

INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ACCIONES COFINANCIADAS POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO

 <p style="text-align: center;">La Rioja</p>	  <p style="text-align: center;">UNIÓN EUROPEA FONDO SOCIAL EUROPEO <i>El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro</i></p>	<p style="text-align: center;">PO FSE, Eje 2, Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
<p>LA RIOJA</p>	<p>Denominación del proyecto</p>	<p>Políticas Activas de Empleo: medidas de igualdad</p>
	<p>Entidad promotora:</p>	<p>Servicio de Políticas Activas. Dirección General de Formación y Empleo. Gobierno de La Rioja</p>
	<p>Entidades socias:</p>	

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA:

BREVE DESCRIPCIÓN:

El proyecto tiene por objeto incluir medidas de igualdad en las políticas activas de empleo.

Se inserta en el marco del objetivo general de la formación para el empleo, consistente en mejorar la empleabilidad de las personas destinatarias, mediante una cualificación adecuada a las necesidades del mercado de trabajo. En concreto el proyecto se basa en la valoración objetiva de medidas de igualdad en la puntuación de acciones formativas, en convocatorias de subvenciones, y su concreción de cara a las personas destinatarias, así como el fomento de la incorporación de medidas de igualdad de género en las empresas.

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA:

Este programa es producto de una reflexión conjunta del equipo técnico del Servicio de Políticas Activas, a partir de la cual se identificaron en el empleo y en el acceso a las acciones formativas, una serie de desigualdades entre mujeres y hombres, derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Entre otras, la no adaptación de los horarios de impartición de los cursos de formación al horario escolar o al horario de los centros de día de personas dependientes y la no disposición de lugares acondicionados para la atención a los hijos e hijas en las instalaciones donde se realiza la formación, por ejemplo, para la lactancia materna; eran factores que provocaban que las mujeres no participaran en los cursos de formación para el empleo.

OBJETIVOS:

Los objetivos son facilitar el acceso de las mujeres a las acciones formativas para el empleo y fomentar la introducción de medidas de igualdad en las empresas.

ACTUACIONES (generales y específicas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades):

La consecución del objetivo se realiza a través del diseño de convocatorias de subvenciones que introduzca criterios de valoración que promuevan la conciliación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta valoración supone un 10% de la puntuación total.

Esto se materializa con la incorporación de 5 ítems que facilitan el acceso de las mujeres a los cursos de formación para el empleo, los cuales están referidos a:

- Horarios de impartición de los cursos adaptados al horario escolar o al horario de los centros de día

de personas dependientes.

- Disponibilidad de un lugar acondicionado para la lactancia materna en las instalaciones donde se realiza la formación.
- Información a las personas participantes en las acciones formativas sobre servicios de proximidad, especialmente, de guarderías adaptadas al horario de la acción formativa.
- Existencia de un Plan de acción positiva o de igualdad en la entidad que realice la formación.
- Otras medidas innovadoras a propuesta de la entidad, distintas de las anteriores y no referidas a la formación propiamente dicha.

Además, cabe señalar la obligatoriedad de incluir un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres en las formaciones para el empleo subvencionadas.

Por otro lado, se fomenta que las empresas tengan un Plan de Acción Positiva, análogo al Plan de Igualdad, para que incorporen en su ámbito laboral medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN:

Esta actuación se desarrolla en el marco del Eje 2, relativo al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el tema prioritario 2.7.1 del Programa Operativo Regional y en el 2.66, del Programa Operativo Plurirregional del FSE.

IMPACTO Y RESULTADOS (eficacia en la eliminación de las desigualdades de género, impacto en el entorno y sobre los actores participantes):

De este proyecto, destaca su contribución a la visibilización y sensibilización sobre las necesidades de las mujeres, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las entidades participantes y en el ámbito empresarial e institucional.

En concreto, este proyecto ha supuesto la introducción de la perspectiva de género en el diseño de las convocatorias de subvenciones de formación para el empleo.

En este sentido, se ha conseguido una igualdad efectiva en este ámbito. El 79% de las entidades que participan en el Programa Operativo Regional y el 70% de las que participan en el Programa Operativo Plurirregional, han acondicionado espacios para la lactancia, han establecido horarios que mejoran la conciliación, han recopilado información relativa a servicios de guardería o colegios próximos, entre otros. Se estima así, que a un 75% de las personas participantes en los cursos de formación se les facilitará el acceso y permanencia en los cursos.

Por consiguiente, se avanzará en la mejora real de las condiciones de acceso de personas con cargas familiares, mayoritariamente mujeres, en la participación en los cursos de formación para el empleo.

SOSTENIBILIDAD (factores garantes de la continuidad y recursos disponibles):

Son varios los factores que garantizan la sostenibilidad del proyecto:

- Está inserta de manera transversal en las convocatorias de subvenciones, en el marco de los Programas Operativos Regional y Plurirregional del FSE. En tanto que los Programas Operativos continúen, esta medida puede seguir vigente sin mayores obstáculos.
- Una vez puesta en marcha, la continuidad de esta medida es poco costosa tanto para la Administración como para las entidades participantes.

En cuanto a las medidas de igualdad en las empresas, una vez han sido establecidas, su perdurabilidad en el tiempo requiere de compromiso por parte de las empresas y del gobierno regional.

TRANSFERIBILIDAD (factores que han garantizado el éxito: mecanismos replicables, etc.):

Esta medida se puede transferir a cualquier convocatoria de subvenciones cuyas actividades estén destinadas a personas. En el caso de que no haya personas beneficiarias, se pueden establecer otros

criterios que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación a las actuaciones relativas a la incorporación de medidas de igualdad en las empresas, éstas también son fácilmente transferibles a cualquier ámbito y Comunidad Autónoma.

INNOVACIÓN:

Esta medida es innovadora en tanto que forma parte de una estrategia de transversalidad de género. Destaca la promoción de la conciliación de la vida familiar y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la formación para el empleo.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS (dificultades y vías de solución, otras lecciones)

Uno de los factores clave en el éxito de este proyecto es la concreción de las medidas de igualdad requeridas a las entidades participantes en el proyecto, que ha facilitado su implementación.

Asimismo, cabe destacar que un número considerable de entidades ya había puesto en marcha iniciativas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la igualdad de género, previamente a la participación en el proyecto.

DATOS DE CONTACTO:

Subdirección de universidades y Formación Permanente
Dirección General de Educación. Gobierno de La Rioja

📞 941291676

✉️ mftorroba@larioja.org

Web: www.larioja.org/