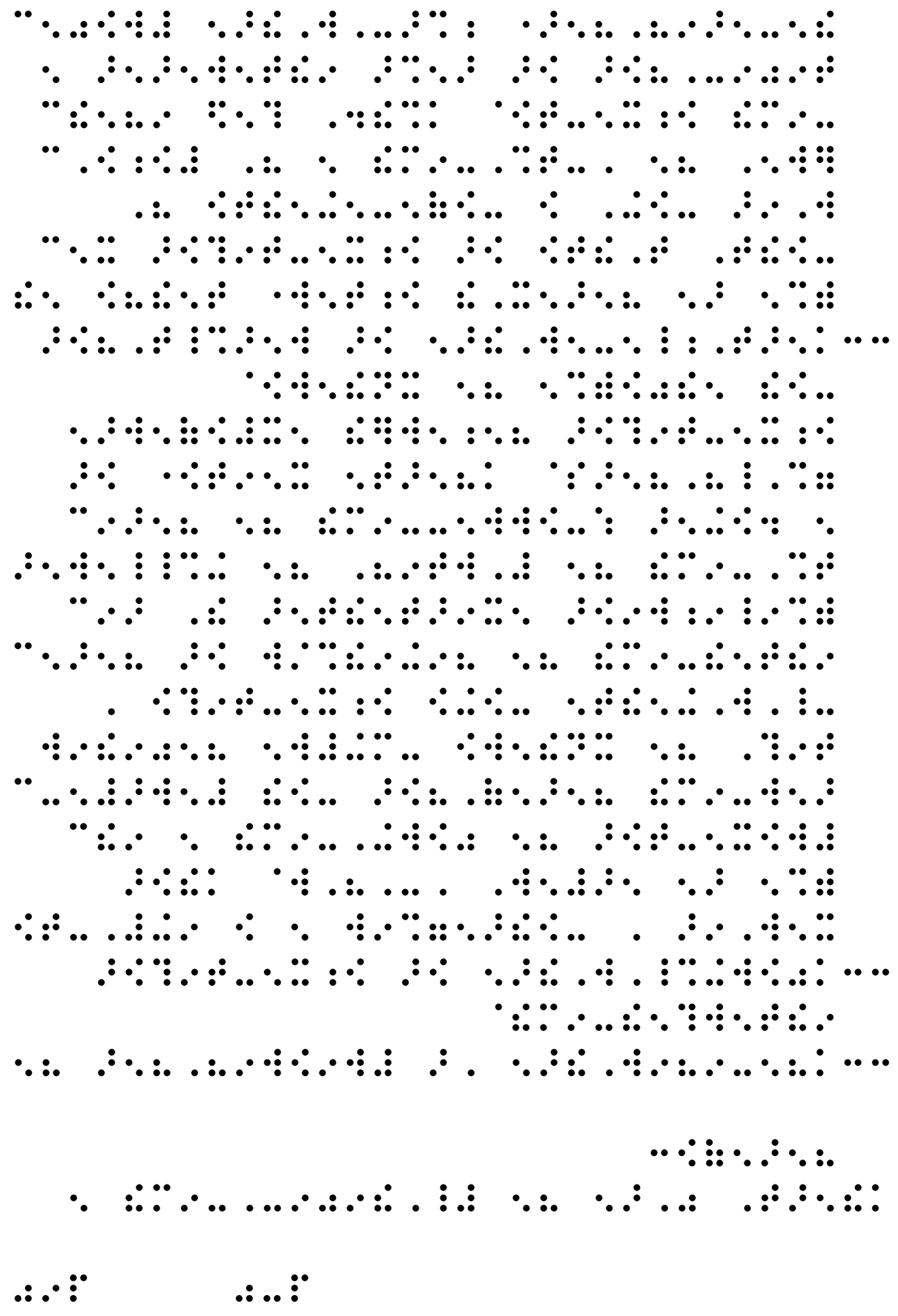










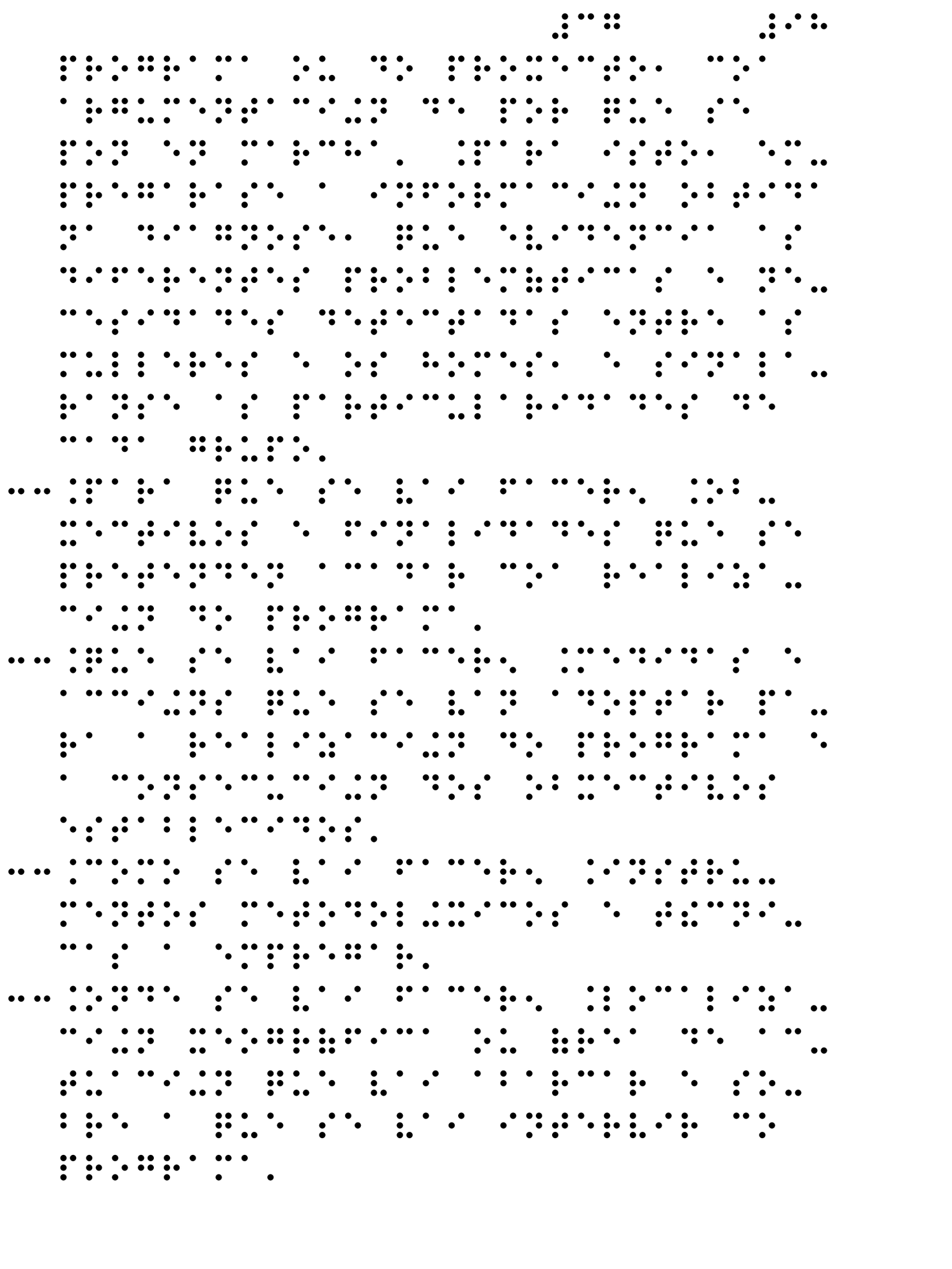


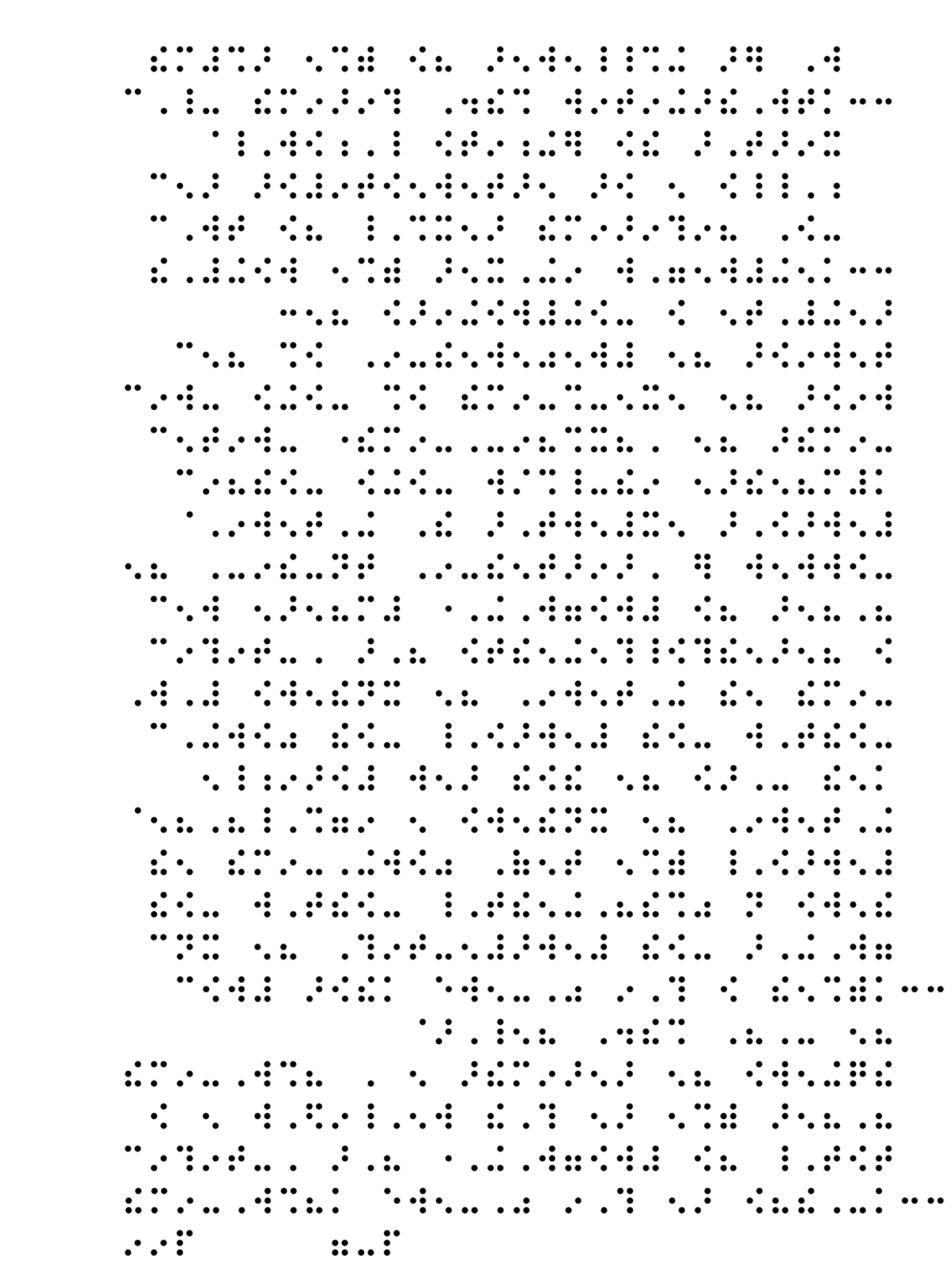
sionais, empresas ou entidades que poidan favorecen a boa execución do programa.

- Delimitaranse e formularanse as accións necesarias para acadar os obxectivos. Estas accións deberán responder ás diferentes necesidades detectadas na fase de diagnose.
- Escolleranse os recursos necesarios para a execución do programa: infraestrutura, equipamentos, persoal, orzamento, tempo etc.
- Estruturarase e planificarase o sistema de avaliación do programa. Polo tanto, os indicadores de avaliación tamén deberán formular parte da planificación.

Aspectos clave a incluír na planificación e o deseño do programa

- Por que se vai facer? Motivos, orixe e problemáticas que xustifican a necesidade do





⠁ ⠎⠾⠁ ⠊⠝⠞⠑⠗⠧⠑⠝⠉⠊⠬⠝ ⠑ ⠙⠁⠎
⠁⠉⠓⠑⠛⠁⠎ ⠟⠥⠑ ⠏⠕⠊⠙⠁⠝ ⠗⠑⠁⠇⠊⠵⠁⠗
⠑⠝ ⠙⠑⠞⠑⠗⠍⠊⠝⠁⠙⠁⠎ ⠑⠎⠋⠑⠗⠁⠎ ⠙⠁
⠧⠊⠙⠁⠄

⠨⠞⠑⠝ ⠑⠝ ⠉⠕⠝⠞⠁ ⠟⠥⠑⠄⠄⠄
⠨⠮ ⠊⠍⠏⠕⠗⠞⠁⠝⠞⠑ ⠟⠥⠑⠂ ⠷ ⠓⠕⠗⠁ ⠙⠑
⠏⠇⠁⠝⠊⠋⠊⠉⠁⠗ ⠁⠎ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝⠎⠂ ⠞⠁⠍⠮⠝
⠎⠑ ⠊⠝⠞⠗⠕⠙⠥⠵⠁⠝ ⠁⠎ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎ ⠋⠕⠗⠍⠁⠤
⠞⠊⠧⠁⠎ ⠗⠑⠇⠁⠉⠊⠕⠝⠁⠙⠁⠎ ⠉⠕⠝ ⠕⠥⠞⠗⠕⠎
⠁⠎⠏⠑⠉⠞⠕⠎ ⠉⠇⠁⠧⠑ ⠟⠥⠑ ⠏⠕⠙⠑⠝ ⠁⠭⠥⠙⠁⠗
⠁ ⠉⠕⠍⠃⠁⠞⠑⠗ ⠁⠎ ⠙⠑⠎⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑⠎ ⠙⠑
⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠂ ⠏⠕⠗ ⠎⠑⠗ ⠉⠁⠏⠁⠵ ⠙⠑ ⠍⠑⠇⠇⠕⠤
⠗⠁⠗ ⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁ ⠞⠗⠁⠝⠎⠧⠑⠗⠎⠁⠇ ⠁ ⠑⠍⠤
⠏⠗⠑⠛⠁⠃⠊⠇⠊⠙⠁⠙⠑⠄ ⠨⠏⠕⠗ ⠑⠭⠑⠍⠏⠇⠕⠒
⠒⠒ ⠸⠏⠑⠗⠍⠊⠎⠕ ⠙⠑ ⠉⠕⠝⠙⠥⠉⠊⠗⠆
⠒⠒ ⠨⠓⠕⠍⠕⠇⠕⠛⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠑⠎⠞⠥⠙⠕⠎ ⠑
⠞⠊⠞⠥⠇⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠙⠊⠗⠊⠭⠊⠙⠕⠎ ⠷ ⠏⠕⠤
⠃⠕⠁⠉⠊⠬⠝ ⠍⠊⠛⠗⠁⠝⠞⠑⠆
⠒⠒ ⠨⠕⠃⠗⠁⠙⠕⠊⠗⠕⠎ ⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠁⠙⠟⠥⠊⠎⠊⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠋⠑⠗⠗⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠎ ⠑ ⠓⠁⠃⠊⠤
⠇⠊⠙⠁⠙⠑⠎ ⠎⠕⠉⠊⠁⠊⠎⠆
⠒⠒ ⠨⠑⠞⠉⠄

⠨⠁ ⠉⠕⠝⠞⠊⠝⠥⠁⠉⠊⠬⠝⠂ ⠗⠑⠉⠬⠇⠇⠑⠝⠎⠑
⠁⠇⠛⠥⠝⠓⠁⠎ ⠗⠑⠉⠕⠍⠑⠝⠙⠁⠉⠊⠬⠝⠎⠂ ⠙⠑ ⠉⠁⠤
⠗⠷⠉⠞⠑⠗ ⠭⠑⠗⠁⠇⠂ ⠁ ⠊⠝⠉⠇⠥⠌⠗ ⠝⠕⠎ ⠏⠗⠕⠤

⠀⠀⠀

ción das clases, posibilidade de formación virtual ou a distancia etc.

– Incluír ferramentas de valoración do proceso de aprendizaxe e a participación, coa finalidade de seguir detectando problemáticas e necesidades e ir incorporando novas medidas correctivas.

Algunhas preguntas de utilidade para a planificación e o deseño do programa

Entre os obxectivos de programa, recóllese que:

– Un dos seus fins é beneficiar por igual a mulleres e homes?

– Búscase cambiar as situacións de discriminación por razón de sexo e/ou cuestionar os roles e estereotipos de xénero?

– Consultouse a mulleres e homes sobre as súas necesi-

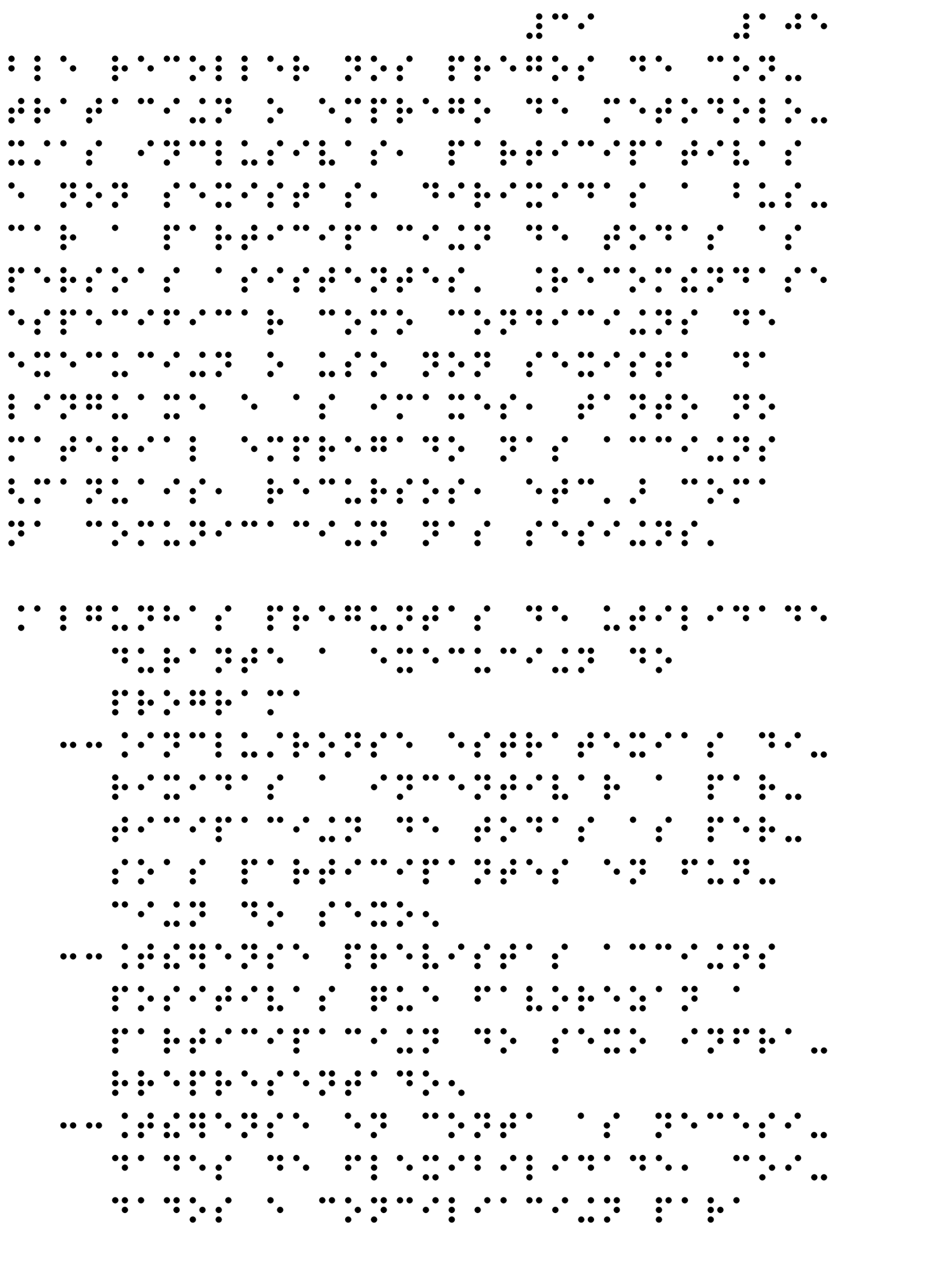
⠙⠁ ⠙⠑⠎⠂ ⠏⠗⠕⠃⠇⠑⠍⠷⠞⠊⠉⠁⠎ ⠑ ⠏⠗⠊⠕⠤
⠗⠊⠙⠁⠙⠑⠎⠢
⠒⠒⠨⠋⠁⠊⠎⠑ ⠍⠑⠝⠉⠊⠬⠝ ⠁ ⠛⠗⠥⠏⠕⠎ ⠉⠕⠝⠤
⠉⠗⠑⠞⠕⠎ ⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎
⠉⠕⠍⠕ ⠏⠑⠗⠋⠌⠎ ⠙⠑ ⠊⠝⠞⠑⠗⠑⠎⠑ ⠁⠕⠎
⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠃⠥⠎⠉⠁ ⠉⠓⠑⠛⠁⠗⠢
⠒⠒⠨⠋⠁⠊⠎⠑ ⠗⠑⠋⠑⠗⠑⠝⠉⠊⠁ ⠷ ⠝⠑⠉⠑⠎⠊⠤
⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠟⠥⠑ ⠏⠗⠕⠋⠑⠎⠊⠕⠝⠁⠊⠎⠂
⠑⠍⠏⠗⠑⠎⠁⠎ ⠕⠥ ⠑⠝⠞⠊⠙⠁⠙⠑⠎ ⠊⠝⠉⠕⠗⠤
⠏⠕⠗⠑⠝ ⠁ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠤
⠗⠕ ⠝⠁⠎ ⠎⠾⠁⠎ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎ ⠙⠑⠝⠞⠗⠕
⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠢
⠒⠒⠨⠗⠑⠉⠬⠇⠇⠑⠎⠑ ⠁ ⠏⠗⠑⠎⠑⠝⠵⠁ ⠑⠟⠥⠊⠤
⠇⠊⠃⠗⠁⠙⠁ ⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎
⠝⠕ ⠑⠟⠥⠊⠏⠕ ⠙⠑ ⠞⠗⠁⠃⠁⠇⠇⠕ ⠊⠝⠧⠕⠤
⠇⠥⠉⠗⠁⠙⠕ ⠝⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠢
⠒⠒⠨⠍⠑⠝⠉⠊⠬⠝⠁⠎⠑ ⠑⠭⠏⠇⠊⠉⠊⠞⠁⠍⠑⠝⠞⠑ ⠁
⠕⠃⠗⠊⠛⠁⠞⠕⠗⠊⠑⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠟⠥⠑ ⠝⠕
⠑⠟⠥⠊⠏⠕ ⠙⠑ ⠞⠗⠁⠃⠁⠇⠇⠕ ⠓⠁⠭⠁ ⠏⠑⠗⠤
⠎⠕⠁⠇ ⠉⠕⠝ ⠉⠕⠻⠑⠉⠑⠍⠑⠝⠞⠕⠎ ⠑⠝ ⠍⠁⠤
⠞⠑⠗⠊⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠑ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑⠢
⠒⠒⠨⠛⠁⠗⠷⠝⠞⠑⠎⠑ ⠕ ⠥⠎⠕ ⠊⠝⠉⠇⠥⠎⠊⠧⠕ ⠑
⠝⠕⠝ ⠎⠑⠭⠊⠎⠞⠁ ⠙⠁ ⠇⠊⠝⠛⠥⠁⠭⠑ ⠑⠝
⠞⠕⠙⠕⠎ ⠕⠎ ⠑⠎⠏⠁⠵⠕⠎ ⠉⠕⠍⠥⠝⠊⠉⠁⠞⠊⠤
⠧⠕⠎⠢
⠒⠒⠨⠞⠬⠍⠁⠝⠎⠑ ⠑⠝ ⠉⠕⠝⠎⠊⠙⠑⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠕⠎
⠞⠑⠍⠏⠕⠎ ⠑ ⠕⠎ ⠓⠕⠗⠁⠗⠊⠕⠎ ⠙⠑ ⠙⠊⠎⠤

⠏⠕⠻⠊⠃⠊⠇⠊⠙⠁⠙⠑ ⠟⠥⠑ ⠞⠑⠻⠑⠝ ⠓⠕⠍⠑⠎
⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎⠢
⠒⠒⠨⠉⠕⠝⠞⠮⠍⠏⠇⠁⠎⠑ ⠕ ⠥⠎⠕ ⠙⠑ ⠉⠁⠝⠇⠑⠎
⠙⠊⠋⠑⠗⠑⠝⠉⠊⠁⠙⠁⠎ ⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠙⠊⠋⠥⠤
⠎⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁ ⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁
⠟⠥⠑ ⠓⠁⠭⠁ ⠥⠝ ⠉⠕⠍⠏⠗⠕⠍⠊⠎⠕ ⠙⠑
⠉⠓⠑⠛⠁⠗ ⠷ ⠏⠕⠃⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠉⠕⠝ ⠍⠁⠊⠕⠤
⠗⠑⠎ ⠏⠗⠕⠃⠇⠑⠍⠁⠎ ⠙⠑ ⠁⠉⠉⠑⠎⠕ ⠁
⠑⠎⠞⠑ ⠞⠊⠏⠕ ⠙⠑ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠎⠢

⠼⠉⠄ ⠨⠋⠁⠎⠑ ⠙⠑ ⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝

⠨⠉⠕⠍⠕ ⠍⠁⠞⠑⠗⠊⠁⠇⠊⠵⠁⠍⠕⠎⠢ ⠨⠊⠍⠏⠇⠑⠍⠑⠝⠞⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠁⠎ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎

⠨⠕ ⠋⠊⠝ ⠾⠇⠞⠊⠍⠕ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁ ⠮ ⠁
⠗⠑⠙⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠁⠎ ⠙⠑⠎⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑⠎ ⠑⠭⠊⠎⠤
⠞⠑⠝⠞⠑⠎⠂ ⠉⠕⠁ ⠋⠊⠝⠁⠇⠊⠙⠁⠙⠑ ⠙⠑ ⠞⠗⠁⠝⠎⠤
⠋⠕⠗⠍⠁⠗ ⠁ ⠗⠑⠁⠇⠊⠙⠁⠙⠑⠄ ⠨⠏⠕⠇⠕ ⠞⠁⠝⠞⠕⠂
⠁ ⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁ ⠙⠑⠃⠑ ⠙⠑⠤
⠎⠑⠝⠧⠕⠇⠧⠑⠗⠎⠑ ⠃⠁⠊⠭⠕ ⠥⠝ ⠑⠝⠋⠕⠟⠥⠑ ⠙⠑
⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠞⠁⠝⠞⠕ ⠙⠕⠎ ⠉⠕⠝⠞⠊⠙⠕⠎ ⠉⠕⠍⠁
⠙⠁⠎ ⠋⠑⠗⠗⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠎ ⠑ ⠙⠁⠎ ⠍⠑⠞⠕⠙⠕⠇⠕⠤
⠭⠌⠁⠎ ⠙⠑ ⠏⠁⠗⠞⠊⠉⠊⠏⠁⠉⠊⠬⠝⠄
⠨⠏⠁⠗⠁ ⠛⠁⠗⠁⠝⠞⠊⠗ ⠁ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁
⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠙⠥⠗⠁⠝⠞⠑ ⠁ ⠋⠁⠎⠑ ⠙⠑ ⠑⠭⠑⠤
⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠂ ⠮ ⠗⠑⠉⠕⠍⠑⠝⠙⠁⠤



⠁⠎⠑⠛⠥⠗⠁⠗ ⠁ ⠏⠁⠗⠞⠊⠉⠊⠏⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑
⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎ ⠑⠝ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠤
⠙⠑ ⠙⠑ ⠉⠕⠝⠙⠊⠉⠊⠬⠝⠎⠢

⠨⠉⠕⠝⠎⠑⠇⠇⠕⠎ ⠑ ⠗⠑⠉⠕⠍⠑⠝⠙⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠁⠗⠁
⠊⠝⠉⠇⠥⠌⠗ ⠁ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑
⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠝⠁ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕⠉⠑⠝⠞⠑ ⠑
⠝⠕ ⠙⠑⠎⠑⠻⠕ ⠙⠕⠎ ⠍⠁⠞⠑⠗⠊⠁⠊⠎ ⠁
⠑⠍⠏⠗⠑⠛⠁⠗
⠨⠝⠕ ⠙⠑⠎⠑⠻⠕ ⠙⠕⠎ ⠍⠁⠞⠑⠗⠊⠁⠊⠎⠒
⠒⠒⠨⠏⠗⠕⠏⠕⠻⠑⠗ ⠁⠉⠞⠊⠧⠊⠙⠁⠙⠑⠎ ⠏⠗⠷⠉⠤
⠞⠊⠉⠁⠎ ⠟⠥⠑ ⠊⠝⠉⠇⠾⠁⠝ ⠁ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠤
⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠄
⠒⠒⠨⠑⠎⠞⠁⠃⠇⠑⠉⠑⠗ ⠉⠗⠊⠞⠑⠗⠊⠕⠎ ⠙⠑
⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝ ⠟⠥⠑ ⠊⠝⠉⠇⠾⠁⠝ ⠁
⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠄
⠒⠒⠨⠎⠑⠇⠑⠉⠉⠊⠕⠝⠁⠗ ⠗⠑⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠙⠑
⠁⠏⠗⠑⠝⠙⠊⠵⠁⠭⠑ ⠟⠥⠑ ⠊⠝⠉⠕⠗⠏⠕⠗⠑⠝ ⠁
⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠑ ⠛⠁⠤
⠗⠁⠝⠞⠁⠝ ⠁ ⠗⠑⠏⠗⠑⠎⠑⠝⠞⠁⠉⠊⠬⠝ ⠞⠁⠝⠤
⠞⠕ ⠙⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠉⠕⠍⠁ ⠙⠑ ⠓⠕⠤
⠍⠑⠎⠄
⠒⠒⠨⠋⠁⠉⠑⠗ ⠥⠝ ⠥⠎⠕ ⠝⠕⠝ ⠎⠑⠭⠊⠎⠞⠁ ⠑
⠊⠝⠉⠇⠥⠎⠊⠧⠕ ⠙⠁ ⠇⠊⠝⠛⠥⠁⠭⠑⠄

⠨⠝⠁ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕⠉⠑⠝⠞⠑⠒
⠒⠒⠨⠎⠕⠇⠊⠉⠊⠞⠁⠗ ⠁⠕ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠇ ⠙⠕⠉⠑⠝⠤
⠞⠑ ⠟⠥⠑ ⠑⠎⠞⠑⠁ ⠏⠑⠝⠙⠑⠝⠞⠑ ⠙⠁⠎

dinámicas de participación que teñen lugar nos diferentes espazos durante as sesións para reorientar posibles situacións de desigualdade ou de discriminación.

- Compartir co persoal docente a relevancia de manter a perspectiva de xénero durante todas as sesións e non exclusivamente nalgunha actividade.
- Facilitar ao persoal docente recursos para facer un uso non sexista da linguaxe.

4. Fase de avaliación

Como comprobamos? Seguimento e valoración

A inclusión da perspectiva de xénero nesta fase pasa por avaliar os resultados obtidos, a consecución dos obxectivos e o seu impacto en función do sexo das persoas participantes. Non

⠁⠃⠕⠝⠙⠁ ⠉⠕⠝ ⠑⠭⠑⠉⠥⠞⠁⠗ ⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠂
⠎⠑⠝⠬⠝ ⠟⠥⠑ ⠮ ⠝⠑⠉⠑⠎⠁⠗⠊⠕ ⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠇⠕
⠏⠁⠗⠁ ⠉⠕⠍⠏⠗⠕⠃⠁⠗ ⠎⠑ ⠁⠎ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎ ⠙⠑⠤
⠎⠑⠝⠧⠕⠇⠞⠁⠎ ⠙⠑⠗⠕⠝ ⠗⠑⠎⠏⠕⠎⠞⠁ ⠕⠎ ⠕⠃⠤
⠭⠑⠉⠞⠊⠧⠕⠎ ⠟⠥⠑ ⠎⠑ ⠃⠥⠎⠉⠁⠃⠁ ⠁⠉⠁⠙⠁⠗⠄
⠀⠀⠨⠙⠑⠎⠞⠑ ⠭⠑⠊⠞⠕⠂ ⠕ ⠎⠊⠎⠞⠑⠍⠁ ⠙⠑
⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑⠃⠑⠗⠷ ⠏⠑⠗⠍⠊⠞⠊⠗⠝⠕⠎⠂
⠥⠝⠓⠁ ⠧⠑⠵ ⠋⠊⠝⠁⠇⠊⠵⠁⠙⠕ ⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠂
⠍⠑⠙⠊⠗ ⠕ ⠑⠋⠑⠉⠞⠕ ⠊⠝⠍⠑⠙⠊⠁⠞⠕ ⠑ ⠕ ⠊⠍⠤
⠏⠁⠉⠞⠕ ⠎⠕⠃⠗⠑ ⠁⠎ ⠎⠊⠞⠥⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠙⠑ ⠙⠑⠤
⠎⠑⠟⠥⠊⠇⠊⠃⠗⠊⠕ ⠑⠝ ⠞⠗⠑ ⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠤
⠍⠑⠎ ⠙⠑⠞⠑⠉⠞⠁⠙⠁⠎ ⠝⠁ ⠙⠊⠁⠛⠝⠕⠎⠑⠂ ⠑
⠏⠗⠕⠏⠕⠗⠉⠊⠕⠝⠁⠗ ⠕⠗⠊⠑⠝⠞⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠑ ⠁⠎⠤
⠏⠑⠉⠞⠕⠎ ⠙⠑ ⠍⠑⠇⠇⠕⠗⠁ ⠙⠑ ⠉⠁⠗⠁ ⠁ ⠋⠥⠤
⠞⠥⠗⠁⠎ ⠁⠉⠞⠥⠁⠉⠊⠬⠝⠎⠄

⠨⠞⠑⠝ ⠑⠝ ⠉⠕⠝⠞⠁ ⠟⠥⠑⠄⠄⠄
⠀⠀⠨⠏⠁⠗⠁ ⠁ ⠧⠁⠇⠊⠁⠗ ⠉⠕⠝ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁
⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠮ ⠋⠥⠝⠙⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠇⠒
⠀⠀⠒⠒⠨⠁⠞⠑⠝⠙⠑⠗ ⠷⠎ ⠙⠊⠋⠑⠗⠑⠝⠵⠁⠎ ⠑⠝⠞⠗⠑
⠀⠀⠀⠀⠍⠥⠇⠇⠑⠗⠑⠎ ⠑ ⠓⠕⠍⠑⠎ ⠝⠕ ⠷⠍⠃⠊⠞⠕
⠀⠀⠀⠀⠙⠑ ⠁⠉⠞⠥⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠭⠑⠉⠞⠕⠄
⠀⠀⠒⠒⠨⠉⠕⠍⠏⠗⠕⠃⠁⠗ ⠎⠑ ⠕ ⠏⠗⠕⠭⠑⠉⠞⠕ ⠟⠥⠑
⠀⠀⠀⠀⠎⠑ ⠙⠑⠎⠑⠝⠧⠕⠇⠧⠑⠥ ⠉⠕⠝⠞⠗⠊⠃⠾⠑ ⠁
⠀⠀⠀⠀⠑⠇⠊⠍⠊⠝⠁⠗ ⠁⠎ ⠙⠑⠎⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙⠑⠎ ⠙⠑
⠀⠀⠀⠀⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠑⠭⠊⠎⠞⠑⠝⠞⠑⠎⠄

Para isto, é fundamental analizar as consecuencias das accións para cada un dos sexos, pois programas aparentemente non discriminatorios poden ter un impacto diferente para mulleres e homes e reforzar as desigualdade existentes.

A avaliación deberá realizarse a través dun sistema de seguimento continuado, sistémico e periódico ao longo de todas as fases do programa. Para isto, estipularanse unha serie de indicadores de avaliación. Se esta avaliación do impacto amosa resultados negativos o redución das desigualdades detectadas na diagnose, será necesario que reformulemos o programa, no que se introduza unhas accións encamiñadas á súa corrección mediante, por exemplo, medidas de acción positiva.

Como materializamos a avaliación?

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

Identificáronse correctamente as necesidades e problemáticas de mulleres e homes?

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

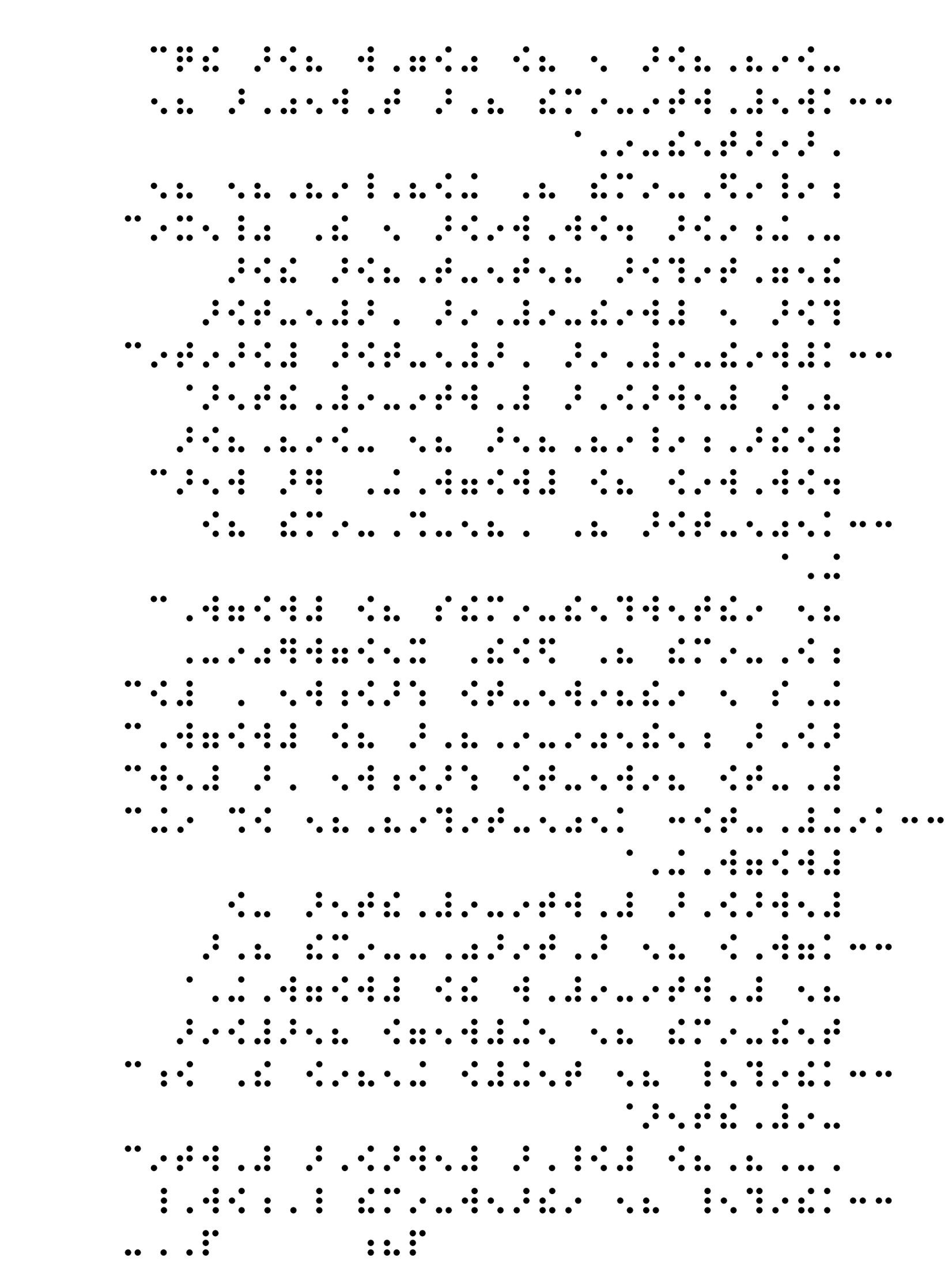
Se hai fases nas que non somos capaces de responder, isto significa que algo fallou e debemos revisalo de cara á elaboración de vindeiros programas ou actividades.

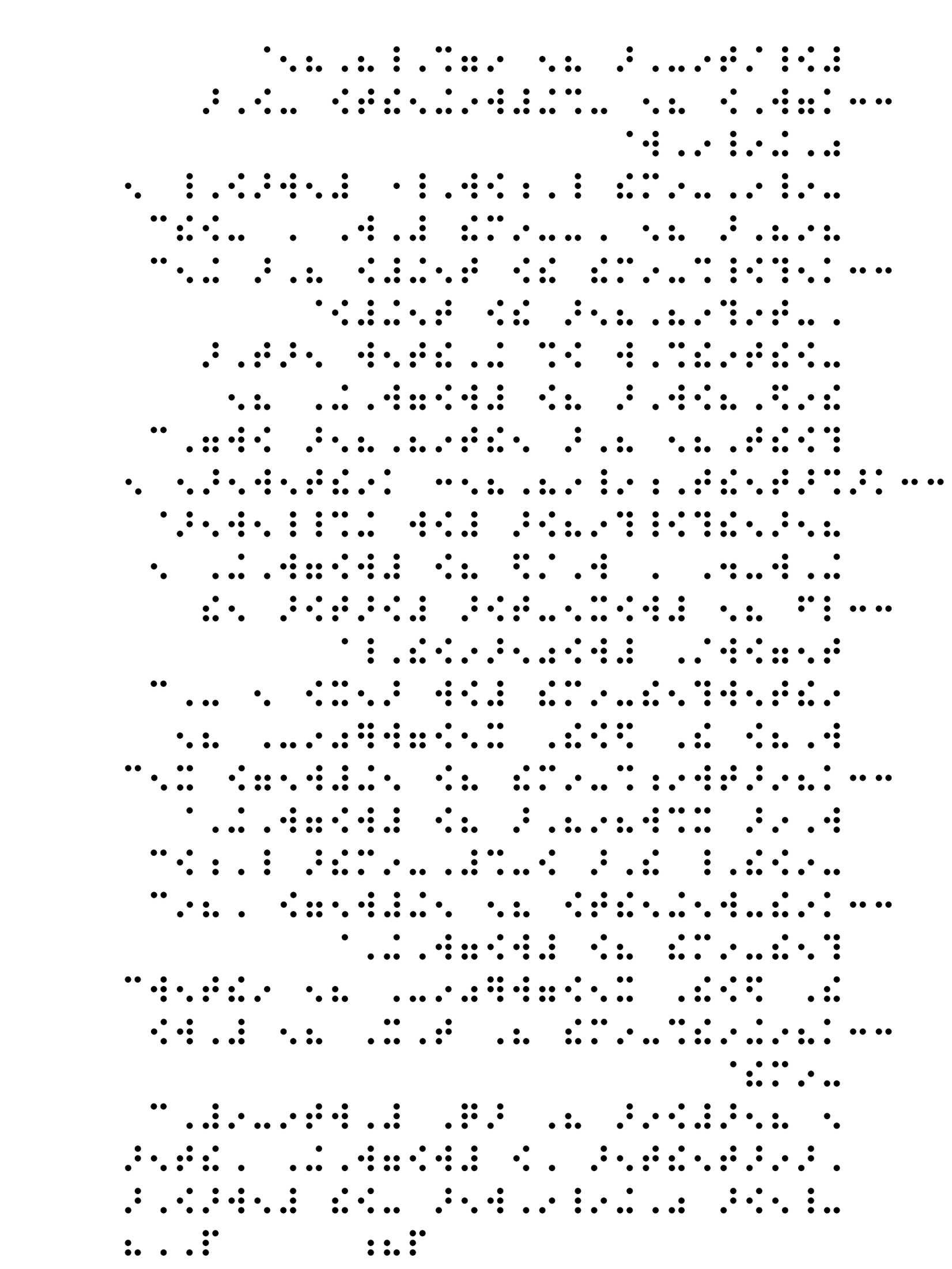
Pero, como lle damos resposta a estas preguntas?

As ferramentas que nos van proporcionar información para

⠨⠑⠭⠑⠍⠏⠇⠕⠎ ⠙⠑ ⠊⠝⠙⠊⠉⠁⠙⠕⠗⠑⠎ ⠙⠑
⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑⠎⠁⠛⠗⠑⠛⠁⠙⠕⠎ ⠏⠕⠗
⠎⠑⠭⠕

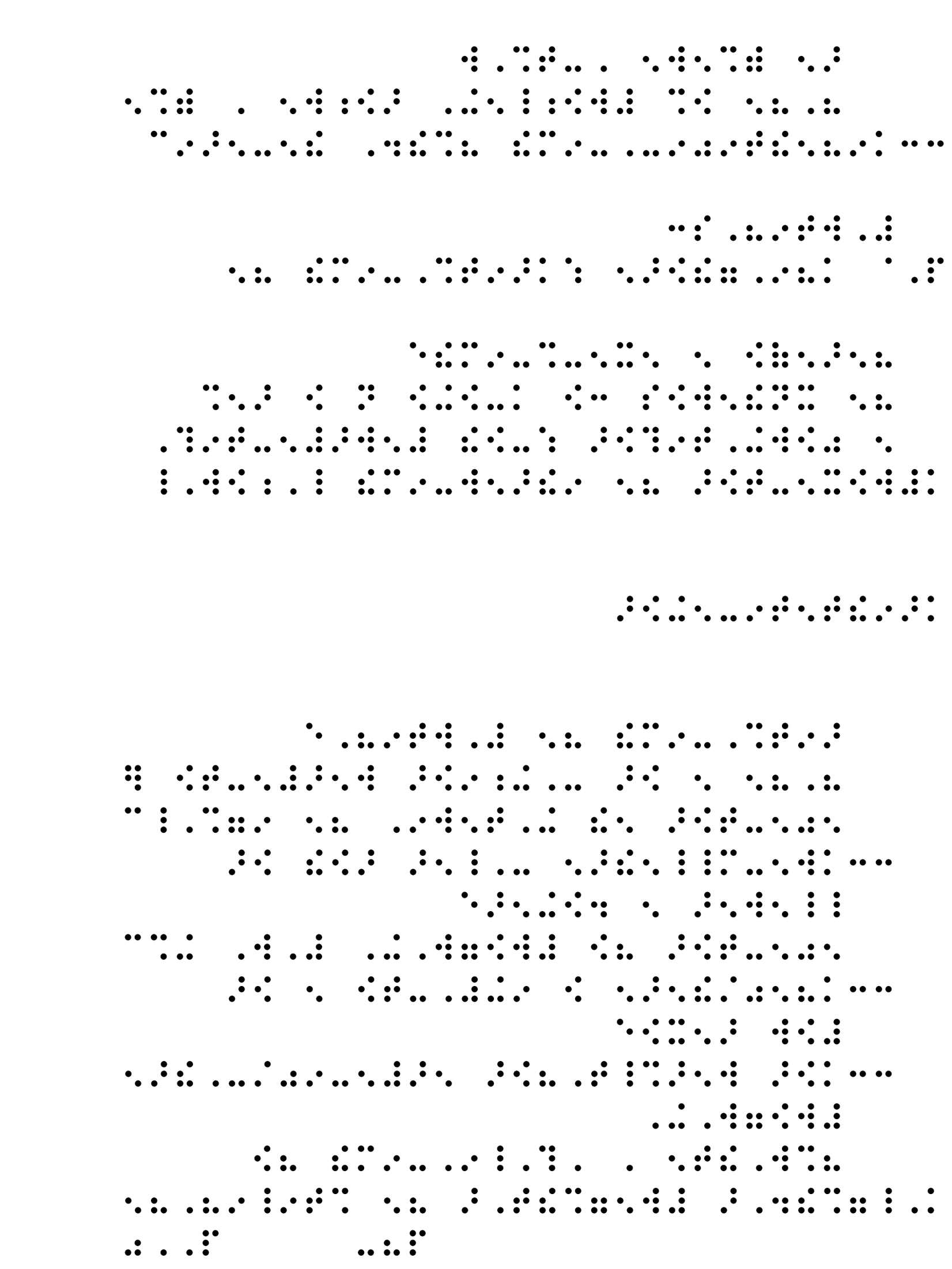
⠒⠒ ⠸⠗⠑⠁⠇⠊⠵⠁⠉⠊⠬⠝⠒
⠒⠒ ⠸⠗⠑⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠏⠕⠎⠞⠕⠎ ⠁ ⠙⠊⠎⠏⠕⠎⠊⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠄
⠒⠒ ⠨⠥⠎⠕ ⠙⠕⠎ ⠗⠑⠉⠥⠗⠎⠕⠎⠄
⠒⠒ ⠨⠑⠋⠊⠉⠊⠑⠝⠉⠊⠁⠒ ⠨⠗⠑⠇⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑⠝⠞⠗⠑
⠕⠎ ⠗⠑⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠑⠍⠏⠗⠑⠛⠁⠙⠕⠎ ⠑ ⠕⠎
⠗⠑⠎⠥⠇⠞⠁⠙⠕⠎ ⠕⠃⠞⠊⠙⠕⠎⠄
⠒⠒ ⠨⠝⠄⠕ ⠙⠑ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠎ ⠏⠁⠗⠞⠊⠉⠊⠏⠁⠝⠤
⠞⠑⠎⠄
⠒⠒ ⠨⠝⠄⠕ ⠙⠑ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠎ ⠉⠕⠝⠞⠗⠁⠞⠁⠙⠁⠎⠄
⠒⠒ ⠨⠏⠁⠗⠞⠊⠙⠁ ⠕⠗⠵⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠗⠊⠁ ⠙⠕
⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠄
⠒⠒ ⠨⠁⠭⠥⠙⠁⠎ ⠙⠑⠎⠞⠊⠝⠁⠙⠁⠎ ⠷ ⠑⠇⠁⠃⠕⠤
⠗⠁⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁ ⠑ ⠉⠕⠝⠞⠌⠁⠄
⠒⠒ ⠨⠑⠋⠊⠉⠁⠉⠊⠁⠒ ⠨⠗⠑⠇⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑⠭⠊⠎⠞⠑⠝⠞⠑
⠑⠝⠞⠗⠑ ⠕⠎ ⠕⠃⠭⠑⠉⠞⠊⠧⠕⠎ ⠑ ⠕⠎ ⠗⠑⠤
⠎⠥⠇⠞⠁⠙⠕⠎ ⠕⠃⠞⠊⠙⠕⠎⠄
⠒⠒ ⠨⠛⠗⠁⠕ ⠙⠑ ⠉⠕⠝⠎⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠉⠕⠎ ⠕⠃⠤
⠭⠑⠉⠞⠊⠧⠕⠎ ⠣⠃⠁⠊⠭⠕⠂ ⠍⠑⠙⠊⠕⠂ ⠁⠇⠤
⠞⠕⠜⠄
⠒⠒ ⠨⠛⠗⠁⠕ ⠙⠑ ⠁⠇⠉⠁⠝⠉⠑ ⠷⠎ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠎
⠕⠃⠭⠑⠉⠞⠊⠧⠕ ⠷⠎ ⠟⠥⠑ ⠉⠓⠑⠛⠕⠥ ⠕
⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠄





⠒⠒⠨⠑⠧⠕⠇⠥⠉⠊⠬⠝ ⠝⠕ ⠞⠑⠍⠏⠕ ⠙⠕ ⠝⠾⠍⠑⠤
⠗⠕ ⠙⠑ ⠏⠗⠕⠛⠗⠁⠍⠁⠎ ⠙⠑ ⠋⠕⠗⠍⠁⠉⠊⠬⠝
⠑ ⠊⠝⠎⠑⠗⠉⠊⠬⠝ ⠇⠁⠃⠕⠗⠁⠇ ⠉⠕⠝
⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠄

⠨⠞⠑⠝ ⠑⠝ ⠉⠕⠝⠞⠁ ⠟⠥⠑⠄⠄⠄
⠨⠁⠎ ⠙⠊⠋⠑⠗⠑⠝⠞⠑⠎ ⠋⠁⠎⠑⠎ ⠝⠕⠝ ⠎⠕⠝
⠉⠕⠍⠏⠁⠗⠞⠊⠍⠑⠝⠞⠕⠎ ⠑⠎⠞⠁⠝⠉⠕⠎ ⠟⠥⠑ ⠎⠑
⠑⠭⠑⠉⠥⠞⠁⠝ ⠥⠝⠓⠁ ⠞⠗⠁⠎ ⠕⠥⠞⠗⠁⠄ ⠨⠁⠎⠌⠂
⠁ ⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝ ⠝⠕⠝ ⠮ ⠥⠝⠓⠁ ⠋⠁⠎⠑ ⠟⠥⠑
⠎⠑ ⠙⠑⠃⠑ ⠋⠁⠉⠑⠗ ⠎⠬ ⠇⠕⠛⠕ ⠙⠁ ⠑⠭⠑⠉⠥⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕⠎ ⠏⠗⠕⠭⠑⠉⠞⠕⠎⠂ ⠎⠑⠝⠬⠝ ⠟⠥⠑
⠞⠁⠍⠮⠝ ⠓⠁⠃⠑⠗⠷ ⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑⠝ ⠙⠊⠎⠤
⠞⠊⠝⠞⠕⠎ ⠍⠕⠍⠑⠝⠞⠕⠎ ⠙⠁ ⠋⠁⠎⠑ ⠙⠑ ⠙⠊⠁⠛⠤
⠝⠕⠎⠑ ⠑ ⠙⠁ ⠙⠑ ⠏⠇⠁⠝⠊⠋⠊⠉⠁⠉⠊⠬⠝ ⠑
⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝⠂ ⠑ ⠕⠎ ⠗⠑⠎⠥⠇⠞⠁⠙⠕⠎ ⠙⠑
⠉⠁⠙⠁ ⠥⠝⠓⠁ ⠙⠑⠎⠞⠁⠎ ⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠕⠤
⠙⠑⠝ ⠁⠭⠥⠙⠁⠗ ⠁ ⠗⠑⠙⠑⠎⠑⠻⠁⠗ ⠗⠑⠋⠕⠗⠍⠥⠤
⠇⠁⠗ ⠕⠥ ⠋⠕⠗⠍⠥⠇⠁⠗ ⠝⠕⠧⠁⠎ ⠁⠉⠞⠥⠁⠉⠊⠬⠝⠎
⠝⠁⠎ ⠋⠁⠎⠑⠎ ⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠙⠁⠎⠄ ⠨⠁⠎⠌⠂ ⠞⠕⠙⠁⠎
⠁⠎ ⠋⠁⠎⠑⠎ ⠑⠎⠞⠷⠝ ⠉⠕⠝⠑⠉⠞⠁⠙⠁⠎ ⠑⠝⠞⠗⠑
⠎⠊ ⠑ ⠥⠝⠓⠁ ⠝⠕⠝ ⠞⠑⠝ ⠎⠑⠝⠞⠊⠙⠕ ⠎⠑⠝ ⠁⠎
⠕⠥⠞⠗⠁⠎⠄



⠀⠀⠀

⠒⠒ ⠨⠑⠎⠉⠕⠇⠇⠑⠗ ⠕⠎ ⠗⠑⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠝⠑⠉⠑⠎⠁⠤
⠗⠊⠕⠎

⠒⠒ ⠨⠑⠎⠞⠗⠥⠞⠥⠗⠁⠗ ⠑ ⠏⠇⠁⠝⠊⠋⠊⠉⠁⠗ ⠕
⠎⠊⠎⠞⠑⠍⠁ ⠙⠑ ⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝

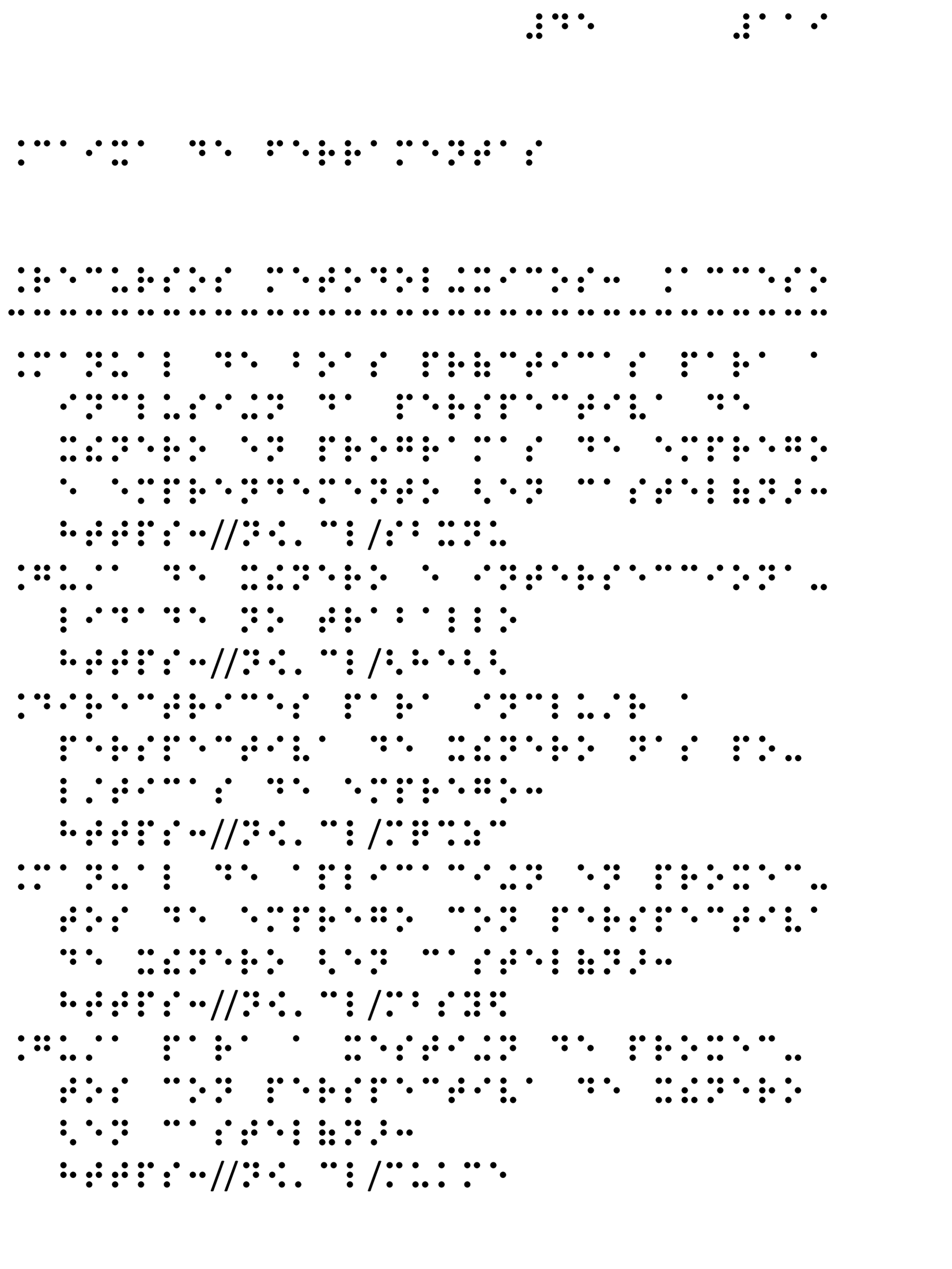
⠼⠉⠄ ⠨⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝

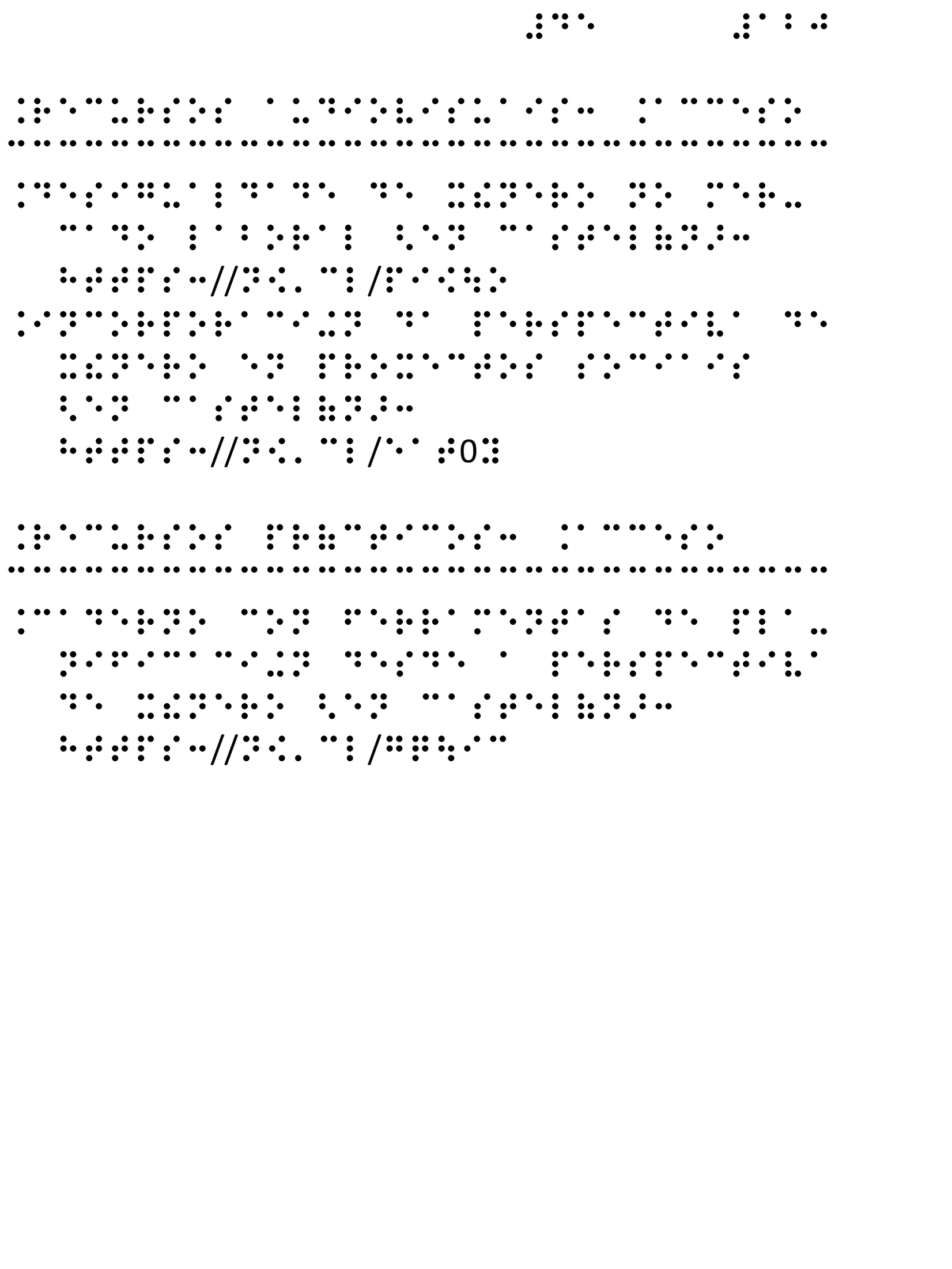
⠨⠃⠁⠊⠭⠕ ⠥⠝ ⠑⠝⠋⠕⠟⠥⠑ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕⠂
⠞⠁⠝⠞⠕ ⠝⠕⠎ ⠉⠕⠝⠞⠊⠙⠕⠎ ⠉⠕⠍⠁ ⠝⠁⠎ ⠋⠑⠤
⠗⠗⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠎ ⠑ ⠝⠁⠎ ⠍⠑⠞⠕⠙⠕⠇⠕⠭⠌⠁⠎ ⠙⠑
⠏⠁⠗⠞⠊⠉⠊⠏⠁⠉⠊⠬⠝⠄

⠨⠮ ⠗⠑⠉⠕⠍⠑⠝⠙⠁⠃⠇⠑ ⠗⠑⠉⠕⠇⠇⠑⠇⠕ ⠉⠕⠍⠕
⠉⠗⠊⠞⠑⠗⠊⠕⠎ ⠙⠑ ⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠝⠕⠎ ⠏⠗⠑⠤
⠛⠕⠎ ⠙⠑ ⠉⠕⠝⠞⠗⠁⠞⠁⠉⠊⠬⠝ ⠕⠥ ⠎⠥⠃⠧⠑⠝⠤
⠉⠊⠬⠝⠄

⠼⠙⠄ ⠨⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠉⠊⠬⠝

⠨⠁⠧⠁⠇⠊⠁⠗ ⠕⠎ ⠗⠑⠎⠥⠇⠞⠁⠙⠕⠎ ⠕⠃⠞⠊⠤
⠙⠕⠎⠂ ⠁ ⠉⠕⠝⠎⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠕⠎ ⠕⠃⠭⠑⠉⠞⠊⠤
⠧⠕⠎ ⠑ ⠕ ⠎⠑⠥ ⠊⠍⠏⠁⠉⠞⠕ ⠑⠝ ⠋⠥⠝⠉⠊⠬⠝
⠙⠕ ⠎⠑⠭⠕ ⠙⠁⠎ ⠏⠑⠗⠎⠕⠁⠎ ⠏⠁⠗⠞⠊⠉⠊⠏⠁⠝⠤
⠞⠑⠎⠄





Glosario

:: Accións positivas: Medidas para compensar a situación de desigualdade. Inciden no punto de partida, teñen carácter temporal para equilibrar as diferentes situacións de partida de mulleres e homes.

:: Brecha ou fenda salarial: Porcentaxe dos ingresos dos homes e representa a diferenza entre os ingresos medios brutos por hora das traballadoras e traballadores. Os ingresos brutos son soldos ou salarios pagados directamente a un/ha empregado/a antes de deducir o imposto sobre a renda e as contribucións á seguridade social. Adoita denominarse oficialmente como «brecha salarial de xénero non axustada», xa que non ten en conta todos

os factores que inciden na brecha salarial de xénero como as diferenzas en educación, experiencia no mercado laboral, horas traballadas, tipo de traballo etc.

Cegueira de xénero. Falta de recoñecemento dos roles e responsabilidades que se atribúen a mulleres e homes en contextos sociais, culturais, económicos e políticos específicos. Os proxectos, programas, políticas e actitudes cegos ao xénero non teñen en conta estes diferentes roles e necesidades diversas. Polo tanto, manteñen o statu quo e non axudan a transformar a estrutura desigual das relacións de xénero.

Chan pegañento. Expresión utilizada como metáfora para sinalar un patrón de emprego discriminatorio que mantén ás traballadoras nos rangos máis baixos da escala laboral, con baixa mobilidade e barreiras

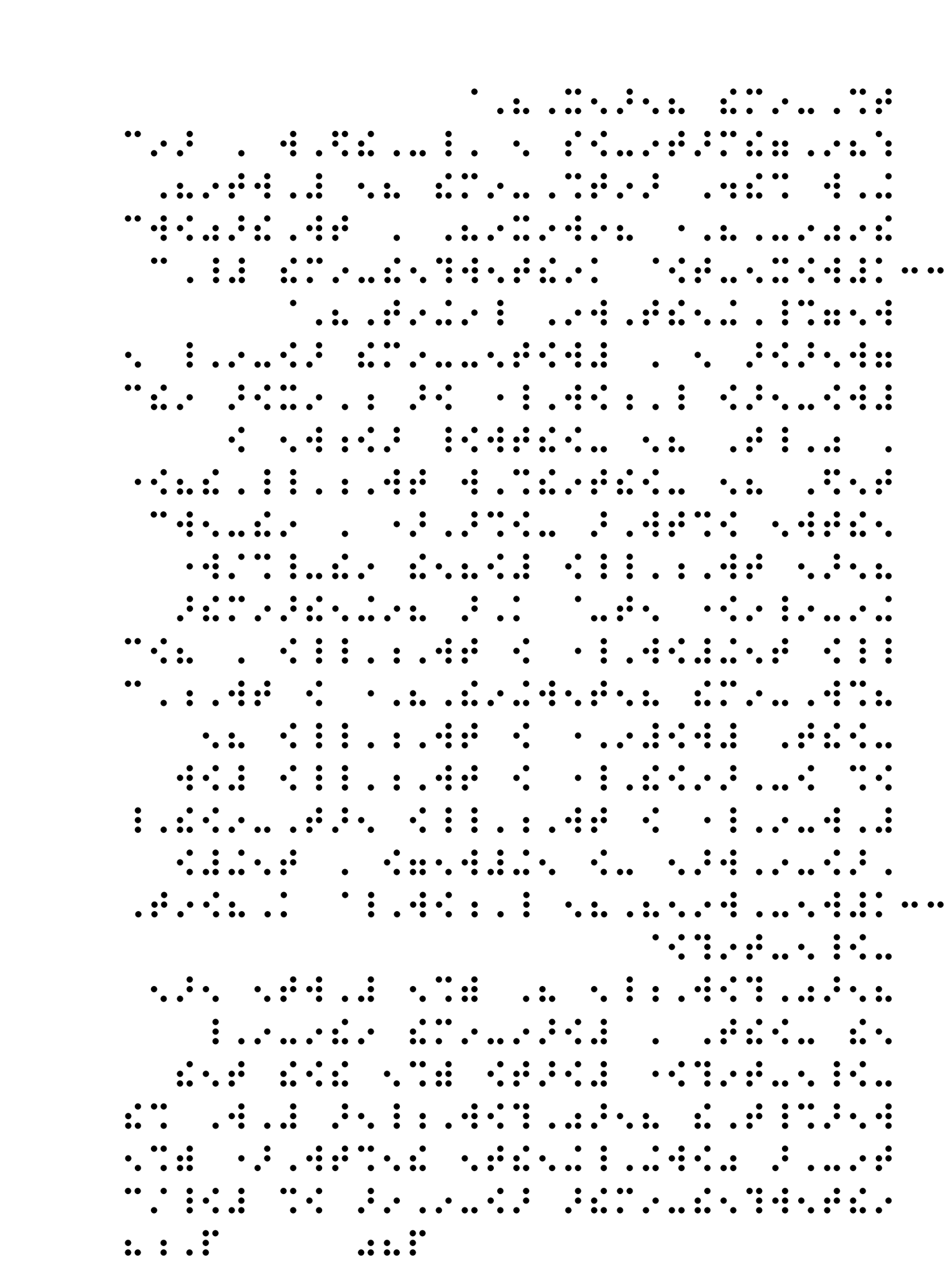
invisibles para avanzar na carreira.

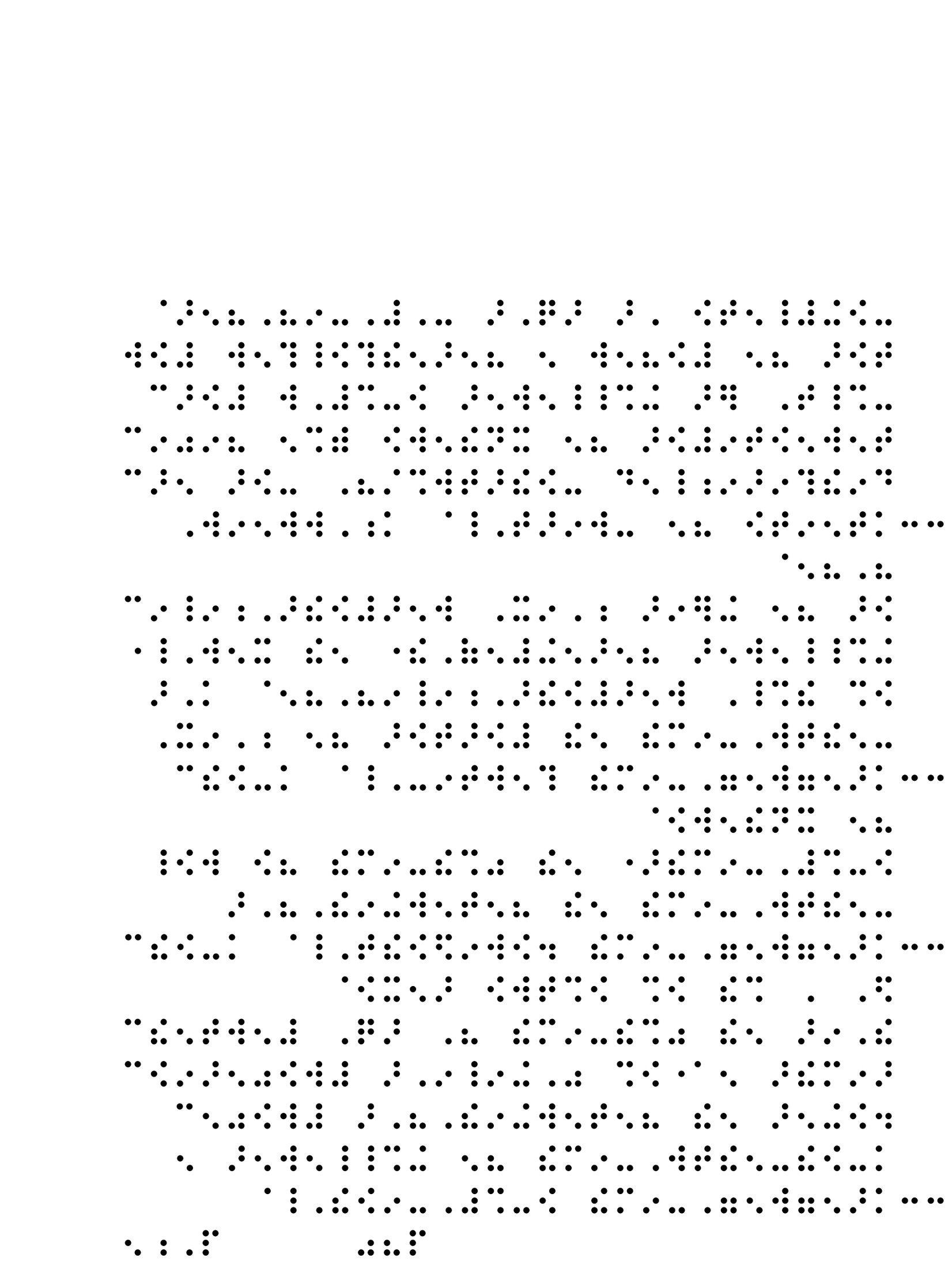
— Condicións laborais. Aspectos que configuran un posto de traballo tendo en conta o medio no que se realiza (aire libre, lugar cerrado, ruídos...), as posibilidades de promoción o salario, os incentivos o horario, tipo de xornada, o tipo de contrato etc.

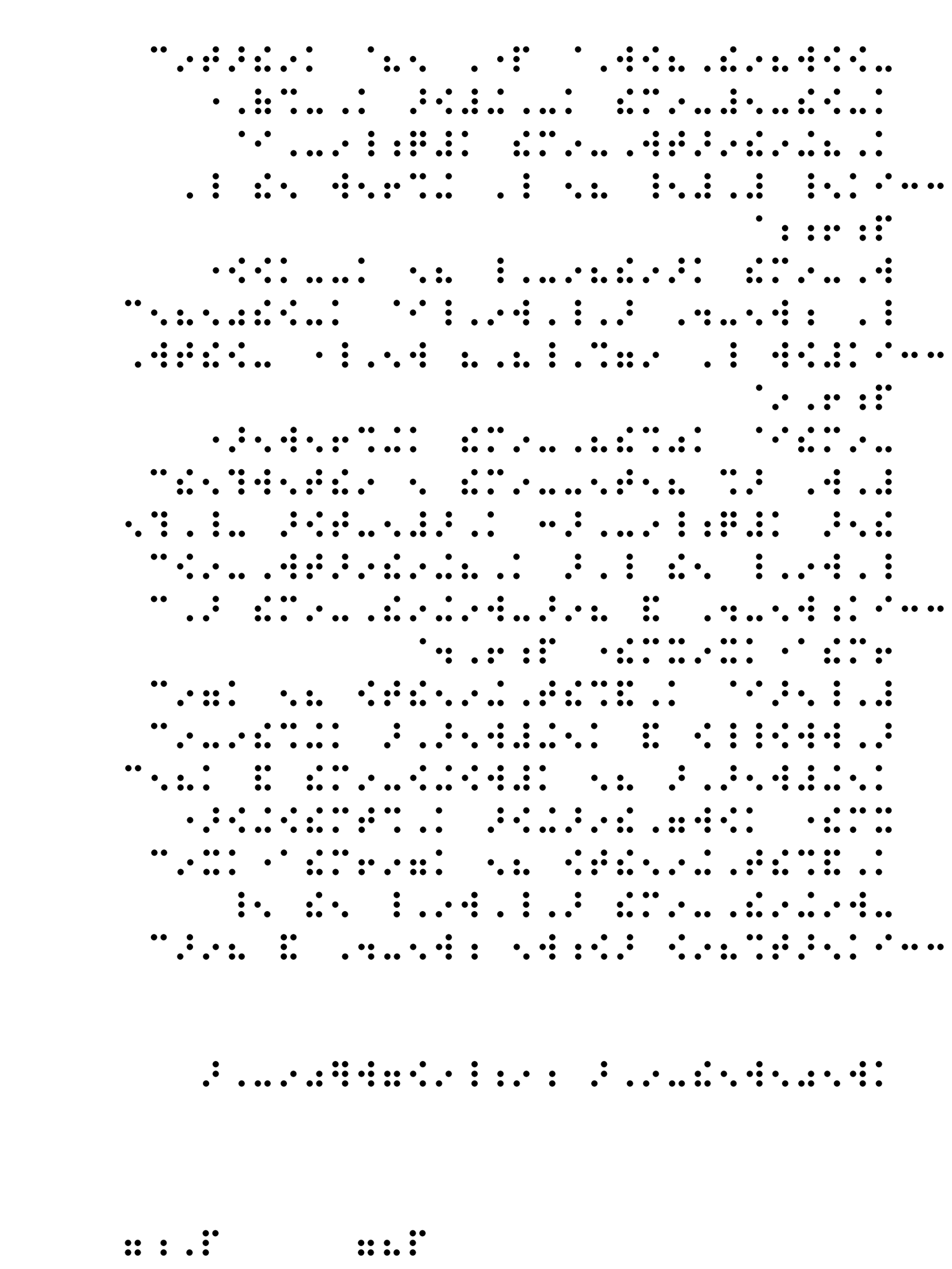
— Discriminación positiva. Modalidade de acción positiva que privilexia ao colectivo desfavorecido. Afecta principalmente ao punto de chegada. Garante o resultado.

— Discriminación directa. Tratar de forma desigual ou cun trato de inferioridade a un grupo de persoas por motivos expresamente prohibidos no ordenamento xurídico nacional e internacional, por exemplo en función do seu sexo.

— Discriminación indirecta. Criterios, medidas, normas e







Referencias bibliográficas

—— *Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales*. Ayuntamiento de Gijón/Xixón, 2018.

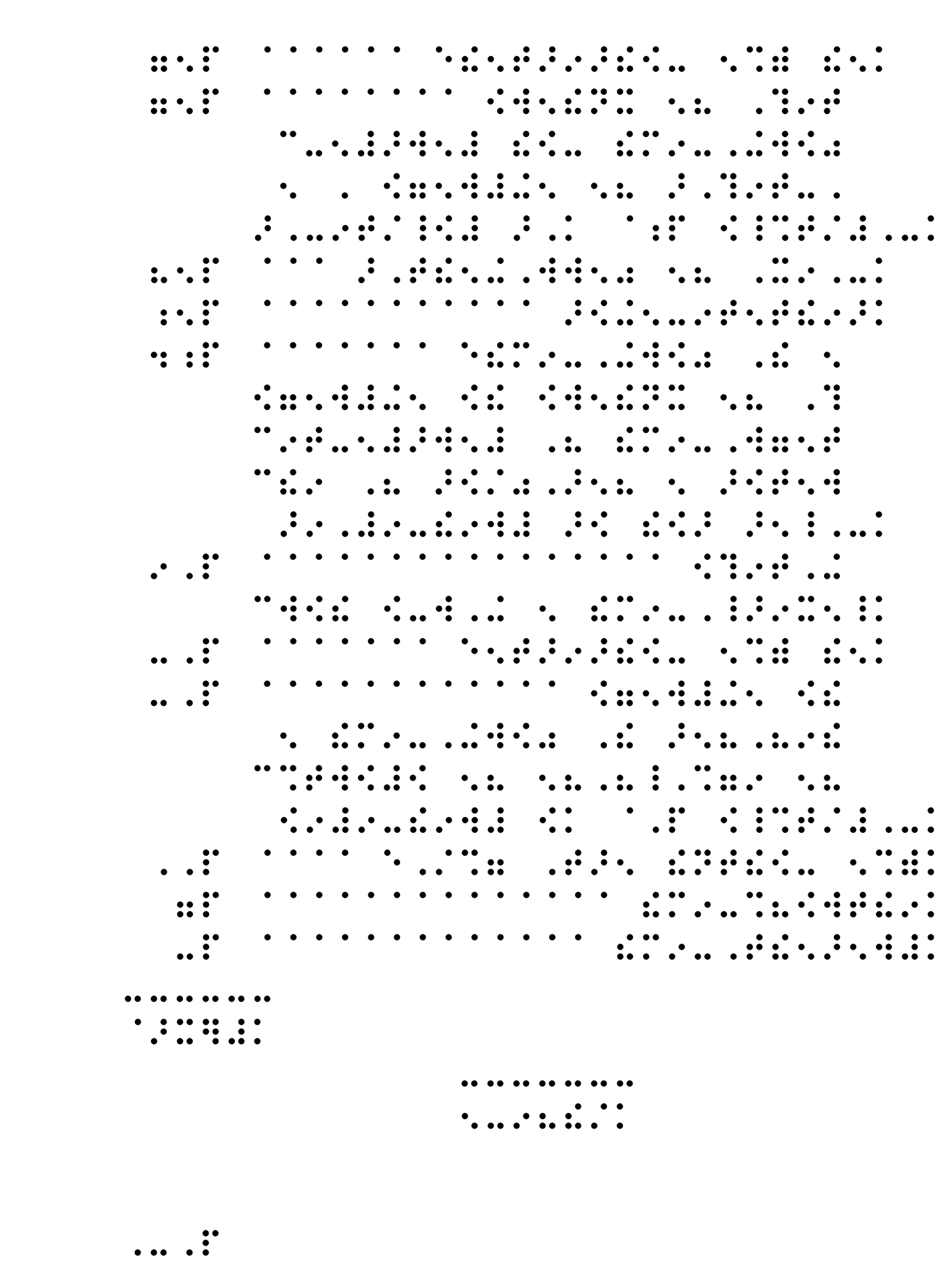
—— *Brecha y discriminación salarial en las administraciones Públicas: Aspectos clave para su detección e intervención*. Fundación Mujeres, 2019.

—— *Por la igualdad real, contra la brecha salarial*. Confederación Sindical de CCOO, 2022.

—— *El papel de la mujer en la Administración Pública*. Concepción Campos Acuña, coordinadora. 1.ª ed. Insti-

⠞⠥⠞⠕ ⠨⠝⠁⠉⠊⠕⠝⠁⠇ ⠙⠑ ⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠤
⠉⠊⠬⠝ ⠨⠏⠾⠃⠇⠊⠉⠁⠂ ⠼⠃⠚⠃⠃⠄
⠒⠒⠔⠨⠇⠕⠎ ⠨⠋⠁⠉⠞⠕⠗⠑⠎ ⠙⠑ ⠙⠑⠎⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙
⠙⠑ ⠛⠮⠝⠑⠗⠕ ⠑⠝ ⠑⠇ ⠑⠍⠏⠇⠑⠕⠄ ⠨⠇⠁
⠞⠗⠁⠝⠎⠋⠑⠗⠑⠝⠉⠊⠁ ⠙⠑ ⠃⠥⠑⠝⠁⠎ ⠏⠗⠷⠉⠤
⠞⠊⠉⠁⠎ ⠏⠁⠗⠁ ⠇⠁ ⠊⠛⠥⠁⠇⠙⠁⠙ ⠙⠑ ⠛⠮⠤
⠝⠑⠗⠕ ⠑⠝ ⠑⠇ ⠑⠍⠏⠇⠑⠕⠔⠄ ⠨⠥⠝⠊⠙⠁⠙
⠨⠁⠙⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠗⠁⠙⠕⠗⠁ ⠙⠑⠇ ⠨⠋⠕⠝⠙⠕ ⠎⠕⠤
⠉⠊⠁⠇ ⠨⠑⠥⠗⠕⠏⠑⠕ ⠨⠍⠊⠝⠊⠎⠞⠑⠗⠊⠕ ⠙⠑
⠨⠞⠗⠁⠃⠁⠚⠕ ⠽ ⠨⠁⠎⠥⠝⠞⠕⠎ ⠨⠎⠕⠉⠊⠁⠇⠑⠎⠂
⠼⠃⠚⠚⠋⠄
⠒⠒⠔⠨⠛⠥⠌⠁ ⠙⠑ ⠨⠙⠑⠎⠁⠗⠗⠕⠇⠇⠕ ⠙⠑ ⠨⠁⠉⠤
⠉⠊⠕⠝⠑⠎ ⠨⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁⠎⠔⠄ ⠨⠊⠝⠎⠞⠊⠞⠥⠞⠕
⠨⠁⠝⠙⠁⠇⠥⠵ ⠙⠑ ⠇⠁ ⠨⠍⠥⠚⠑⠗⠂ ⠼⠃⠚⠚⠙⠄
⠒⠒⠔⠨⠉⠁⠞⠷⠇⠕⠛⠕ ⠙⠑ ⠨⠁⠉⠉⠊⠕⠝⠑⠎ ⠨⠏⠕⠎⠊⠤
⠞⠊⠧⠁⠎⠔⠄ ⠨⠊⠝⠎⠞⠊⠞⠥⠞⠕ ⠨⠁⠝⠙⠁⠇⠥⠵ ⠙⠑
⠇⠁ ⠨⠍⠥⠚⠑⠗⠂ ⠼⠃⠚⠚⠙⠄
⠒⠒⠔[illegible]
[illegible] ⠨⠊⠝⠎⠞⠊⠞⠥⠞⠕ ⠨⠁⠝⠤
⠙⠁⠇⠥⠵ ⠙⠑ ⠇⠁ ⠨⠍⠥⠚⠑⠗⠂ ⠼⠃⠚⠚⠊⠄
⠒⠒⠔[illegible]⠙⠁⠉⠊⠕⠝⠑⠎ ⠏⠁⠗⠁
[illegible] ⠑⠝⠋⠕⠟⠥⠑ ⠙⠑ ⠛⠮⠝⠑⠤
[illegible]
[illegible]
[illegible]
⠒⠒⠔[illegible]
[illegible]

⠧⠁ ⠙⠑ ⠛⠮⠝⠑⠗⠕⠔⠄ ⠨⠏⠗⠊⠝⠉⠊⠏⠁⠙⠕ ⠙⠑
⠨⠁⠎⠞⠥⠗⠊⠁⠎⠂ ⠼⠃⠚⠚⠉⠄
⠒⠒⠔⠨⠛⠥⠌⠁ ⠏⠁⠗⠁ ⠇⠁ ⠊⠝⠉⠕⠗⠏⠕⠗⠁⠉⠊⠬⠝
⠙⠑ ⠇⠁ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠛⠮⠝⠑⠗⠕ ⠑⠝
⠨⠗⠑⠉⠥⠗⠎⠕⠎ ⠨⠓⠥⠍⠁⠝⠕⠎⠔⠄ ⠨⠁⠽⠥⠝⠞⠁⠤
⠍⠊⠑⠝⠞⠕ ⠙⠑ ⠨⠁⠇⠉⠕⠃⠑⠝⠙⠁⠎⠂ ⠼⠃⠚⠃⠃⠄



⠨⠏⠷⠭⠎⠄

⠒⠒⠒⠒⠒⠒

⠨⠁⠎ ⠁⠉⠉⠊⠬⠝⠎ ⠏⠕⠎⠊⠞⠊⠧⠁⠎ ⠄⠄⠄ ⠼⠋⠁

⠨⠑⠭⠑⠍⠏⠇⠕⠎ ⠏⠗⠷⠉⠞⠊⠉⠕⠎ ⠄⠄⠄⠄⠄ ⠼⠛⠚

⠨⠎⠊⠝⠞⠑⠞⠊⠉⠑⠍⠕⠎ ⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄ ⠼⠛⠛

⠨⠉⠁⠊⠭⠁ ⠙⠑ ⠋⠑⠗⠗⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠎ ⠄⠄⠄ ⠼⠛⠓

⠨⠉⠁⠏⠌⠞⠥⠇⠕ ⠼⠉⠄ ⠨⠙⠑⠎⠑⠻⠕ ⠑

⠑⠭⠑⠉⠥⠉⠊⠬⠝ ⠙⠑ ⠏⠗⠕⠭⠑⠉⠞⠕⠎

⠙⠑ ⠊⠝⠎⠑⠗⠉⠊⠬⠝ ⠇⠁⠃⠕⠗⠁⠇ ⠑

⠋⠕⠗⠍⠁⠞⠊⠧⠕⠎ ⠉⠕⠝ ⠏⠑⠗⠎⠏⠑⠉⠤

⠞⠊⠧⠁ ⠙⠑ ⠭⠮⠝⠑⠗⠕ ⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄ ⠼⠓⠁

⠨⠑⠝ ⠟⠥⠑ ⠉⠕⠝⠎⠊⠎⠞⠑⠢ ⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄ ⠼⠓⠁

⠨⠉⠕⠍⠕ ⠇⠑⠧⠁⠇⠕ ⠁ ⠉⠁⠃⠕⠢ ⠄⠄⠄⠄ ⠼⠓⠙

⠨⠎⠊⠝⠞⠑⠞⠊⠉⠑⠍⠕⠎ ⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄ ⠼⠁⠁⠋

⠨⠉⠁⠊⠭⠁ ⠙⠑ ⠋⠑⠗⠗⠁⠍⠑⠝⠞⠁⠎ ⠄⠄⠄ ⠼⠁⠁⠊

⠨⠛⠇⠕⠎⠁⠗⠊⠕ ⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄⠄ ⠼⠁⠃⠁

⠨⠗⠑⠋⠑⠗⠑⠝⠉⠊⠁⠎ ⠃⠊⠃⠇⠊⠕⠛⠗⠷⠋⠊⠉⠁⠎ ⠼⠁⠃⠛

⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒⠒