

Igualdade: sen xénero
de dúbidas



30 **PLAN MUNICIPAL
DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E HOMES
2005 - 2007**

**III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E HOMES
DO CONCELLO DE VIGO
2005-2007**

Edita:

Concello de Vigo
Concellería da Muller

Elaboración:

Concellería da Muller coa colaboración técnica
da Asociación Profesional de Axentes
de Igualdade de Oportunidades Galega

Corrección Lingüística:

Servizo de Normalización Lingüística

*“Os Estados Partes tomarán en todas as esferas,
e en particular nas esferas política, social, económica e cultural,
todas as medidas apropiadas,
{...} para asegurar o pleno desenvolvemento e adianto da muller,
co obxecto de garantirlle o exercicio e o goce dos dereitos humanos
e as liberdades fundamentais na igualdade de condicións co home”*

Artigo 3 CEDAW*, 1979

PRESENTACIÓN

III PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2005-2007

O estado democrático estableceu a igualdade formal entre mulleres e homes, con todo, a nosa sociedade afástase moito de ofrecer as mesmas oportunidades para as mulleres e é indiscutible que seguen persistindo graves desigualdades. A máis dramática: a violencia de xénero.

Nestas últimas décadas os movementos sociais feministas protagonizaron importantes reivindicacións a favor dos dereitos das mulleres que tiveron o seu eco na política e provocaron un importante avance na defensa da igualdade.

Na actualidade as administracións públicas traballan na tarefa de elaborar instrumentos para acadar a igualdade de oportunidades. O Concello de Vigo ten consolidada unha ampla traxectoria de experiencias neste eido, sendo este plan o “III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades”, aprobado no Consello Municipal da Muller e ratificado pola Xunta de Goberno Local do día 10 de outubro de 2005. Os plans de igualdade de oportunidades a nivel municipal convértense nunha ferramenta indispensable para acadar a igualdade real, ao fundamentarse nas necesidades e características concretas do contorno no que se vai a implementar, ofrecendo respostas axeitadas ás mesmas.

Co gallo de dar a coñecer as condicións específicas das mulleres no noso municipio o documento inclúe un informe “diagnóstico”, no que se achegan datos sobre a situación social das mulleres .

O presente plan segue as directrices marcadas pola “Estratexia Marco Comunitaria sobre a Igualdade entre homes e mulleres “ (2001-2005), e por isto ten en conta a aplicación do principio de *mainstreaming*, que ten como obxectivo fundamental promover a defensa e a garantía do Principio de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres en todas as actividades e políticas do Concello, e a todos os niveis.

Así, o valor engadido deste Plan está na aposta decidida polas políticas transversais, que se verán reforzadas mediante a creación e consolidación dunha estrutura técnica –Departamento Municipal de Igualdade de Oportunidades– que vele pola implementación do Principio de *Mainstreaming*.

Ademais, o plan contempla 4 áreas de intervención: Coeducación, Conciliación, Mercado laboral e Hábitos de vida saudables, nas que se articulan unha serie de medidas específicas dirixidas a detectar os desequilibrios de xénero, combater as discriminacións aínda existentes, fomentar a educación en igualdade, o equilibrio no reparto de responsabilidades familiares, na participación equitativa no mercado laboral e a incidir na asunción de hábitos saudables para mellorar a calidade de vida das mulleres.

No plan inclúense ademais anexos que conteñen cronogramas e pautas para o seguemento e a avaliación posterior, e un modelo de ficha para a recollida de información de cara á avaliación final.

Para o logro dos obxectivos marcados é necesario a implicación de todas as áreas municipais e a colaboración de toda a sociedade, en especial a das asociacións de mulleres, con cúa achega sempre contou esta concellería. As veciñas e veciños de Vigo deben ter tamén a súa responsabilidade e realizar un esforzo por superar unhas prácticas machistas enraizadas na sociedade patriarcal na que nacimos

Só co esforzo persoal e a implicación política e técnica das institucións públicas mediante unha intervención continuada no tempo poderase traballar cara a labor iniciada polos movementos feministas e avanzar cara unha sociedade máis xusta para todos e todas nós e para os nosos fillos e fillas.

LUCÍA MOLARES PÉREZ

Concelleira Delegada da Muller

INTRODUCCIÓN	11
Presentación e xustificación	12
Marco legal da igualdade de oportunidades	13
Políticas de igualdade de xénero	19
ESTUDO E DIAGNOSE	21
Recollida de información: Fontes de documentación bibliográfica e estatísticas	22
Análise de necesidades e recollida de propostas: axentes de intervención social de Vigo	46
Análise D.A.FO	52
PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2005 - 2007	57
MARCO XERAL DE INTERVENCIÓN: APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE MAINSTREAMING	61
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	64
Coeducación nas institucións educativas: escola e familia	64
Conciliación: familia e corresponsabilidade doméstica	69
Promoción da igualdade no mercado laboral	72
Promoción de hábitos de vida saudable	76
CRONOGRAMA	80
AVALIACIÓN	84
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	92

INTRODUCCIÓN

1

PRESENTACIÓN E XUSTIFICACIÓN

A sociedade actual caracterízase polo ritmo acelerado con que se suceden os cambios sociais a todos os niveis. Avanzamos cara unha sociedade tecnolóxica, da información e dos dereitos democráticos que esixe á cidadanía enfrontarse a novos retos.

Neste contexto, a igualdade de oportunidades é un piar fundamental para a construción dunha sociedade democrática, de dereitos e equitativa, de plena cidadanía, onde todas as persoas poidan participar e decidir sen distinción do seu sexo.

Abundantes son as normativas e declaracións que avogan pola erradicación das discriminacións entre as persoas, iniciando a súa andaina coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos das Nacións Unidas (1948) ata a actualidade, onde nos atopamos con lexislación, directrices e plans de igualdade a todos os niveis (internacional, comunitario, nacional, autonómico e municipal).

A pesares da existencia dunha igualdade legal, a realidade social pon de manifesto a persistencia de discriminacións por razón de sexo. Isto débese á falta de concienciación de que a igualdade entre mulleres e homes supón un amplo beneficio de cara a mellora na calidade de vida e no benestar socioeconómico para todos e todas.

Ante esta situación é necesario seguir traballando para acadar a igualdade real mediante a posta en marcha de políticas, plans de igualdade e actuacións, amparadas na normativa existente.

O eido local, pola súa proximidade á poboación, é o contexto ideal para á posta en marcha deste tipo de accións, xa que ten coñecemento de primeira man das problemáticas que afectan á cidadanía, dos recursos dispoñibles, das demandas e as canles que se establecen entre o poder político e a poboación.

O Concello de Vigo constitúese como unha institución de referencia na intervención en prol da Igualdade de Oportunidades, xa que nel atopamos unha ampla e consolidada traxectoria de experiencias neste eido (o presente será o III Plan de Igualdade de Oportunidades), sendo asemade un dos concellos pioneiros na programación de accións encamiñadas a eliminar as desigualdades entre mulleres e homes.

Os plans de igualdade de oportunidades a nivel municipal son polo tanto, unha ferramenta indispensable para acadar con éxito a anhelada igualdade real, ao fundamentarse nas necesidades e características concretas do contorno no que se van a implementar, ofrecendo unha resposta axeitada ás mesmas. Con todo, ademais da realización e posta en práctica destes plans, precísase unha verdadeira implicación técnica e política, xa que a consecución da igualdade real soamente se poderá acadar a medio-longo prazo, mediante unha continuidade temporal da intervención.

O III Plan está constituído por políticas de igualdade específicas e transversais. As políticas específicas contemplan tanto a traxectoria de experiencias levadas a cabo desde o Concello, como novas actuacións concretas. Todas elas integran as catro áreas deste Plan: Coeducación, Conciliación, Promoción da igualdade no mercado laboral e Hábitos de vida saudable.

Cada unha destas áreas estrutúranse en:

- > Obxectivos xerais.
- > Obxectivos específicos.
- > Accións a desenvolver en función dos obxectivos propostos.
- > Temporalización.
- > Proceso de avaliación e indicadores para cada unha das actividades.

O valor engadido deste Plan está na aposta decidida polas políticas transversais, que se verán reforzadas mediante a creación e consolidación dunha estrutura técnica (Departamento Municipal de Igualdade de Oportunidades) impulsada desde o compromiso político que vele pola implementación do Principio de Mainstreaming, dando un paso importante que garanta a axeitada intervención na promoción da igualdade de oportunidades real.

2

MARCO LEGAL DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Nas seguintes liñas faise unha recompilación da lexislación internacional, comunitaria, nacional, autonómica e local que serve de punto de partida para o III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Vigo.

2.1 Normativa Internacional

A ORGANIZACIÓN DAS NACIÓNS UNIDAS (ONU)

- > 1945: Asemblea Xeral da ONU, recolle na súa carta fundacional “...os dereitos humanos fundamentais...e a igualdade de dereitos de homes e mulleres”.
- > 1948: Declaración Universal dos Dereitos humanos reproduce “...dereitos e liberdades sen distinción de raza, cor, sexo,...”
- > 1967: Declaración sobre a Discriminación contra as Mulleres.
- > 1975: Ano Internacional da Muller.
- > 1979: Asemblea Xeral da ONU, aprobou a Convención sobre eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller.
- > 1981: Entrada en vigor da CEDAW. Ratificado por España no ano 1984: Art. 3. “Os Estados Partes tomarán en todas as esferas, e en particular nas esfe-

ras política, social, económica e cultural, todas as medidas apropiadas, incluso de carácter lexislativo, para asegurar o pleno desenvolvemento e adianto da muller, co obxecto de garantir o exercicio e goce dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais en igualdade de condicións có home”.

> 1999: Protocolo Facultativo á Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres -CEDAW- Organización das Nacións Unidas.

> 2002: Organización Mundial da Saúde: Informe Mundial sobre Violencia e Saúde.

> Conferencias Mundiais Sobre a Muller:

· I México (1975): Igualdade, desenvolvemento e paz.

· II Copenhague (1980): Participación na política, na toma de decisións, e na cooperación internacional.

· III Nairobi (1985): igualdade das mulleres e plena incorporación aos procesos de desenvolvemento.

· IV Beijing (1995): igualdade na esfera económica, social, cultural e política. Considera que o cambio da situación da muller afecta á sociedade no seu conxunto; que a sociedade do futuro e o pleno dereito económico e social non se vai a producir se non se conta coa participación plena das mulleres, e o tratamento das políticas da muller non pode ser sectorial e ha de integrarse no resto das políticas (Mainstreaming).

· Beijing +5, (2000) Nova Iorque: Conferencia “A muller no ano 2000: Igualdade entre os xéneros, desenvolvemento e paz para o século XXI” Organización das Nacións Unidas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO (OIT)

> 1919: por un traballo de igual valor un mesmo salario.

> 1958: convenios contra a discriminación no traballo, igual remuneración e reparto de responsabilidades familiares.

> 1975: igualdade de trato e de oportunidades para as traballadoras.

> 1985: igualdade de trato e de oportunidades para os traballadores /as no traballo.

UNIÓN EUROPEA (UE)

> 1957: TRATADO DE ROMA: “...igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos para un mesmo traballo...”.

> 1961: A Carta Social Europea (ratificada por España en 1980) “Debe garantir a igualdade de trato entre homes e mulleres e resulta conveniente desenvolver medidas que permitan conciliar as súas obrigas profesionais e familiares”.

> 1997: TRATADO DE ÁMSTERDAM: igual retribución para traballos que teñan igual valor:

Artigo 2 TRATADO DE ÁMSTERDAM: “A Comunidade terá por misión promover..., un desenvolvemento harmonioso, equilibrado y sostible das actividades económicas no conxunto da Comunidade, un alto nivel de emprego e de protección social, a igualdade entre o home e a muller, un crecemento sostible e non inflacionista, un alto grado de competitividade e de converxencia dos resultados económicos, un alto nivel de protección e de mellora da calidade do medio ambiente, a elevación do nivel e da calidade de vida, a cohesión económica e social e a solidariedade entre os Estados membros”.

> V Programa de Acción da Comisión para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres [2001–2005].

> Carta dos Dereitos Fundamentais da UE (1999-2000), Art. 23: “A igualdade entre homes e mulleres será garantida en todos os ámbitos, inclusive en materia de emprego, traballo e retribución. O principio de igualdade non impide o mantemento ou adopción de medidas que ofrezan vantaxes concretas en favor do sexo representado”.

> Proxecto de Tratado Constitucional da UE (2002-2003) Art. I-III: “A Unión combaterá a exclusión social e a discriminación e fomentará a xustiza e a protección sociais, a igualdade entre mulleres e homes, a solidariedade entre as xeracións e a protección dos dereitos do neno”.

> DIRECTIVA 76/207/CEE; art. 3. “A aplicación do principio de igualdade de trato supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo nas condicións de acceso, incluídos os criterios de selección, aos empregos, os postos de traballo, calquera que sexa o sector ou rama de actividade e a todos os niveis da xerarquía profesional”.

> 2000: RESOLUCIÓN DO CONSELLO E DOS MINISTROS DE TRABALLO E ASUNTOS SOCIAIS: Relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na vida profesional e familiar. [2000/C 218/02].

> 2000: DIRECTIVA 2000/78 CE do Consello: relativa ao establecemento dun marco xeral para a Igualdade de trato no emprego e na ocupación.

> 2000: Decisión do Consello do 20 de decembro de 2000 pola que se establece un PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIA sobre a estratexia comunitaria en materia de igualdade entre mulleres e homes [2001-2005].

> Recomendación 96/694 da Comisión sobre a participación equilibrada de mulleres e homes no proceso da toma de decisións.

> 2002: DIRECTIVA 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello de 23 de setembro de 2002 que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que

se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.

> 2003: RESOLUCIÓN DO CONSELLO DE 20 DE OUTUBRO DE 2003 sobre iniciativas para loitar contra a trata de seres humanos, en particular de mulleres (2003/C 260/03).

> 2003: RESOLUCIÓN DO CONSELLO DE 27 DE NOVEMBRO DE 2003 sobre acceso e participación igualitaria de homes e mulleres na sociedade do coñecemento para o crecemento e a innovación (2003/C 317/03).

> 2004: REGULAMENTO (CE) Nº 29/2004 da comisión de 8 de xaneiro de 2004, polo que se adoitan as especificacións do módulo ad hoc 2005 relativo á compaxinación da vida profesional e a vida familiar previsto polo Regulamento (CE) nº 577/98 do Consello.

> 2004: DIRECTIVA 2004/113/CE , de 13 decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens, servizos e o seu subministro.

> 2005: Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e a Comité das Rexións, sobre a Igualdade entre Mulleres e Homes 2005. Bruxelas, 14 de febreiro de 2005, COM(2005) 44 final.

> Iniciativas comunitarias: NOW, ADAPT, EQUAL, UR-BAL.

2.2 Normativa Estatal

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978)

> Art. 9.2: “corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.

> Art. 14: “os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

ESTATUTO DOS/AS TRABALLADORES/AS (1980)

> Ten como fin: regular a non discriminación en varios eidos: acceso ao emprego por razón de sexo, relacións laborais, sistema de clasificación profesional, ascensos e remuneracións.

LEI 39/99 DE 5 DE NOVEMBRO PARA PROMOVER A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR DAS PERSOAS TRABALLADORAS. B.O.E.6/11/99

INSTITUTO DA MULLER

> Creado en 1983. Organismo autónomo, adscrito ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, responsable de velar e promover a efectiva igualdade entre as persoas de ambos os dous sexos e fomentar a participación da muller na vida política, cultural, económica e social.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES (2003-2006)

2.3 Normativa Autonómica

ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE GALICIA (1981)

> ART. 4.1: "...poderes públicos, desenvolverán accións encamiñadas a promover as condicións de igualdade, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude".

LEI 7/ 2004, DO 16 DE XULLO, PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE HOMES E MULLERES. DOG 3/ 08/2004

DECRETO 182/2004, DO 22 DE XULLO, QUE REGULA OS CENTROS DE INFORMACIÓN Á MULLER E SE ESTABLECEN OS REQUISITOS PARA O SEU RECOÑECIMENTO E FUNCIONAMENTO. DOG 4/08/2004

SERVIZO GALEGO DE IGUALDADE

> Creado pola Lei 3/1991, do 14 de xaneiro. Organismo adscrito á Consellería de Familia, Xuventude e Voluntariado. O seu obxectivo é promover a Igualdade de dereitos e a non discriminación entre homes e mulleres, a participación e a integración da muller na vida social, cultural, económica e política de Galicia.

LEI DE SERVIZOS SOCIAIS (1993)

> SS.SS. Sistema integrado de protección social orientado á prestación programada de atencións e servizos que posibiliten a mellora da calidade de vida e a participación das persoas e grupos, especialmente daqueles que sofren algún tipo de carencia, marxinación ou desatención, así como a prevención e eliminación das causas que están na orixe daquelas situacións.

Niveis de atención: PRIMARIA E ESPECIALIZADA.

Áreas de actuación (sectores de poboación: MINUSVALÍAS, VELLEZ, MULLER, DROGODEPENDENCIAS, etc.)

> SERVIZOS SOCIAIS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA A MULLER.

Aqueles que facilitan a atención, acollida, información e asesoramento ás

mulleres, co obxecto de previr ou dar resposta a situacións de emerxencia, discriminación, maltrato ou desamparo.

EQUIPAMENTOS: Centros de asesoramento e de protección dos dereitos da muller, centros de acollida, residencias e outros de carácter especializado.

PROGRAMAS: Fomento do emprego, formación profesional e cantos outros sexan necesarios para incentivar a participación da muller na vida política, económica, cultural, educativa e social.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DAS MULLERES GALEGAS (2002-2005)

2.4 Normativa Local

LEI REGULADORA DE BASES DE RÉXIME LOCAL (1985)

> ART. 25.2: o municipio levará a cabo unha serie de competencias entre as que cómpre destacar a recollida do apartado k): “prestación dos servizos sociais e de promoción e reinserción social”.

LEI 5/1997, DO 22 DE XULLO, DA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE GALICIA

> ART. 80.2: O municipio exercerá unha serie de competencias entre elas a destacar a recollida no apartado o): “a execución de programas propios destinados á infancia, xuventude, MULLER e terceira idade.”

> ART. 86.1: Para a xestión dos seus intereses e unha vez garantidos os servizos mínimos, o municipio tamén exercerá actividades complementarias das propias doutras administracións e en particular as relativas á: ... c) PROMOCIÓN DA MULLER.

PLANS DE IGUALDADE A NIVEL MUNICIPAL

> I Plan de Igualdade de Oportunidades para as Mulleres de Vigo. 1994

> II Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades e de trato das Mulleres de Vigo. 2003-2004.

DEPARTAMENTO DA MULLER. CONCELLARÍA DA ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA DO CONCELLO DE VIGO

A igualdade de xénero supón unha visión, un empoderamento e a participación de mulleres e homes nas distintas esferas da vida pública e privada. É preciso que ser home ou ser muller, non constitúa unha barreira no desenvolvemento das persoas, xerando desigualdades de xénero, impedindo compartir por igual o poder na economía, na sociedade e nos procesos de elaboración de medidas políticas.

Acadar a igualdade de xénero é un proceso continuo que debe reformularse, pensarse e redefinirse continuamente. A súa consecución ha de ser obxecto de reivindicación constante e ser protexida e promocionada como acontece cos Dereitos Humanos, dos que é unha parte integral. Neste proceso é importante salientar unha serie de condicionantes, tales como os seguintes:

- > Recoñecemento e plena identificación dos dereitos da muller como Dereitos Humanos.
- > Desenvolvemento e avance en democracia, o que conleva suplir a ausencia de mulleres en procesos de toma de decisións a todos os niveis e en todos os campos da vida.
- > Acadar a independencia económica das persoas.
- > Implementar a igualdade de oportunidades no sistema educativo e en todos os elementos do mesmo.
- > Responsabilidade compartida entre mulleres e homes tanto no ámbito público como no privado.

O instrumento vertebrador neste proceso son as políticas de igualdade, tanto específicas como transversais. Trátase de dúas estratexias distintas aínda que parellas, ao menos ata que exista unha verdadeira conciencia e un consenso, con respecto á igualdade de xénero en todo o conxunto da sociedade. O nexo común destas políticas é a súa finalidade: acadar a igualdade de oportunidades.

As medidas específicas son as actuacións, estratexias e políticas dirixidas a eliminar os obstáculos sociais que persisten a pesar dos avances lexislativos acadados.

As características destas políticas son:

- > O seu punto de partida é unha situación de desigualdade.
- > Mecanismos e actores especializados en igualdade de xénero que posúen o coñecemento sobre os problemas detectados ao respecto.
- > Son directas e específicas.
- > Os cambios son rápidos e limitados e supoñen avances concretos.
- > Non sempre son o suficientemente visibles.

As políticas transversais, pola súa parte, fundamentan no principio de mainstreaming o seu mecanismo de acción, significando este a reorganización, a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de modo que unha perspectiva de igualdade de xénero se incorpore en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas.

A aplicación do principio de mainstreaming implica certos condicionantes previos:

- > Existencia de vontade política.
- > Lexislación e políticas específica en prol da igualdade de oportunidades.
- > Datos previos de referencia.
- > Coñecemento completo e detallado das relacións existentes entre os xéneros.
- > Coñecemento da organización na que se adscriben os proxectos (neste caso a Administración local).
- > Participación das mulleres na vida política e social no proceso de toma de decisión.
- > Recursos financeiros e humanos para a aplicacións das políticas transversais.

Este novo enfoque constitúese como unha estratexia fundamental para o avance da igualdade e dos dereitos en xeral, xa que hai razóns esenciais que subliñan o seu valor engadido:

- > Sitúa ás persoas no núcleo da toma de decisións.
- > Involucra tanto a mulleres como a homes, facendo un pleno uso e aproveitamento dos recursos humanos.
- > Fai visible a problemática de desigualdade de xénero na cultura actual.
- > Pon de manifesto e ten en conta a diversidade de mulleres e homes.

ESTUDO E DIAGNOSE

O III Plan de Igualdade de Oportunidades ha de constituír o documento de referencia para a intervención nas distintas áreas que nel se contemplan. Deste xeito, é imprescindible levar a cabo unha análise da realidade que nos permita desegñar, con coherencia, as actuacións axeitadas para dar resposta ás necesidades detectadas a través do estudo.

Esta análise constou de tres fases:

> Recollida de información acudindo á consulta de distintas fontes: estatísticas e documentación bibliográfica.

> Análise de necesidades por parte das organizacións e entidades de intervención social en Vigo: asociacións, federacións, sindicatos e servizos de emprego.

> Análise D.A.F.O: interpretación e diagnóstico desde a perspectiva de xénero da información obtida.

1 RECOLLIDA DE INFORMACIÓN: FONTES DE DOCUMENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA E ESTADÍSTICAS

1.1 Datos demográficos

Os datos que se recopilan nas seguintes táboas describen a estrutura da poboación desagregada por idade e sexo, estado civil, número de nacementos, defuncións, saldo vexetativo e matrimonio. Así mesmo, recóllense datos da poboación emigrante desagregada por sexo, idade e lugar de procedencia.

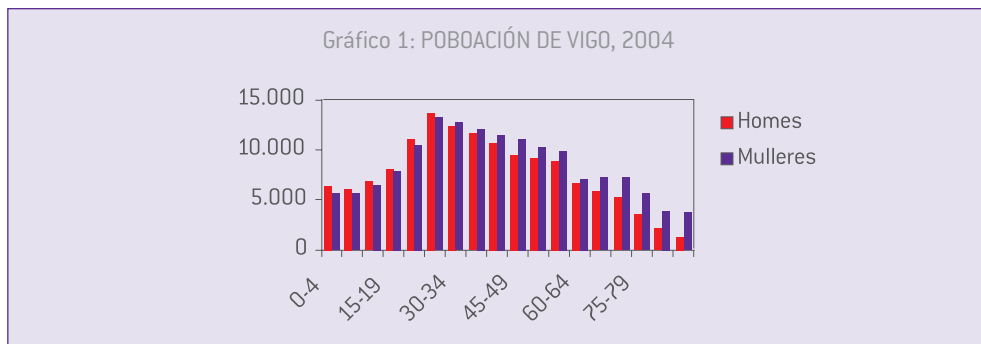
1.1.1 Estrutura da poboación por idade e sexo

	HOMES	MULLERES	TOTAL
0-4	6.344	5.778	12.122
5-9	6.187	5.643	11.830
10-14	6.950	6.572	13.522
15-19	8.048	7.892	15.940
20-24	10.955	10.543	21.498
25-29	13.561	13.322	26.883
30-34	12.342	12.666	25.008
35-39	11.639	12.032	23.671
40-44	10.565	11.503	22.068
45-49	9.555	11.097	20.652
50-54	9.313	10.300	19.613
55-59	8.899	9.869	18.768
60-64	6.724	7.183	13.907

Táboa 1: POBOACIÓN DE VIGO (IGE, 2004)

	HOMES	MULLERES	TOTAL
65-69	5.969	7.279	13.248
70-74	5.335	7.323	12.658
75-79	3.545	5.812	9.357
80-84	2.073	4.021	6.094
85 e máis	1.401	3.819	5.220
TOTAL	139.405	152.654	292.059

■ Táboa 1 (continuación): POBOACIÓN DE VIGO (IGE, 2004)



Ata os 30 anos, o número de homes é lixeiramente superior ao de mulleres. O maior núcleo de poboación concéntrase entre os 30 e 34 anos, cun total de 25.008 habitantes, e non existe unha desproporción significativa entre o número de homes e o de mulleres nestas idades. Segundo avanzamos nos rangos de idade, incrementase a proporción de mulleres de xeito progresivo, sendo esta diferenza máis acusada a partir dos 65 anos; dato que pon de manifesto unha maior esperanza de vida nas mulleres.

ÍNDICE DE DEPENDENCIA 2002 ¹	ÍNDICE DE DEPENDENCIA 2001
40,0 %	39,7 %

■ Táboa 2: ÍNDICE DE DEPENDENCIA (Anuario Social da Caixa, 2002)

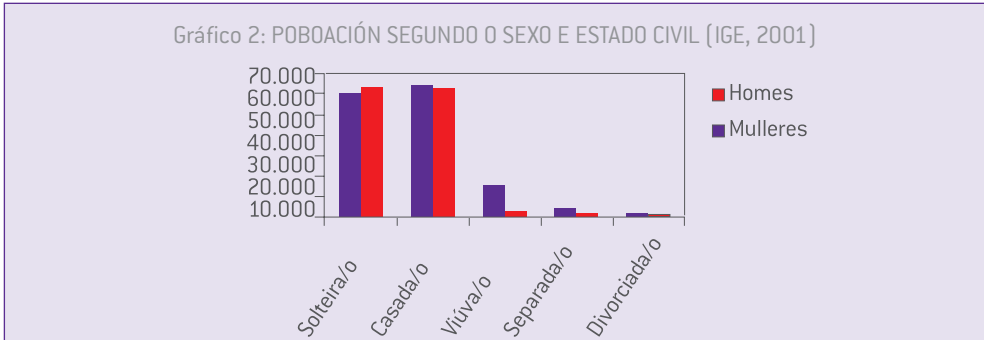
1.1.2 Estado civil

Segundo o estado civil é de destacar que o maior número de persoas viúvas, separadas e divorciadas son mulleres, sendo o número de viúvas case 7 veces maior que o dos homes.

■ 1 Índice de dependencia: número de nenos/os (0-14 anos) e maiores (65 e máis anos) por cada 100 adultos/as en idade de traballar (15-64 anos).

	MULLERES	HOMES	TOTAL
Solteira/o	60.346	63.062	123.408
Casada/o	63.610	62.887	126.497
Viúvo/a	15.731	2.713	18.444
Separado/a	4.014	2.438	6.452
Divorciado/a	2.434	1.270	3.704

Táboa 3: POBOACIÓN SEGUNDO SEXO E ESTADO CIVIL (IGE, 2002)



1.1.3 Crecemento da poboación

Nacementos	2.627
Homes	1.361
Mulleres	1.266
Defuncións	2.439
Homes	1.197
Mulleres	1.242
Saldo vexetativo	188
Matrimonios	1.238

Táboa 4: NACEMENTOS, DEFUNCIÓNS, SALDO VEXETATIVO E MATRIMONIOS (IGE, 2003)

O crecemento vexetativo (IGE, 2003) no Concello de Vigo foi de 188 persoas. Por outro lado, o saldo migratorio foi de 396 persoas. Estes datos indican que o crecemento da poboación viguesa foi positivo.

1.1.4 Indicadores demográficos

A idade media de maternidade aumenta lixeiramente con respecto ao último ano de referencia (IGE, 1998), xa que daquela era de 30,7 e agora é de 31,4 anos.

Taxa bruta de natalidade	8,9
Taxa bruta de mortalidade	8
Idade media	40,2
Homes	38,4
Mulleres	41,8
Índice de envelhecimento	82,5
Idade media á maternidade	31,4
Número medio de fillos por muller	1
Taxa bruta de nupcialidade	4,6
Idade media ao primeiro matrimonio	
Homes	31
Mulleres	29,3

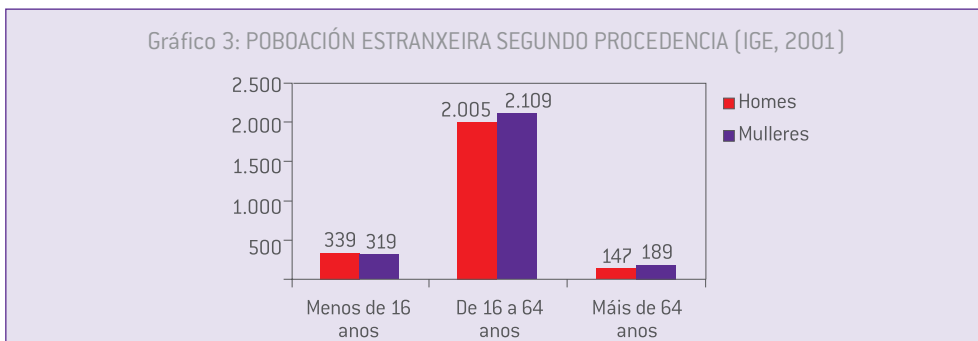
Táboa 5: INDICADORES DEMOGRÁFICOS (IGE, 2002)

Este feito é consecuencia, entre outros, da maior esixencia de formación e especialización, dos cambios estruturais na familia, carestía do acceso á vivenda, etc. No caso das mulleres, hai que engadir que os avances sociais permitiron un maior abano de posibilidades e oportunidades redundando no cambio das expectativas de xénero e na toma decisións con respecto á maternidade.

1.1.5 Movements migratorios

	HOMES	MULLERES	TOTAL
Menos de 16 anos	339	319	658
De 16 a 64 anos	2.005	2.109	4.114
Máis de 64 anos	147	189	336

Táboa 6: POBOACIÓN ESTRANXEIRA POR GRUPO DE IDADE E SEXO (IGE, 2001)



	HOMES	MULLERES	TOTAL
Europa	956	821	1.777
Unión Europea	853	722	1.575
Resto de Europa	103	99	202
América	1.185	1.639	2.824
América do Norte	73	114	187
América Central	146	172	318
América do Sur	966	1.353	2.319
Asia	81	57	138
África	266	95	361
Oceanía	3	5	8
Apátrida	0	0	0

Táboa 7: POBOACIÓN ESTRANXEIRA SEGUNDO PROCEDENCIA (IGE, 2001)

Saldo interno	-1.780
Intraprovincial	-1.727
Co resto de Galicia	-53
Saldo externo	2.176
Co resto de España	-715
Co estranxeiro	2.891
Total	396

Táboa 8: SALDO MIGRATORIO (IGE, 2003)

En liñas xerais pódese dicir que a poboación viguesa emigra sobre todo a localidades da provincia de Pontevedra. En cambio, os/as inmigrantes proceden maioritariamente do estranxeiro, predominan de América do Sur, seguido de cidadás/áns da Unión Europea. Dentro do colectivo inmigrante provinte destes países, as mulleres son máis numerosas que os homes.

1.2 Mercado Laboral

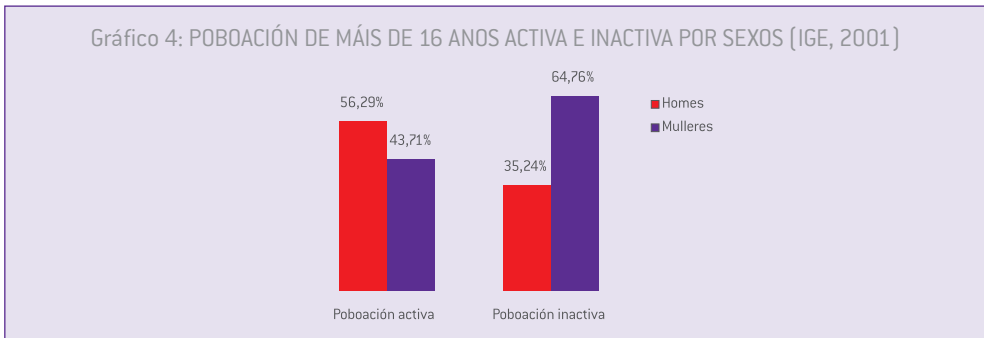
Neste apartado preséntase a información recollida de diversas fontes oficiais, principalmente do Instituto Galego de Estatística (IGE), Observatorio Ocupacional da Xunta de Galicia 2004 e ARDAN 2002; así como Fontes Documentais de Estudos referentes ao Concello de Vigo, información recollida a través dos cuestionarios empregados na fase de estudo deste Plan, na que participaron diversas entidades: Oficinas de Emprego, Servizos de Orientación, Sindicatos e Asociacións Empresariais.

As táboas seguintes dan conta de datos e información relacionados co mercado laboral do municipio de Vigo; a análise das mesmas e das gráficas permitirá coñecer máis polo miúdo a situación de mulleres e homes con respecto ao ámbito laboral.

1.2.1 Actividade - inactividade na poboación viguesa

	POBOACIÓN 16 e MÁIS ANOS	POBOACIÓN ACTIVA	POBOACIÓN INACTIVA
Homes	112.288	74.551	37.737
Mulleres	127.229	57.894	69.335
Total	239.517	132.445	107.072

Táboa 9: POBOACIÓN ACTIVA E POBOACIÓN INACTIVA ² (IGE, 2001)



Cómpre destacar o feito de que cando se establece unha comparativa de mulleres e homes en relación coa actividade-inactividade, son as mulleres as que maioritariamente conforman a poboación inactiva. Tradicionalmente a división de esfera pública-privada por cuestións de xénero, reduciu o papel da muller ao ámbito privado; así se explica que aínda hoxe en día, as mulleres se atopan representadas, en menor medida, nos núcleos de poboación activa, e son grupo maioritario na poboación inactiva.

Concretamente no caso de Vigo, a porcentaxe de mulleres inactivas é do 65% fronte ao 35% de homes, e dentro da poboación activa son os homes os que teñen maior presenza [56% fronte ao 44%]. A diferenza é menor entre sexos no caso da poboación activa, xa que progresivamente a muller está incrementando a súa presenza no mercado laboral, como demandante de emprego ou como ocupada.

1.2.2 Clasificación da poboación inactiva

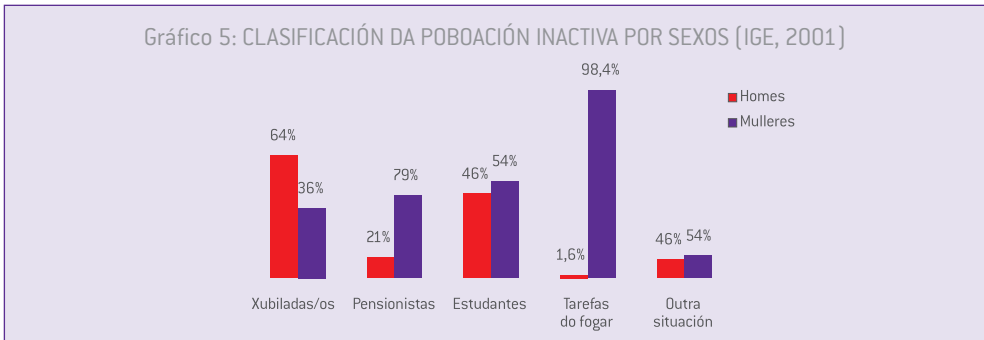
En canto a análise da clasificación das situacións de inactividade, as mulleres dedicadas ás tarefas do fogar supoñen un 98,4% fronte ao 1,6% dos varóns. Esta

² **Poboación activa:** Poboación de 16 e máis anos ocupada (que desenvolve unha ocupación por conta propia, empresario/a, ou por conta allea, asalariado/a) e parada (poboación que demanda emprego), en relación coa súa situación no mercado de traballo.

Poboación inactiva: Poboación de 16 e máis anos que por diversas situacións e circunstancias non forma parte do mercado laboral: pensionistas, xubilados/as, estudantes, tarefas do fogar.

	POBOAC. INACTIVA	XUBILADOS	PENSIONISTAS	ESTUDANTES	TAREFAS DO FOGAR	OUTRAS SITUAC.	TOTAL
Homes	37.737	18.587	3.231	12.632	483	2.804	112.288
Mulleres	69.335	10.562	12.422	14.620	28.451	3.280	127.229
Total	107.072	29.149	15.653	27.252	28.934	6.084	239.517

Táboa 10: SITUACIÓN DA POBOACIÓN INACTIVA POR SEXOS: PENSIONISTAS, XUBILADOS/AS, ESTUDANTES, TAREFAS DO FOGAR E OUTRAS SITUACIÓNS (IGE, 2001)



realidade reflicte a alta porcentaxe de poboación feminina que se ocupa en exclusiva das tarefas do fogar, dato que vén a xustificar esa maior inactividade das mulleres, tal como se viu na gráfica anterior.

1.2.3 Clasificación da poboación activa

	POBOACIÓN ACTIVA	OCUPACIÓN	PARO	TOTAL
Homes	74.551	66.043	8.508	112.288
Mulleres	57.894	46.987	10.907	127.229
Total	132.445	113.030	19.415	239.517

Táboa 11: POBOACIÓN ACTIVA, OCUPADA E PARADA (IGE, 2001)

Dentro da taxa de actividade, constituída pola poboación demandante de emprego e a poboación ocupada, e atendendo a esta clasificación, as mulleres superan aos homes en proporción de poboación en paro, un 56% fronte a un 44%, sendo a diferenza de doce puntos. Esta diferenza verase acrecentada, segundo outras fontes, como o paro rexistrado, xa que o sistema de cómputo da EPA, entende a poboación parada de xeito distinto a como se leva a cabo no Observatorio ocupacional. A EPA parte da selección dunha mostra representativa da poboación, mentres que o Observatorio contempla valores absolutos de todas as persoas que se inscriben

Gráfico 6: PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES OCUPADOS (IGE, 2001)

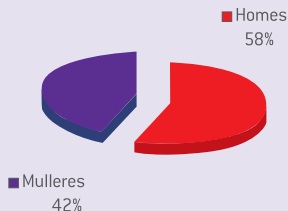
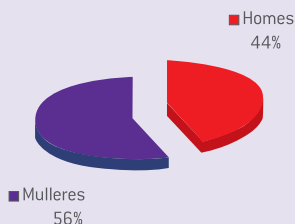


Gráfico 7: PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES EN PARO (IGE, 2001)



como demandantes no servizo público de emprego.

Cando analizamos a diferenza porcentual de mulleres e homes ocupados, vemos que son os homes os que están maioritariamente representados neste caso, un 58% de homes fronte ao 42% de mulleres. Aínda que esta diferenza porcentual non é moi acusada, si encontraremos maiores diferenzas de tipo cualitativo dentro da ocupación de mulleres e homes, a través da información de apartados posteriores.

1.2.4 A demanda de emprego

	MENORES DE 25 ANOS	MÁIS DE 25 ANOS	TOTAL
Homes	1.182	6.122	7.303
Mulleres	1.315	10.539	11.854

■ Táboa 12: INFORME DO PARO REXISTRADO POR SEXO E POR GRUPOS DE IDADE (IGE, 2004)

A diferenza cuantitativa de mulleres e homes demandantes de emprego, tamén se pon de manifesto en datos referentes ao paro rexistrado de 2004, sobre todo na poboación demandante de emprego maior de 25 anos, onde as mulleres cun 62%, representan case o dobre que os homes.

Na poboación máis nova, a diferenza non é tan acusada coma no caso anterior, aínda que si é lixeiramente superior o número de mulleres demandantes de emprego.

Gráfico 8: PARO REXISTRADO, 2004

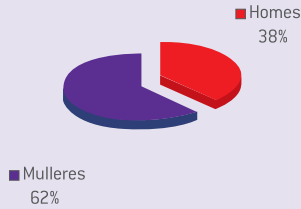
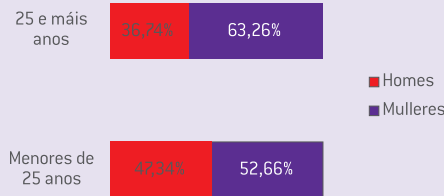


Gráfico 9: PARO REXISTRADO POR SEXO E IDADES, 2004



	MULLERES E HOMES EN PARO	BUSCAN PRIMEIRO EMPREGO	TRABALLARON ANTES
	43,82%	38,59%	45,06%
	56,18%	61,41%	54,94%

Táboa 13: POBOACIÓN PARADA POR SEXOS EN RELACIÓN A ACTIVIDADE ANTERIOR (IGE, 2001)

Gráfico 10: PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES QUE BUSCAN O SEU PRIMEIRO EMPREGO (IGE, 2001)



Gráfico 11: PORCENTAXE DE MULLERES E HOMES QUE TRABALLARON ANTES (IGE, 2001)



En canto ás ocupacións máis demandadas polas mulleres e polos homes, salientase que as expectativas tradicionais de xénero están claramente reflectidas, xa que predominan demandas de mulleres en profesións relacionadas co traballo

Gráfico 12: AS 10 OCUPACIÓNS MÁIS DEMANDADAS POR HOMES NA COMARCA DE VIGO
(observatorio ocupacional, 4º trimestre, 2004)

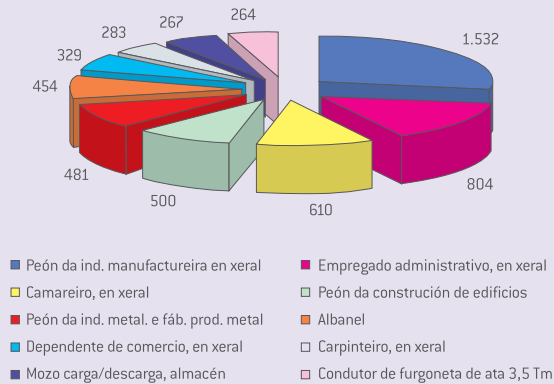
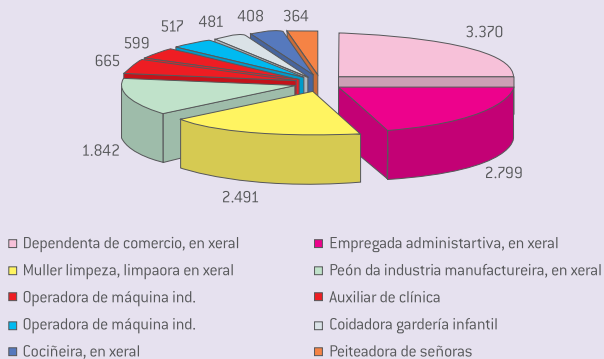


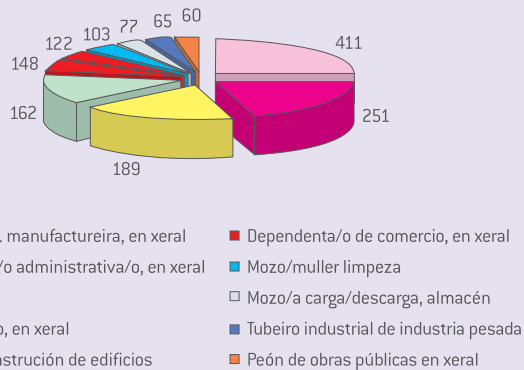
Gráfico 13: AS 10 OCUPACIÓNS MÁIS DEMANDADAS POR MULLERES NA COMARCA DE VIGO
(observatorio ocupacional, 4º trimestre, 2004)



reprodutivo e outras enmarcadas no sector servizos (profesións feminizadas). Os homes pola contra, demandan principalmente profesións relacionadas coa industria, construción e reparación, e en menor medida, profesións do sector servizos.

O contraste de información sobre ocupacións máis demandadas por mulleres e homes e datos de contratación deixa palpable que as empresas contratan máis homes ou máis mulleres en función da feminización ou masculinización que persiste en cada un dos sectores. Por exemplo, no caso da industria do metal, manufacturera, empregadas/os de almacén, albanería e condutor/a de camión é superior a contratación de homes á de mulleres. Pola contra, cando se analiza a contratación de

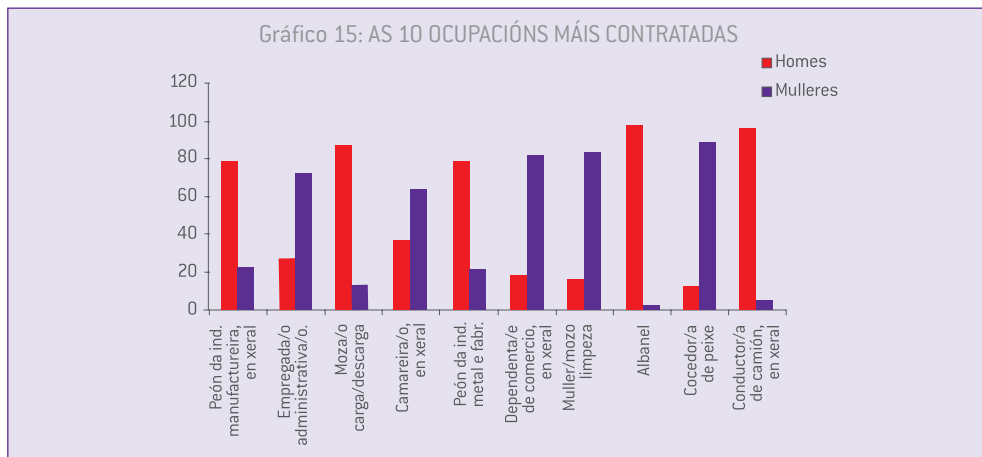
Gráfico 14: AS 10 OCUPACIÓNS MÁIS OFERTADAS NAS OFICINAS DE EMPREGO DA COMARCA DE VIGO [observatorio ocupacional, 4º trimestre, 2004]



empregados/as administrativos/a, camareiros/as, muller/mozo limpeza, cocedor/a de peixes e mariscos a situación é a contraria, o número de mulleres contratadas supera ao de homes. Isto vén a corroborar a persistencia de estereotipos de xénero na contratación de mulleres e homes en función da ocupación á que se adscriban.

OCUPACIÓN	NÚMERO	CONTRATOS DA OCUPACIÓN		% DO TOTAL
		% HOMES	% MULLERES	
1 Peón da ind. Manufacturera, en xeral	19.643	78,27	21,73	12,27
2 Empregada/o administrativa/o, en xeral	8.702	27,51	72,49	5,43
3 Moza/o carga/descarga, almacén	8.067	87,1	12,9	5,04
4 Camareira/o, en xeral	7.430	36,42	63,58	4,64
5 Peón da ind. Metal e fab. Prod. Metal	7.242	78,9	21,1	4,52
6 Dependente/a de comercio, en xeral	6.978	18,13	81,87	4,36
7 Muller, mozo limpeza, limpador/a en xeral	6.257	16,4	83,6	3,91
8 Albabel	4.442	98,06	1,94	2,77
9 Cocedor/a de peixes e mariscos	3.691	11,84	88,16	2,31
10 Condutor/a de camión, en xeral	2.390	95,94	4,06	1,49

Táboa 14: AS 10 OCUPACIÓNS MÁIS CONTRATADAS NA COMARCA DE VIGO [Informe comarcal do mercado laboral, 4º trimestre de 2004]



1.2.5 Análise da ocupación por sexos

Ao facer referencia á porcentaxe de mulleres e homes ocupadas/os, establece-se que existía unha maior diferenza nas características da ocupación que nos datos porcentuais globais. Os datos de ocupación por sectores, por exemplo, mostran unha clara subrepresentación do colectivo de traballadoras nos sectores da construción, industria e pesca que seguen a ser ocupacións masculinizadas.

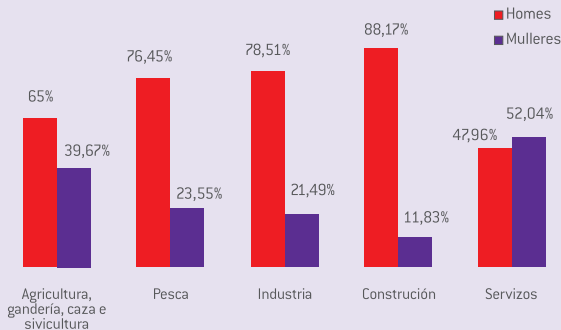
	HOMES	MULLERES	TOTAL
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	400	263	663
Pesca	1.279	394	1.673
Industria	21.178	5.797	26.975
Construción	6.651	892	7.543
Servizos	36.535	39.641	76.176
Total	66.043	46.987	113.030

Táboa 15: POBOACIÓN OCUPADA POR SEXO E RAMA DE ACTIVIDADE ECONÓMICA (IGE, 2001)

Así mesmo, no sector servizos que é seguido de industria e construción, o sector con máis ocupación no contexto empresarial de Vigo, existe unha maior equidade na representación laboral de ambos os dous sexos.

A poboación ocupada por conta propia (autónomos/as, empresarios/as...) é unha modalidade de emprego na que os homes contan cunha maior presenza, un 64% fronte ao 36% de mulleres. Segundo o estudo “Emprego e Cidadanía activa das mulleres de Vigo 2003”, o empresariado feminino da Comarca caracterízase polo seguinte:

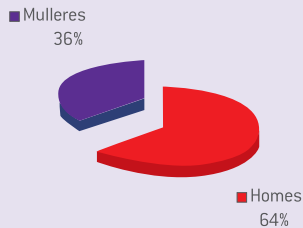
Gráfico 16: POBOACIÓN OCUPADA POR SEXO E RAMA DE ACTIVIDADE ECONÓMICA (IGE, 2001)



	EMPRESARIAS/OS	EMPREGA PERSOAL	NON EMPREGA PERSOAL	ASALARIADAS/OS	FIXAS/OS	EVENTUAIS	OUTRAS SITUACIÓNS	AXUDA FAMILIAR	MEMBRO DE COOPERATIVAS	TOTAL
H	9.924	4.790	5.134	55.861	40.945	14.916	258	121	137	66.043
M	5.627	2.169	3.458	41.096	26.415	14.681	264	164	100	46.987
T	15.551	6.959	8.592	96.957	67.360	29.597	522	285	237	113.030

Táboa 16: POBOACIÓN OCUPADA SEGUNDO SEXO E SITUACIÓN PROFESIONAL (IGE, 2001)

Gráfico 17: EMPRESARIAS/OS



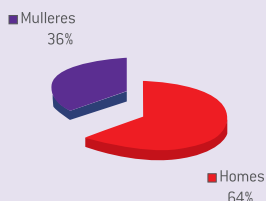
- > As empresas cunha única propietaria predominan no sector do comercio e a hostalería. As empresarias asociadas establecéronse no sector servizos, sobre todo naquelas actividades que deron resposta a novas necesidades.
- > As empresarias que desenvolven a súa actividade en sectores masculinizados séntense excluídas, e sucédense situacións de discriminación fronte a outros empresarios do sector.
- > Son pequenas empresas que non sobrepasan os 50 empregados/as. A media sitúase en nove traballadores/as, dato similar ao resto de Galicia e España.
- > A presenza de varóns como asociados é moi minoritaria, e sempre mantén unha relación de parentesco coa empresaria.
- > En relación coas características socio -demográficas, conclúese que se

toma a decisión de crear a empresa en idades novas. En canto ao estado civil son maioritarias as mulleres casadas ou en parella e con fillas/os. No caso de mulleres viúvas ou separadas estas deciden crear as súas empresas a partir dos corenta anos.

> O nivel de estudos é medio-alto. Son minoría as que só teñen estudos primarios, ao contrario do que sucede no Estado Español.

> A satisfacción expresada é alta, e o principal motivo de insatisfacción é a falta de tempo para si mesmas e a familia.

Gráfico 18: ASALARIADAS/OS SEGUNDO SEXO E TIPO DE CONTRATO (IGE, 2001)

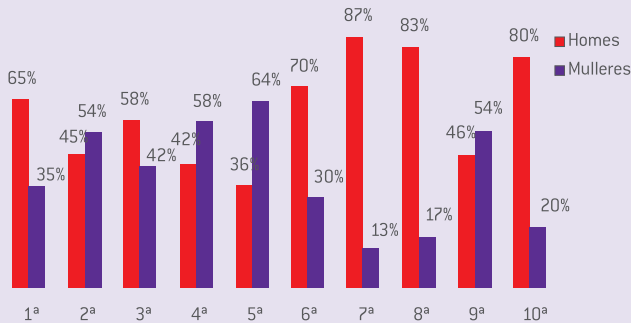


En canto a poboación asalariada, analizando a estabilidade laboral, a contratación eventual é equiparable entre mulleres e homes, con todo, a contratación fixa é menos accesible para as mulleres; só un 39% do persoal asalariado fixo son mulleres. Isto indica que existen maiores reticencias empresariais a contratación indefinida de mulleres que de homes, o que se debe, en parte, á atribución social de responsabilidades familiares ás mulleres e a unha falta de conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

CATEGORÍA	HOMES	MULLERES	TOTAL
1ª - Dirección das empresas e das administracións públicas	6.513	3.460	9.973
2ª - Técnicos/as e profesionais científicas/os e intelectuais	7.169	8.360	15.529
3ª - Técnicos/as e profesionais de apoio	8.610	6.232	14.842
4ª - Empregados/as de tipo administrativo	4.865	6.640	11.505
5ª - Traballadores/as de servizos de restauración, persoais, protección e vendedores	6.350	11.496	17.846
6ª - Traballadores/as cualificados na agricultura e na pesca	926	405	1.331
7ª - Artesáns e traballadores/as cualificados/as das industrias manufactureiras, da construción e da minería	14.544	2.220	16.764
8ª - Operadores/as de instalacións e maquinaria, e montadores/as	11.974	2.459	14.433
9ª - Traballadores/as non cualificados/as	4.697	5.614	10.311
10ª - Forzas armadas	395	101	496
Total	66.043	46.987	113.030

Taboa 17: POBOACIÓN OCUPADA SEGUNDO SEXO E OCUPACIÓN, CATEGORÍA PROFESIONAL (IGE, 2001)

Gráfico 19: POBOACIÓN POR SEXO SEGUNDO A CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL (IGE, 2001)



Atendendo á categoría 2ª [técnicas/os e científicos/as intelectuais] a porcentaxe de mulleres é maior con respecto á dos homes en 7,6 puntos. Porén, observando o nivel 1º de clasificación profesional da táboa [directivos/as de empresas] as mulleres só chegan a representar a metade dos/as profesionais que ocupan os cargos de dirección, con un 35% de mulleres fronte ao 65% de varóns.

Outra diferenza que se observa partindo desta clasificación, é nas categorías 7ª e 8ª [artesáns/ás e traballadores/as cualificados/as das industrias manufacturais, da construción e da minería e operadores/as de instalacións e maquinaria, e montadores], onde os homes están maioritariamente representados cun 86% na categoría 7ª e nun 43% na 8ª respectivamente, estando as mulleres claramente infrarrepresentadas por seren categorías profesionais masculinizadas, comentados en táboas anteriores.

Só na 5ª categoría [traballadoras/es de servizos de restauración, persoais, protección e vendas] as mulleres superan con certa notoriedade aos homes, concretamente un 64% das mulleres están ocupadas nesta clasificación profesional fronte a un 35% dos homes.

En relación co anterior e tendo en conta estudos recentes³ onde se poñen de manifesto as diferenzas salariais en función do sexo, o nivel de formación e a categoría profesional, pódese afirmar que as mulleres gañan de media un 34% menos que os homes. Esta desigualdade é máis acusada no sector privado, acadando unha porcentaxe do 50% a favor dos homes e reducíndose ata o 10,7% no sector público.

Analizando esta particularidade desde o punto de vista formativo, os datos revelan que a maior nivel de formación existen menores variacións salariais entre mulleres e homes no mesmo posto de traballo.

Tendo en conta á categoría profesional, é de salientar que as maiores diferenzas salariais prodúcense nos postos de traballo non cualificados: os homes

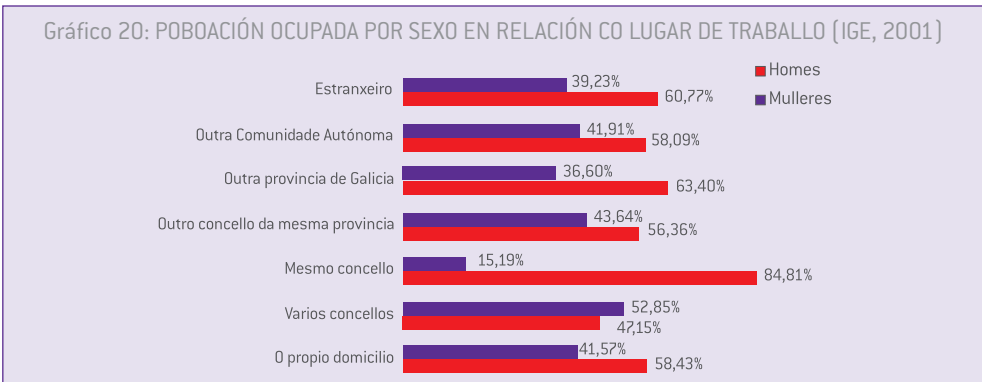
³ Índice Laboral Manpower de 17 de Xaneiro de 2005.

poden chegar a gañar o dobre de media que as mulleres, porcentaxe que vai diminuíndo ata situarse no 25% a favor dun empregado profesional (titulado) en comparación cunha empregada profesional. No caso dos postos de maior responsabilidade (executivos/as) as desigualdades salariais entre homes e mulleres son do 15%, favorables aos primeiros.

Outra das variables que repercute na discriminación salarial é a experiencia laboral. Esta acentúase a partir dos 29 anos, xa que hai poucas mulleres de formación elevada que vaian a permanecer no mercado de traballo durante máis de 30 anos, ao ter que compaxinar vida laboral e familiar.

A feminización e masculinización de determinados sectores, a escaseza de mulleres en postos directivos, a falta de conciliación para a formación e a promoción no emprego e os estereotipos sociais en xeral, son feitos que explican a situación real no mercado laboral.

A partires desta gráfica, obsérvase unha maior porcentaxe de homes no



grupo de persoas que traballan no mesmo concello (84% fronte 15,19% de mulleres) mentres que nos demais rangos a porcentaxe de mulleres e homes está máis equiparada.

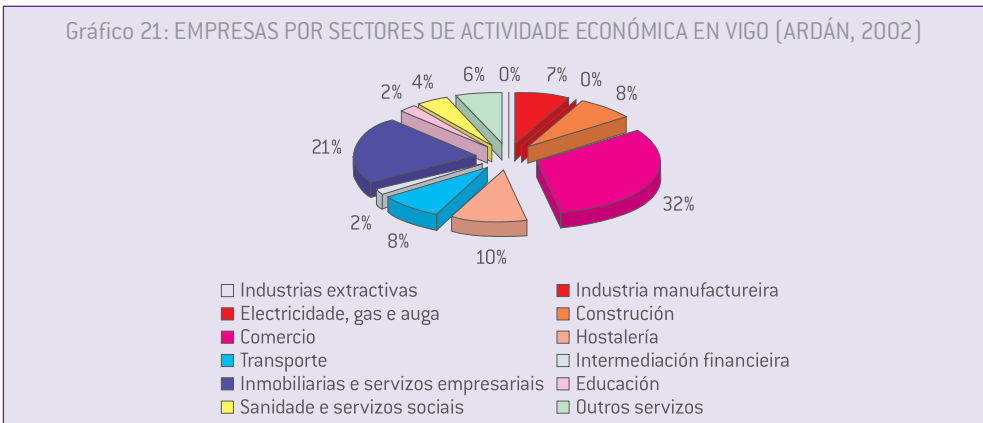
Para o conxunto total de mulleres ocupadas, a porcentaxe das que traballan no propio concello é moi baixo, o que as leva a formularse a mobilidade xeográfica como unha opción factible para a súa inserción no mercado laboral.

1.2.6 Tecido empresarial en Vigo

Atendendo ás gráficas anteriores, predominan na actividade empresarial viguesa as empresas dedicadas ao comercio, con un 32% do total, seguidas de inmobiliarias e servizos empresariais. Tendo isto en conta, as principais actividades económicas están incluídas dentro de sectores feminizados, con todo, isto non reper-

Industrias extractivas	10	0,1%
Industria manufactуреira	1131	7%
Electricidade, gas e auga	6	0%
Construcción	1514	7,8%
Comercio	62232	32%
Hostalería	1941	10%
Transporte	1645	8,4%
Intermediación financeira	298	1,5
Inmobiliarias e servizos empresariais	4054	20,8
Educación	434	2,2
Sanidade e servizos sociais	795	4,1
Outros servizos	1183	6,1
Total	19.473	100

Táboa 18: EMPRESAS POR SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA EN VIGO (Ardán 2002)



cute nunha maior ocupación das mulleres dentro do seu propio concello, xa que as mulleres ocupadas desempeñan a súa labor profesional fóra de Vigo ⁴.

A maior parte das empresas (54%) non teñen asalariadas/os. O 34% do total teñen de un a cinco asalariado/as. A porcentaxe de empresas grandes é mínima, polo que predomina a pequena e mediana empresa.

1.3 *Ámbito educativo*

Neste apartado preséntanse en primeiro lugar datos referentes ao nivel educativo da poboación, recollidos de fontes como o IGE e o estudo “A situación sociolaboral das mulleres galegas”.

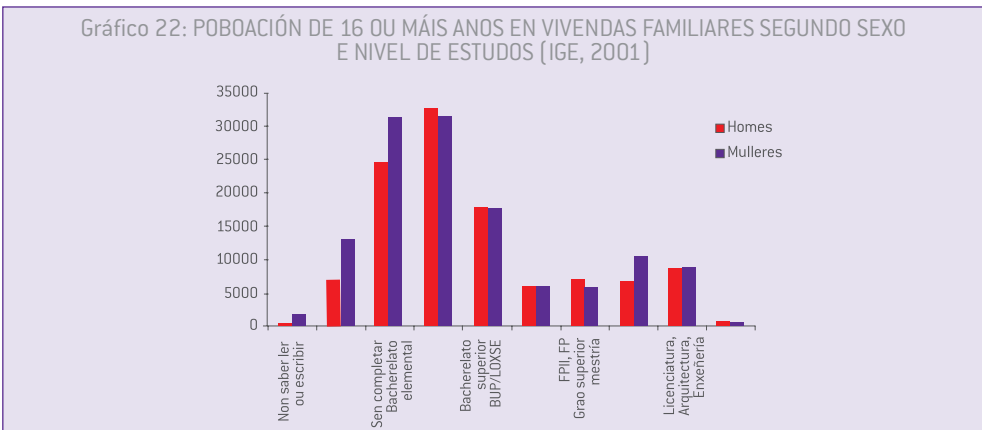
⁴ Ver gráfico 20 da poboación ocupada por sexos en relación co lugar de traballo (IGE, 2001).

En segundo lugar móstrase a relación de alumnado e profesorado segundo tipo de centro e nivel de ensino do concello de Vigo.

1.3.1 Nivel educativo

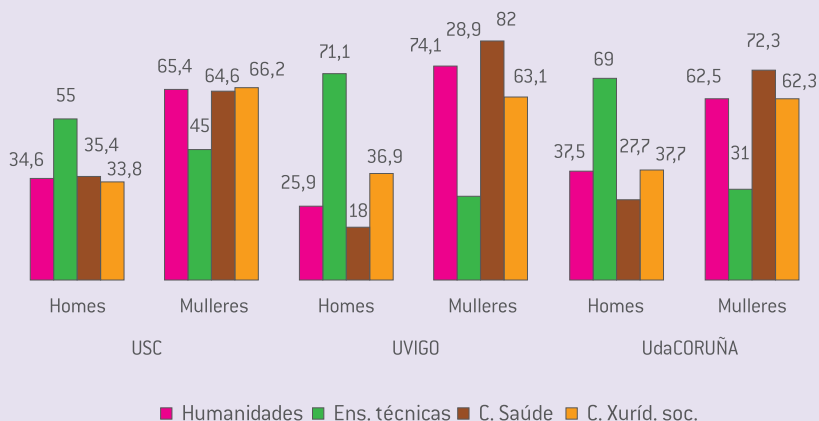
	HOMES	MULLERES	TOTAL
Non sabe ler ou escribir	506	1.858	2.364
Menos de 5 anos de escolarización	6.951	13.106	20.057
Sen completar Bacharelato elemental, ESO ou EXB	24.550	31.315	55.865
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	32.801	31.523	64.324
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COU/PREU	17.753	17.624	35.377
FPI, FP grao medio, Oficialía industrial	6.138	6.050	12.188
FPIL, FP grao superior, Mestría industrial	7.165	6.013	13.178
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñería Técnica	6.943	10.333	17.276
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñería Superior	8.726	8.941	17.667
Doutoramento	755	466	1.221

Taboa 19: POBOACIÓN MAIOR DE 16 ANOS SEGUNDO SEXO E NIVEL DE ESTUDIOS (2001)



Ao abeiro dos datos anteriores pódese observar que, o número de mulleres analfabetas e sen estudos primarios rematados é moi superior ao dos homes. En cambio, as cifras de homes e mulleres con estudos medios son similares; o número de mulleres universitarias é superior ao de homes, sendo esta diferenza maior nos estudos universitarios de primeiro grao. Con todo, as mulleres seguen a decantarse por titulacións relacionadas coas humanidades e/ou a saúde, mentres que os homes elixen estudos relacionados coa tecnoloxía ou as ciencias experimentais, titulacións coas que teñen máis opcións de acceder ao mercado laboral.

Gráfico 23: PORCENTAXE DE MATRICULADOS/AS NAS UNIVERSIDADES GALEGAS NO CURSO 00/01 (Estudio Socialaboral das mulleres galegas)



1.3.2 Comunidade educativa

Os datos que se presentan a continuación non están desagregados por sexos; con todo o número de persoas en idade escolar e profesorado, é un dato relevante á hora de planificar as accións na área de coeducación.

	CENTROS PÚBLICOS	CENTROS PRIVADOS	TOTAL CENTROS
Educación infantil (exclusivamente)	185	186	371
Educación primaria (exclusivamente)	456	455	911
Educación infantil e primaria	91	10	101
Educación primaria e secundaria obrigatoria	5	103	108
Educación secundaria obrigatoria (exclusivamente)	301	392	693
Educación postobrigatoria	410	289	699
Educación secundaria e postobrigatoria	536	167	703
Educación primaria, secundaria e postobrigatoria	0	6	6
Educación de persoas adultas (exclusivamente)	67	2	69
Educación especial en centros específicos	18	26	44
Profesores substitutos comarcaís e itinerantes	13	0	13
Persoal de departamentos de orientación e outro profesorado	166	96	262

Táboa 20: PROFESORADO CENTROS EDUCATIVOS (IGE, curso 2003-04)

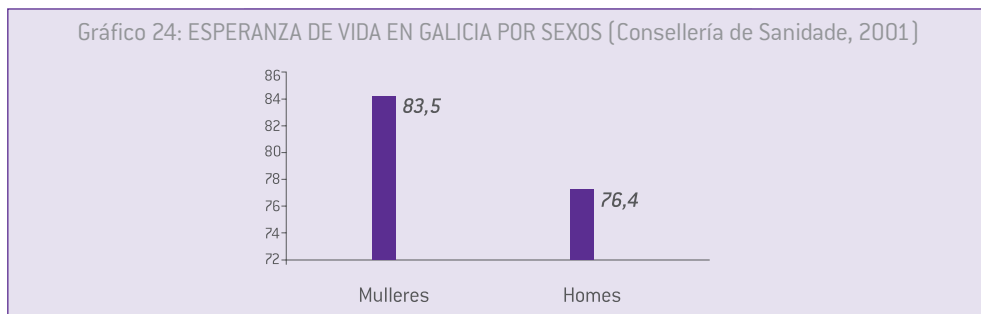
	CENTROS PÚBLICOS	CENTROS PRIVADOS	TOTAL CENTROS
Educación infantil	3.157	3.898	7.055
Educación primaria	6.353	9.189	15.542
Educación secundaria obrigatoria	5.344	7.173	12.517
Educación postobrigatoria	5.887	4.671	10.558
Bacharelato LOXSE	3.276	1.368	4.644
Ciclo formativo de formación profesional específica.			
Grao medio	985	1.264	2.249
Ciclo formativo de formación profesional específica.			
Grao superior	1.513	1.868	3.381
Módulos profesionais	0	0	0
Programas de garantía social	113	171	284
Educación de adultos	2.754	74	2.828
Ensinanzas regradas (nivel I, II, III, aprendizaxe de linguas estranxeiras e cursos de alfabetización para inmigrantes)	1.097	36	1.133
Ensinanzas non regradas (aulas MENTOR ...)	440	38	478
Bacharelato LOXSE	758	0	758
Ciclo formativo de formación profesional específica	418	0	418
Módulos profesionais	41	0	41
Educación especial	88	110	198

Táboa 21: ALUMNADO DE CENTROS PÚBLICOS, PRIVADOS E CONCERTADOS (IGE, curso 2003-04)

1.4 Hábitos de vida saudables

A continuación amósanse os indicadores de saúde provintes de fontes de carácter autónomo, datos que é necesario contemplar xa que a nivel local carécese de información desagregada por sexos que nos permita poñer de manifesto a situación da saúde de mulleres e homes no contexto de referencia.

1.4.1 Esperanza de vida



A partires desta táboa, obsérvase que a esperanza de vida aumentou claramente dentro da poboación galega de forma xeneralizada (posto que no ano 1991 a esperanza de vida das mulleres era de 80 anos e a dos homes 73). As mulleres viven arredor de 7 anos máis que os homes, pero este aumento na esperanza de vida non sempre leva parella unha maior a calidade de vida.

1.4.2 Percepción da saúde

	HOMES %	MULLERES %
Moi boa	13,0	11,2
Boa	59,4	51,0
Regular	21,2	29,4
Mala	4,6	6,8
Moi mala	1,3	1,5
Non sabe	0,2	0,1
Non contesta	0,2	0,0
Totais	1.786	2.042

Táboa 22: PERCEPCIÓN ACTUAL DO ESTADO DA SAÚDE DA POBOACIÓN GALEGA EN FUNCIÓN DOS SEXOS. Fonte: Consellería de Sanidade. Xunta de Galicia 2002-2005

A táboa anterior amosa a percepción do propio estado de saúde que de si mesmas/os teñen un e outro sexo. Os homes teñen unha mellor percepción da súa saúde que as mulleres (1,8 puntos no caso de moi boa e 8,4 en boa). Por outra banda, as mulleres amosan unha maior porcentaxe cando responden ou aprecian que o seu estado de saúde é regular, malo ou moi malo; esta é maior en 8,2 puntos 0,2 e 1 respectivamente.

1.4.3 Consumo de medicamentos

	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Si	37,7	52,3	45,5
Non	61,1	46,8	53,5
Non recorda	1,1	0,6	0,8
Non contesta	0,2	0,2	0,2
Totais	1.787	2.043	3.830

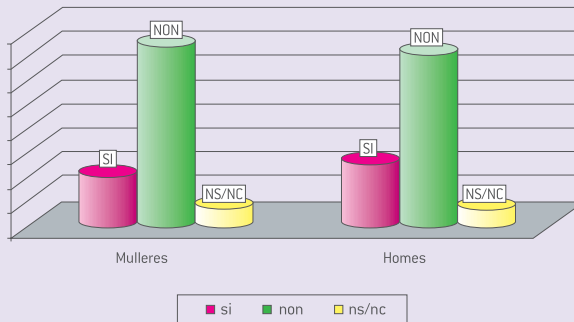
Táboa 23: CONSUMO DE MEDICAMENTOS NA POBOACIÓN GALEGA POR SEXOS. Fonte: Consellería de Sanidade. Xunta de Galicia 2002-2005

En sintonía cos datos anteriores, dedúcese que o consumo de medicamentos é máis elevado nas mulleres que nos homes, cunha diferenza porcentual de 14,6 puntos. Os datos que amosa esta táboa son significativos, posto que os resultados

indican que son as mulleres as que teñen peor percepción da súa saúde e iso reflíctese nun maior consumo de medicamentos.

1.4.4 Utilización dos Servizos Médicos

Gráfico 25: UTILIZACIÓN DE URXENCIAS HOSPITALARIAS EN GALICIA (Plan Galego de Saúde, 2002/05)



Son os homes os que fan máis uso do servizo de urxencias que as mulleres (5 puntos máis), o que reflicte o tipo de doenzas puntuais e prioritarias que padecen. O feito de que non acudan aos servizos sanitarios da atención primaria, como fan as mulleres, corrobora o dito anteriormente sobre a percepción que teñen da súa boa saúde, e só van a/o médica/o cando a enfermidade padecida é percibida como grave.

1.4.5 Consumos nocivos

	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Nunca fumou	33,4	69,2	52,5
Non fuma pero foi fumador/a	23,0	8,4	15,2
Só fuma de xeito ocasional	8,9	4,5	6,5
Fuma a diario	33,4	17,0	24,6
Non contesta	1,4	1,0	1,2
Totais	1.777	2.031	3.808

Táboa 24: CONSUMO DE TABACO NA POBOACIÓN GALEGA POR SEXOS. Fonte: Consellería de Sanidade. Xunta de Galicia 2002-2005.

Na táboa relativa ó consumo de tabaco, pódese apreciar que os homes fumadores duplican ás mulleres fumadoras, tanto no consumo habitual como no ocasional, pero son eles en maior medida (14,6 puntos) os que abandonan o consumo do tabaco.

	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Unha vez ao mes aprox.	5,4	18,3	10,6
2-3 veces ao mes	11,5	16,3	13,5
1-2 veces á semana	29,8	24,9	27,8
3-4 veces á semana	6,4	5,1	5,9
5-6 veces á semana	3,6	2,7	3,2
Diariamente	41,0	30,3	36,7
Non recorda	1,3	1,8	1,5
Non contesta	0,9	0,6	0,8
Totais	1.304	887	2.191

Táboa 25: CONSUMO DE ALCOHOL NO ÚLTIMO MES EN FUNCIÓN DO SEXO. Fonte: Consellería de Sanidade Xunta de Galicia 2002-2005.

O consumo de alcohol prodúcese a diario máis nos homes que nas mulleres (41,0% fronte ao 30,3%) pero, aínda que elas consumen menos, cando reducimos a periodicidade do consumo, aumenta a inxestión por parte das mulleres. Así, hai unha diferenza porcentual de 12,9 puntos máis de homes que consumen alcohol unha vez ao mes, fronte ás mulleres que o fan coa mesma frecuencia. O consumo producido de 1 a 2 veces na semana é de 4,9 puntos menor na poboación feminina que na masculina, ao igual que no consumo realizado de 5 a 6 veces á semana (0,9 menor nas mulleres).

1.4.6 A SIDA⁵

A infección polo virus da inmunodeficiencia humana (VIH) e a síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) son un importante problema de saúde para as mulleres. O número total de casos contabilizados desde 1984 ata xaneiro de 2003 a través do Rexistro Galego da SIDA é de 2.903; o 78,7% son de sexo masculino aínda que a proporción de mulleres afectadas vai en aumento respecto aos primeiros anos da epidemia. O 61% das mulleres e o 69% dos homes infectados no período 1984-2001 son persoas toxicómanas vía intravenosa. Por outra banda, o 31% das mulleres e o 14% dos homes no período sinalado, contraeron a enfermidade a través de contactos heterosexuais.

1.4.7 Trastornos da conducta alimentaria

No que respecta aos trastornos da conducta alimentaria, no período que abrangue os anos 1994-97, en Galicia foron hospitalizadas 163 persoas con anorexia

⁵ Os datos que aparecen nos apartados 1.4.6, 1.4.7 e 1.4.8 foron recollidos do Informe CES "A situación socioeconómica da muller en Galicia" (p 43-64).

nerviosa e 17 con bulimia. Nestes anos produciuse un incremento continuo no número de casos, correspondendo o 96,3% dos casos de anorexia e o 100% dos de bulimia a mulleres.

1.4.8 Saúde reproductiva

O número de interrupcións voluntarias do embarazo realizadas por mulleres galegas no ano 2000 foi de 2.283; o 90,5% realizáronse en centros extrahospitalarios privados e o 9,5% en centros hospitalarios privados. O 80,2% das mulleres ás que se lles practicou a interrupción do embarazo tiñan entre 15 e 34 anos.

Os servizos de anticoncepción ofrécense, polo que se refire ao sistema público, fundamentalmente a través de dous dispositivos: os centros de orientación familiar e os servizos de atención primaria. O 51% da poboación galega non utiliza ningún método anticonceptivo.

En canto a menopausia, esta está adquirindo un grande protagonismo debido basicamente á elevada porcentaxe de mulleres nesta situación en Galicia, ao incremento de esperanza de vida, e polo feito de que este período está asociado a unha alta taxa de mortalidade.

O cancro de mama é a primeira causa de morte por cancro nas mulleres da Unión Europea. O programa galego de detección precoz do cancro de mama ten como obxectivo principal reducir a mortalidade por cancro de mama en mulleres de 50 a 64 anos nunha porcentaxe superior ao 25% ao cabo de seis anos de implantación completa do programa. A poboación obxecto de estudo son todas as mulleres residentes en Galicia de 50 a 64 anos. A proba de cribado consiste na realización de mamografías, proba que se repite cada dous anos.

1.4.9 Costume de camiñar

O costume de camiñar como hábito de vida saudable está equiparado en homes e mulleres, sendo a diferenza só de 0,7 puntos a favor dos homes.

	HOMES %	MULLERES %	TOTAL %
Si	54,7	54,0	54,3
Non	45,1	45,7	45,4
Non sabe	0,2	0,2	0,2
Non contesta	0,0	0,0	0,0
Totais	1.787	2.043	3.830

Táboa 26: COSTUME DE CAMIÑAR NA POBOACIÓN GALEGA EN FUNCIÓN DOS SEXOS. Fonte: Consellería de Sanidade Xunta de Galicia 2002-2005.

2 ANÁLISE DE NECESIDADES E RECOLLIDA DE PROPOSTAS: AXENTES DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE VIGO

No presente apartado recóllense as principais conclusións achegadas por diferentes entidades participantes na fase de estudo de necesidades. O proceso de recollida de información levouse a cabo mediante a distribución de cuestionarios adaptados aos distintos grupos de entidades do municipio: asociacións de mulleres e veciñais, sindicatos, servizos de emprego, oficinas de emprego, asociacións empresariais e programas de inserción socio laboral, organismos e departamentos municipais.

A continuación presentamos a modo de conclusión as dificultades, necesidades e propostas das diferentes entidades participantes.

RELACIÓN DE ENTIDADES CONTACTADAS

ASOCIACIÓNS DE MULLERES E VECIÑAIS

Asociación de Mulleres Dorna, Asociación de Mulleres Rosalía de Castro, Asociación de Mulleres Accedo, Alecrín, Asociación de Mulleres Progresistas, Asociación Promoción de Mulleres Concepción Arenal, Feministas Independentes Galegas, Mulheres Nacionalistas Galegas, Colectivo Violeta, Coordinadora Local da Marcha Mundial das Mulleres, Ovarias, Coordinadora de Mulleres contra a violencia, Asociación Adiquerando, Asociación de Mulleres Veciñais contra os malos tratos, Federación de AAVV Eduardo Chao, Asociación de Persoas Xordas de Vigo.

SERVIZOS DE EMPREGO

Oficinas de emprego, Fundación Galega da muller emprendedora (Servizo Galego de Igualdade), SOL Concello de Vigo, Servizo de Orientación Laboral da Universidade de Vigo, Servizo de integración Laboral de COGAMI, FEAFES (integración laboral de persoas con discapacidades mentais), Plan de Inclusión Social RISGA do concello de Vigo, Servizo de Información para o emprego da Casa de Xuventude de Vigo.

SINDICATOS

Sindicato independente do Concello de Vigo, Central Obrera Nacional Sindicalista, Asociación Sindical de representantes do comercio de Vigo, CCOO, CIG, UXT, SATSE, STEG, ANPE.

ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS

Asociación Jóvenes Empresarios de Vigo, Asociación Provincial de Empresarias de Pontevedra, Confederación de Empresarios de Pontevedra, Federación Autónomos de Galicia, Federación de Empresarias de Galicia.

ASOCIACIÓNS DEPORTIVAS

Fundación Vigo en Deporte (VIDE).

>> COEDUCACIÓN

ASOCIACIÓNS DE MULLERES E VECIÑAIS

dificultades - necesidades destacadas	propostas de actuación
<ul style="list-style-type: none"> > Escasa sensibilización e formación en Igualdade de Oportunidades do profesorado. > Presenza de estereotipos sexistas nos materiais educativos: linguaxe, contidos, imaxes... > Currículum oculto impregnado de estereotipos sexistas: trato de profesorado ao alumnado de xeito distinto se son nenas ou nenos. > Falta de coordinación entre colexio e familias. > Pouca implicación de nais e pais na educación afectivo sexual de fillos e fillas. > Modelo dunha sociedade patriarcal, educación diferencial nas familias. > Presenza de estereotipos na realidade socio familiar (reparto de tarefas, responsabilidades, ...) que se transmiten de xeito interxeracional. O xogo simbólico reproduce os roles de nais e pais que nenas e nenos viven a diario “aprendizaxe por imitación”. > Estereotipos na educación e coidado familiar de fillas e fillos: vestimenta, cores, xoguetes, tarefas encomendadas... > Escaso tratamento nas ANPAS dos temas relacionados con educación para a igualdade. > Influencia dos medios de comunicación social. > Invisibilidade da muller na vida social e económica. 	<ul style="list-style-type: none"> > Promover titulacións universitarias sobre igualdade de xénero e convenios de colaboración entre universidade e concello para celebración de cursos de Axentes de Igualdade de Oportunidades. > Creación do Observatorio Municipal para a igualdade entre mulleres e homes (O.M.I.O.). > Axente de igualdade de oportunidades para asesorar, orientar en materia de igualdade de oportunidades a axentes educativos en xeral, en coordinación co O.M.I.O. > Incluír a educación non sexista no Plan de materias educativas obrigatorias. > Fomentar habilidades de comportamento asertivo no alumnado, educar para evitar calquera comportamento discriminatorio. > Sensibilizar a editoriais, ilustradores/as e empresas produtoras de xogos para o deseño de produtos non sexistas. > Desenvolver campañas de xogo non sexista e non violento. > Promover o uso de materiais didácticos alternativos non sexistas. > Promover Orientación non sexista na elección de itinerarios formativos. > Elaborar un material específico de educación afectivo sexual para nais, pais e profesorado. > Exposición, charlas para facer visible as mulleres en todas as facetas da vida pública. > Accións formativas dirixidas á familia no seu conxunto sobre comunicación, valores, educación non sexista.

INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (IME)

dificultades - necesidades na coeducación	propostas de actuación
<ul style="list-style-type: none"> > Estereotipos sexistas na educación. > Cultura androcéntrica. > Identidades sexistas e violentas. > Baixa participación de pais nas AMPAS, só o 20% dos que participan son pais. 	<ul style="list-style-type: none"> > Promover o desenvolvemento integral da personalidade de fillas e fillos, e fomentar a adquisición de habilidades sociais e de comunicación para afrontar os conflitos de xeito positivo. Propiciar hábitos de axuda, cooperación e colaboración social. > Promover o respecto a diferenza e a tolerancia e unha educación para a resolución de conflitos. > Educar no rexeitamento da violencia e socializar na superación desta como unha parte indispensable para o crecemento persoal. > Análise crítica dos aspectos sociais e culturais que foron conformando os estereotipos sexistas. > Educación multicultural favorecendo o coñecemento de todas e todos no respecto e na igualdade.

>> CONCILIACIÓN E PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO MERCADO LABORAL

ASOCIACIÓNS DE MULLERES E VECIÑAIS

dificultades - necesidades destacadas	propostas de actuación
<ul style="list-style-type: none"> > División sexual do traballo discriminatorio: asunción como rol principal dos homes do sustento da familia e fogar, mentres que as mulleres protagonizan o traballo no ámbito familiar e doméstico e tamén no mercado de traballo [dobre xornada]. > Carencias de información e formación. > Minusvalorización da contribución económica das mulleres traballadoras. > Discriminación salarial, as mulleres seguen cobrando menos que os homes por facer os mesmos traballos. > Escasa implicación de homes nas responsabilidades de coidado e tarefas domésticas. > Sobrecarga feminina de coidados de familiares dependentes. > Interiorización de estereotipos femininos que anulan a valía persoal das mulleres e limitan o acceso aos espazos públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> > Contemplan como outra das funcións O.M.I.O. a recollida de denuncias e reclamacións das traballadoras. > Facer visible o tempo e enerxía que supón o traballo doméstico e responsabilidades familiares. > Sensibilizar para compartir os traballos dentro do fogar. > Implicar dende os centros de ensino ao alumnado como mediador no reparto equitativo dos traballos domésticos no núcleo familiar. > Programas de intercambio entre homes e mulleres sobre tarefas e responsabilidades familiares. > Elaborar unha guía de boas prácticas no ámbito familiar e doméstico. > Programas televisivos e radiofónicos con espazos sobre a igualdade. > Convocar concursos de proxectos empresariais promovidos por mulleres. > Elaborar estudos e avaliacións sobre a situación da muller no mercado laboral.

dificultades - necesidades destacadas

(Continuación)

- > Invisibilidade e non recoñecemento do traballo doméstico.
- > Falta de espazos para a atención de familiares ou enfermos/as durante as horas de traballo.
- > Baixa presenza de mulleres en postos de dirección e responsabilidade.
- > A falta de conciliación implica unha traba a incorporación ou permanencia no emprego, aínda sendo dereitos fundamentais.
- > Desconfianza acerca das capacidades da muller para o emprego.
- > Recelo ao contratar mulleres por medo a un posible embarazo ou que abandone o posto de traballo por coidado de fillos/as.

propostas de actuación

- > Fomentar o tele-traballo.
- > Incrementar a rede de centros públicos de atención a persoas dependentes, ampliar os seus servizos e garantir a súa proximidade a contextos empresariais.
- > Informar ás empresas sobre a igualdade de oportunidades.
- > Crear premios ou distincións para empresas con políticas específicas de igualdade de oportunidades.
- > Impulsar nas empresas coas que se establezan convenios de colaboración co concello unha cota de contratación de mulleres.
- > Reciclar profesionalmente a mulleres paradas de longa duración.
- > Propoñer as empresas que se considere o acoso sexual como risco laboral específico; e que os presuntos acosadores sexan apartados do seu posto de traballo ata que se realice unha investigación de rigor e conclúa o proceso xudicial.

SERVIZOS DE EMPREGO**dificultades - necesidades destacadas ao emprego das mulleres**

- > Dificultades de acceso ao emprego derivadas da falta de conciliación da vida persoal, laboral e familiar: falta de tempo para dedicar a busca, a formación e preparación profesionalE
- > Descoñecemento das habilidades e técnicas da busca activa de emprego.
- > Demanda de formación ocupacional feminizada, principalmente relacionadas coas seguintes familias profesionais: perruquería e estética, sanidade, auxiliar de axuda a domicilio, comercio, limpeza industrial...
- > Baixa motivación derivada das escasas expectativas de emprego.
- > Acentuación das dificultades das mulleres que buscan emprego e teñen algún tipo de minusvalía xa que as súas expectativas se ven reducidas ao ámbito doméstico.
- > Reticencias empresariais derivadas pola pouca información que teñen sobre a discapacidade.
- > Escasa implicación institucional na promoción de condicións favorables para fomentar a inserción

propostas de actuación

- > Formación en Igualdade de Oportunidades e perspectiva de xénero a profesionais implicados no PME con seguimento e titorización posterior.
- > Establecemento de criterios, indicadores e documentos que recollan información cualitativa e cuantitativa sobre a situación de mulleres e homes no mercado laboral en Vigo, así como das persoas participantes en cada actuación do PME.
- > Análise e diagnóstico posterior para a formulación de novas actuacións, modificacións ou propostas para novos plans de emprego.
- > Posta en marcha dun programa de orientación laboral non sexista que inclúa actividades para o fomento da ocupación de mulleres e homes en profesións nas que están subrepresentadas/os e de xeito complementario módulos de competencias persoais e de habilidades, técnicas e axudas para a busca de emprego.

**dificultades - necesidades destacadas
emprego das mulleres**

(Continuación)

laboral en igualdade: creación de garderías públicas e centros de atención a persoas dependentes.

> Nais solteiras que atopan incompatibles as xornadas laborais de empregos aos que poden acceder polas súas capacidades, pero que a xornada de traballo lles impide atender aos seus/súas fillos/as.

> Víctimas de violencia de xénero que desexan buscar traballo fóra do entorno próximo ao agresor, pero que non un traballo con suficiente remuneración que lles permita vivir fóra da súa localidade.

> Explotación laboral, sobre todo con mulleres inmigrantes.

> Mulleres contratadas por obra ou servizo que lle renovan durante varios anos e, ao quedarse embarazadas, comunícalles que non se lles renovará máis e que o seu posto será ocupado por outra persoa.

propostas de actuación

> Creación de servizos complementarios de atención a persoas dependentes para facilitar a conciliación da actividade laboral e familiar.

SINDICATOS DE TRABALLADORES/AS

dificultades - necesidades

> Baixa participación das mulleres nos sindicatos: falta de conciliación, desvalorización da participación sindical das mulleres por parte dos seus compañeiros e falta de apoio familiar.

> Escasa representación de mulleres nos procesos de negociación colectiva.

> Exclusividade da participación de homes nos procesos de negociación colectiva nos sectores da industria e construción.

> Retencións empresariais a introdución de cláusulas que eliminan a discriminación por razóns de sexo.

> Sutilidade e encubrimiento das discriminacións no mercado laboral.

> Xornada partida.

propostas de actuación

> Concienciación dos homes sindicalistas en igualdade para considerar ás súas compañeiras.

> Flexibilizar os horarios das reunións.

> Subvención para creación e mantemento de garderías nos sindicatos e ampliación dos servizos das externas.

> Seguimento diario da labor das/os profesionais dos sindicatos para subsanar as discriminacións e connotacións sexistas.

> Propostas para os convenios:

- formación dentro dos horarios laborais
- permisos retribuídos para atención e coidado de persoas dependentes (posibilidade de redución de xornadas, horas de lactancia, respecto dos días libres, garderías, vacacións)
- flexibilidade de horarios

>> PROMOCIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SAUDABLE

ASOCIACIÓN DE MULLERES E VECIÑAIS

dificultades - necesidades destacadas	propostas de actuación
<ul style="list-style-type: none"> > Grandes listas de espera que repercuten negativamente na atención médica temperá. > Escasa educación para a prevención da saúde. > Desvalorización do corpo feminino. > Escaseza de educación sexual. > Incremento do embarazo precoz. > Falta de persoal sanitario en detrimento da atención e seguimento de enfermidades femininas (cáncer xinecolóxico e de mama, menopausa...). 	<ul style="list-style-type: none"> > Coordinación entre os servizos sociais comunitarios cos servizos específicos tanto públicos como privados dirixidos á muller. > Incorporar a perspectiva de xénero na formación e perfeccionamento das e dos profesionais da saúde. > Estudar a repercusión dos riscos laborais na saúde das mulleres. > Informar sobre embarazos non desexados e enfermidades de transmisión sexual. > Considerar a anorexia, bulimia e obesidade “enfermidades de atención primaria” > Realizar campañas de prevención de trastornos alimentarios. > Facer seguimento das mulleres menopáusicas. > Aumentar persoal sanitario. > Promover unha sexualidade san, pracenteira e libre de riscos. > Entregar a pílula postcoital gratuitamente para todas as mulleres do municipio que a necesiten. > Habilitar centros de información sexual sen límite de idade. > Recoñecer mulleres e homes como seres integrais.

FUNDACIÓN VIGO EN DEPORTE (VIDE)

dificultades - necesidades destacadas
<ul style="list-style-type: none"> > Existencia de deportes masculinizados e feminizados. Segregación nos deportes. > Maior presenza de homes na práctica deportiva. > Pouca participación de persoas de maiores 25 anos (homes e mulleres) no deporte. > A falta de conciliación inflúe negativamente no feito de que as mulleres practiquen deporte. > Falta de apoio familiar > Persistenza de estereotipos de xénero que merman a participación das mulleres nalgúns deportes.

3 ANÁLISE DAFO: INTERPRETACIÓN E DIAGNÓSTICO DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO DA INFORMACIÓN OBTIDA

A análise DAFO vains permitir elaborar un esquema, por un lado de debilidades e fortalezas (aspectos intrínsecos) e polo outro de ameazas e oportunidades (aspectos extrínsecos) da realidade na que se vai intervir.

XERAL	
debilidades	fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> > Inexistencia dun departamento específico de igualdade de oportunidades que faga viable a aplicación do principio de mainstreaming. > Falta de estudos con perspectiva de xénero. > Uso sexista da linguaxe na administración: utilización do masculino xenérico como universal. > Escaso recoñecemento da importancia que ten a modificación da linguaxe para a eliminación do sexismo. > Falta de concienciación da cidadanía sobre a necesidade real da Igualdade de Oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> > Demanda e conciencia por parte de persoal técnico de diversos departamentos do Concello, da necesidade de contar cun órgano de asesoramento en igualdade de oportunidades. > Sensibilización interna para a promoción da Igualdade de Oportunidades. > Recursos específicos para a muller (Casa das Mulleres, Puntos Informa, Casa de Acollida, etc.). > Concellerías de Promoción Económica (Área de Muller). > Descentralización dos recursos. > Participación municipal en programas europeos en prol da Igualdade de Oportunidades (Equal e Urb.-al). > Concello Municipal da Muller (CMM). > Experiencia e tradición no eido da Igualdade de Oportunidades (políticas, plans de igualdade, programas para á muller...). > Tecido asociativo importante e dinámico. > Boa predisposición das asociacións a colaborar na realización de actividades. > Servizo de Información e Asesoramento a mulleres con discapacidade en situacións de risco levado a cabo por unha entidade que promove a integración de persoas minusválidas.
ameazas	oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> > Descoñecemento do tema por parte da sociedade en xeral. > A igualdade de oportunidades como ámbito recente de traballo. > A crenza de que a Igualdade de Oportunidades é un asunto de mulleres. > A consideración de que a Igualdade entre homes e mulleres xa se acadou (Igualdade legal vs. Igualdade real). 	<ul style="list-style-type: none"> > Lexislación e políticas a nivel nacional, europeo e internacional en prol da Igualdade de Oportunidades de mulleres e homes. > Referentes femininos da muller na política local.

ameazas	oportunidades
<p>(Continuación)</p> <ul style="list-style-type: none"> > Falta dunha visión diferenciadora e ampla do colectivo feminino: mulleres mozas, maiores, con discapacidade, prostituídas, etc.. 	

ÁREA I: COEDUCACIÓN NAS INSTITUCIÓNS EDUCATIVAS

debilidades	fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> > Falta de datos desagregados por sexos. > Pouca presenza de actividades escolares que fomenten a participación familiar no seo das institucións educativas. > Baixa participación de pais nas AMPAS, só o 20% dos que participan son pais. 	<ul style="list-style-type: none"> > Existencia dun Instituto Municipal de Educación (IME) > Asociacións de Nais e Pais de Alumnas/os. > Programas desenvolto desde a Concellería da Muller dirixidos aos centros educativos. > Proxecto “Vigo: Cidade Educadora” no que se inclúe un área para a promoción da Igualdade nos colexios e a prevención de condutas violentas.
ameazas	oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> > Presenza de estereotipos de xénero no currículo oculto. > Escaseza de formación en igualdade de oportunidades dirixida a comunidade educativa. > Sexismo nos libros de texto e materiais educativos empregados nas aulas. > Escasa participación directa das nais e pais nas accións educativas desenvolto desde os centros educativos. > Presenza de estereotipos na realidade socio familiar (reparto de tarefas e responsabilidades entre fillos e fillas, xogos, xoguetes, contos, vestimenta e educación en xeral...) > Reprodución de estereotipos sexistas a través dos medios de comunicación social. 	<ul style="list-style-type: none"> > Oferta de material didáctico non sexista. > Lexislación específica sobre a educación transversal en igualdade de oportunidades. > Presenza, cada vez máis abundante, de accións educativas dirixidas ao fomento da igualdade de oportunidades. > Existencia de Asociacións que se dedican principalmente a traballar temas da Coeducación e non sexismo na escola.

ÁREA II: CONCILIACIÓN; FAMILIA E CORRESPONDENCIA DOMÉSTICA

debilidades	fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> > Falta dun estudo específico sobre acceso e aproveitamento de recursos sociais para o coidado das persoas que conforman a unidade de convivencia. > Elevada porcentaxe de mulleres que se dedican exclusivamente ao traballo reprodutivo, sendo escasa a porcentaxe de homes nesta actividade. 	<ul style="list-style-type: none"> > Existencia de garderías e centros de día para persoas dependentes. > Existencia dun Servizo de Atención Domiciliaria da Infancia: SADI. > Cursos que promoven que os homes aprendan tarefas tradicionalmente femininas (p. ex: cociña) e viceversa (p. ex: electricidade). > Existenza de servizos de gardería en algún sindicato. > Demanda de dereitos no referente á lexislación da conciliación por parte de mulleres e homes participantes en movementos sindicais. > Formación continua dos sindicatos orientada a temas e contidos relacionados coa igualdade de oportunidades e conciliación. > Programa sobre a conciliación da vida familiar e laboral da muller con discapacidade.
ameazas	oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> > Estereotipos culturais que dificultan a igualdade no reparto das responsabilidades no ámbito familiar. > Carencia de habilidades nos homes para desenvolver o traballo doméstico por mor dunha educación diferencial. > Pouca implicación en xeral dos homes nas tarefas domésticas o que conleva a existencia de dobres e incluso triples xornadas laborais no caso das mulleres. > Escaso recoñecemento do traballo reprodutivo por ser unha actividade non suxeita ao sistema de protección social. > Falta de adaptabilidade da lexislación ás necesidades reais de conciliación. > Descoñecemento dos recursos e axudas específicas que existen para conciliar a vida familiar e laboral. > Reticencias empresarias a introducir cláusulas positivas nos convenios. 	<ul style="list-style-type: none"> > Lexislación específica tanto a nivel autonómico, nacional como europeo, no eido da conciliación da vida familiar e laboral. > Axudas económicas para a conciliación da vida familiar: Cheque infantil, Cheque asistencial (para a atención de persoas dependentes), Paga única por filla/o menor de 3 anos... > Abono do 100% das cotas de seguridade social dos contratos de interinidad por baixa en caso de necesidades familiares. > Interese, desde algunhas esferas políticas e económicas, por acadar a corresponsabilidade doméstica, co fin de lograr unha maior inserción laboral das mulleres.

ÁREA III: PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO MERCADO LABORAL

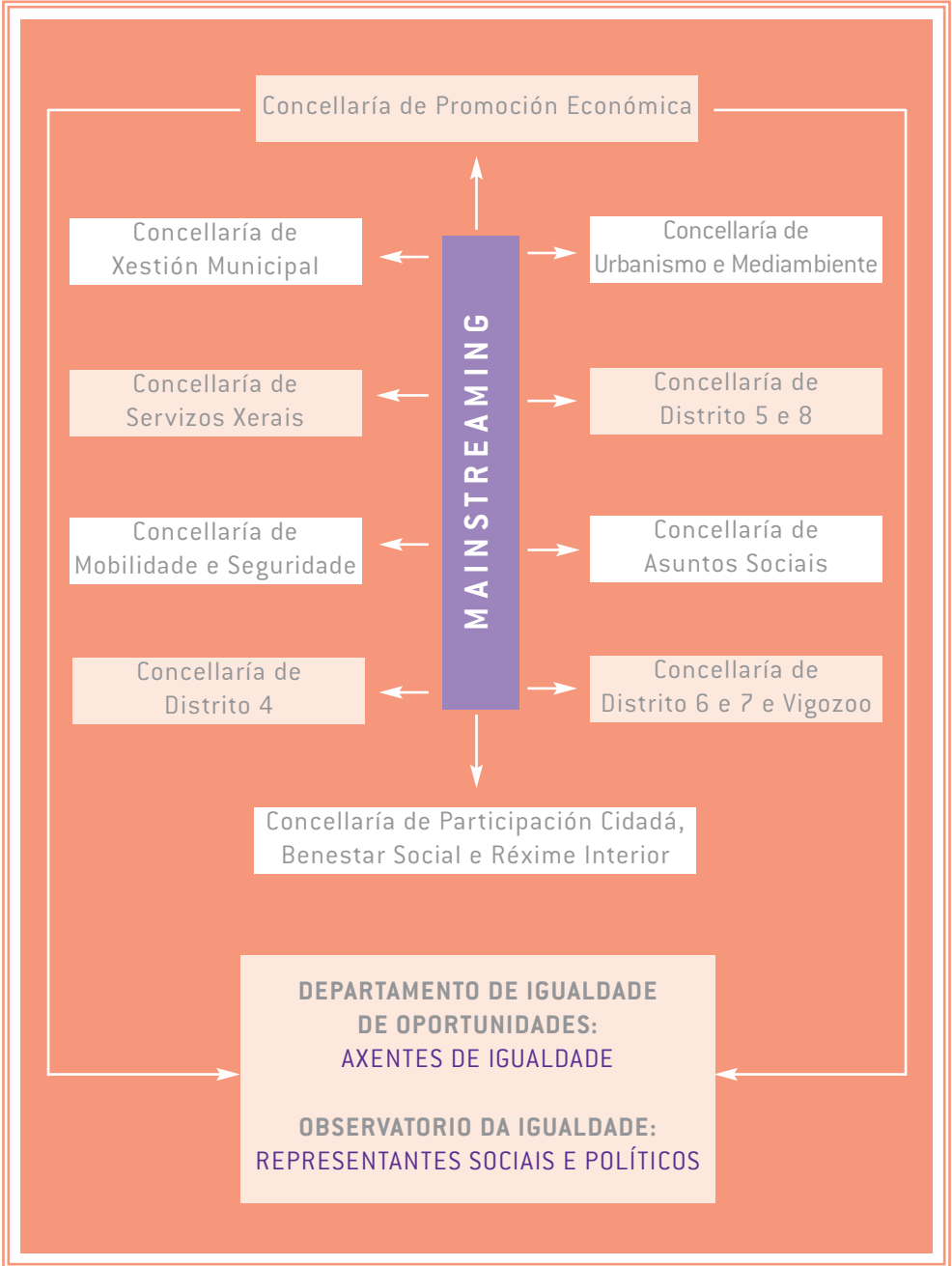
debilidades	fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> > Taxa de paro feminina superior á masculina, sobre todo en mulleres de máis de 25 anos. > Descoñecemento de ferramentas e habilidades para a busca de emprego. > Actitude pasiva e anteposición das labores reproductivas á busca de emprego. > Maior precariedade e inestabilidade laboral nas mulleres que no conxunto de homes traballadores. > Persistencia de sectores masculinizados e feminizados tanto na ocupación como na contratación. > Escasa representación de mulleres en cargos directivos e/ou de responsabilidade. > Menor proporción de mulleres empresarias > Falta de estudos globais desagregados por sexos 	<ul style="list-style-type: none"> > Ampla oferta de Servizios de Orientación Laboral. > Servizos de integración laboral específicos para persoas con minusvalías. > Existencia de actividades formativas e informativas para persoas con minusvalías onde se introduce a perspectiva de xénero. > Oferta de formación ocupacional > Oferta de formación continua > Formación profesional > Existencia de Secretarías da Muller nos sindicatos con sé en Vigo. > Aumento progresivo da incorporación das mulleres ao mercado laboral. > Existencia dun Plan Municipal de Emprego: <ul style="list-style-type: none"> · Programa de apoio a inserción laboral onde se inclúen medidas específicas de igualdade de oportunidades. · O colectivo de mulleres considerado como prioritario para o acceso aos recursos de fomento de emprego municipal.
ameazas	oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> > Estereotipos característicos da cultura androcéntrica que dificultan a igualdade de oportunidades no mercado laboral. > Teito de cristal. > Estereotipos de xénero nos procesos de selección de persoal. > Maior precariedade laboral feminina: Baixa valoración daquelas ocupacións desenvoltas por mulleres. Soldos inferiores. > A elección de carreira e/ou estudos profesionais está condicionada polo xénero. > A formación de cara a inserción laboral das mulleres segue mantendo e reproducindo os roles tradicionais de xénero. > Baixa participación sindical de mulleres derivada de falta de apoio familiar. > Falta de introdución da perspectiva de xénero na negociación colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> > Medidas de fomento de emprego dirixidos ás mulleres: <ul style="list-style-type: none"> · Incentivos á contratación indefinida e a creación de empresas · Subvención á contratación en profesións subrepresentadas. > Incentivos para a elaboración de Plans e Estudos de Igualdade en empresas. > Políticas en prol da igualdade de dereitos e deberes das mulleres no mercado laboral. > Importancia dos procesos de negociación colectiva como un medio para incluír cláusulas positivas que impulsen a igualdade de oportunidades. > Posibilidade de revisión e impugnación de convenios colectivos discriminatorios.

ÁREA IV: PROMOCIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SAUDABLES

debilidades	fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> > Falta de datos desagregados por sexos. > Falta de estudos sobre saúde e xénero. > Disfrute e disposición desigual do tempo de lecer por mor de sesgos sexistas. > Pouca presenza de mulleres en cargos directivos nas entidades deportivas. 	<ul style="list-style-type: none"> > Cursos municipais específicos de saúde feminina dirixidos ás mulleres. > Actuacións específicas municipais para a promoción da saúde na muller > Abundantes recursos médicos e asistenciais para a poboación. > Accións de sensibilización para a promoción de hábitos de vida saudable. > Demanda por parte de certas entidades dun tratamento integral da saúde.
ameazas	oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> > Existencia de estereotipos de xénero no eido da saúde. > Nas mulleres recae gran parte, ou toda, a responsabilidade de atención aos membros da unidade de convivencia. > A dobre xornada (produtiva e reprodutiva) e a asunción de roles de xénero repercute negativamente na saúde bio-psico-social das mulleres. > Falta de conciencia de que a práctica deportiva redundará nunha mellora do estado da saúde. > Incremento de estilos de vida sedentarios e consumistas. > Aumento do número de mulleres consumidoras de tabaco, alcohol e outras substancias aditivas como fórmula para acadar maiores cotas de liberdade e "igualdade" cos homes. > Desmitificación dos riscos que conlevan as prácticas non saudables. > Maiores riscos ante a violencia sexual e de xénero. > Enfermidades prevalentes en función do sexo. > Falta da perspectiva de xénero nos itinerarios formativos en Ciencias da Saúde. > A contía dos premios deportivos e dos soldos é maior no caso dos deportistas que no caso das deportistas. > Falta de reflexo da diversidade deportiva nos medios de comunicación social, dando especial protagonismo aos deportes masculinizados. > A muller no deporte como obxecto sexual e reclamo publicitario. 	<ul style="list-style-type: none"> > Lexislación a favor de limitar o consumo de tabaco, alcohol e outras substancias nocivas. > Publicacións específicas para adoptar hábitos de vida saudable. > Campañas de prevención da saúde nos medios de comunicación. > As mulleres son as principais xestoras da saúde familiar en todos os grupos de idade. > Programas de saúde integral da Consellería de Sanidade. > Programas que promovan un tempo de lecer saudable. > A existencia de deportistas femininas, que serven de modelo de referencia.

**PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES ENTRE
MULLERES E HOMES
2005 - 2007**





MAINSTREAMING DE XÉNERO

DEPARTAMENTO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: AXENTES DE IGUALDADE

OBSERVATORIO DE IGUALDADE : REPRESENTANTES SOCIAIS E POLÍTICAS/OS

Concellaría de Urbanismo e Mediambiente

Concellaría de Xestión Municipal

Concellaría de Promoción Económica

Concellaría de Mobilidade e Seguridade

Concellaría de Servizos Sociais

Concellaría de Participación Cidadá, Benestar Social e Réxime Interior

Concellaría de Distrito 4

Concellaría de Distrito 5 e 8

Concellaría de Distrito 6 e 7

Obxectivo 1: Impulsar a aplicación de políticas de igualdade no eido local.

Acción 1.1: Creación do departamento de Igualdade de Oportunidades adscrito á Concellería da muller

Convocatoria de prazas de Axente de Igualdade de Oportunidades como persoal funcionario na Oferta Pública de emprego do Concello.

FUNCIÓNS DO DEPARTAMENTO DE IGUALDADE:

- > Consulta, formación e asesoramento permanente de políticas/os, técnicos/as e demais persoal do Concello.
- > Deseño, creación e adaptación de instrumentos para a intervención profesional en Igualdade de Oportunidades.
- > Revisión –corrección de documentación, publicacións e outros materiais de todo o Concello.
- > Seguimento e asesoramento dos procesos de comunicación na atención ao público, planificación de intervencións, servizos ofertados, linguaxe,...
- > Xestión, seguimento e avaliación do Plan de Igualdade de Oportunidades ⁶.
- > Foro web: ferramenta de debate e información.

ORGANISMOS RESPONSABLES:

- > Concellería de Muller
- > Concellería de Persoal

Acción 1.2: Creación do Observatorio para a Igualdade ⁽²⁾

ACCIÓNS:

- > Estudo da realidade e establecemento de necesidades.
- > Enunciación de propostas e recomendacións.

ORGANISMO RESPONSABLE:

- > Concellería de Muller

MEMBROS PARTICIPANTES:

- > Tecido asociativo municipal
- > Departamento de Igualdade de Oportunidades

⁶ Ata que este constituído o Departamento de Igualdade de Oportunidades, o seguimento do Plan será feito polo persoal da Área da Muller e o Observatorio para a Igualdade.

⁽²⁾ O observatorio artellaríase a partires do tecido asociativo e contaría con asesoramento técnico por parte do Departamento de Igualdade. Así mesmo, podería contar con técnicos/as externos como axentes consultivos. A súa finalidade sería a análise da realidade nos distintos ámbitos sociais da vida local para establecer necesidades, enunciar propostas e recomendacións a organismos e entidades diversas e recoller as súas peticións, ao mesmo tempo que promover e favorecer a participación cidadá.

2 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA 1

A COEDUCACIÓN NAS INSTITUCIÓNS EDUCATIVAS: ESCOLA E FAMILIA

O termo «coeducación» emprégase para referirse á educación conxunta de dous ou máis grupos, en principio, distintos.

En relación co anterior, a coeducación fai referencia á educación conxunta de dous colectivos humanos específicos: os homes e as mulleres; pero nun sentido máis amplo do que sería unha educación mixta, na que nenos e nenas, conxuntamente, a través dos contidos formativos, están recibindo mensaxes que constitúen unha educación diferencial.

Baixo esta nova concepción preténdese que a educación de nenos e nenas avance cara un modelo integral de xeito que, no desenvolvemento da súa personalidade, capacidades, actitudes, etc., non teñan cabida sesgos derivados do sexismo tradicional androcéntrico.

A educación tradicional sexista segue permanecendo hoxe en día nas institucións educativas, familiares e en toda a sociedade en xeral. Aínda que existen leis para a educación en igualdade como a LODE, unha visión máis crítica da realidade transmítemos que hoxe en día séguese educando de maneira distinta a nenos e a nenas.

Obxectivo xeral:

- Fomentar a educación en igualdade de oportunidades de nenos e nenas desde as institucións educativas, familia e sociedade en xeral ⁽³⁾.

Obxectivo 1: Asesorar a axentes educativos en materia de coeducación de nenas e nenos.

COMUNIDADE EDUCATIVA

Acción 1.1: Desenvolvemento de obradoiros de coeducación.

DESTINATARIOS/AS: Centros educativos

ORGANISMOS RESPONSABLES:

> Concellería de Muller

> Concellería de Educación (IME)

⁽³⁾ O proceso da súa consecución consistirá en favorecer e difundir a posta en marcha de actuacións educativas que promovan a igualdade entre xéneros. Asesorar a axentes educativos en materia de coeducación, promover a participación das familias nas escolas para a súa orientación e formación en criterios de educación non sexista, fomentar a igualdade nas relacións entre xéneros e promocionar traballos de investigación sobre as relacións entre xéneros.

Obxectivo 3: Favorecer e difundir a posta en marcha de actuacións educativas que promovan a igualdade entre xéneros.

COMUNIDADE EDUCATIVA

Acción 3.1: Incentivos para promover accións e/ou programas en igualdade de oportunidades e a eliminación de elementos de discriminación sexista.

DESTINATARIOS/AS: Centros educativos.
 ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Acción 3.2: Concurso para o deseño do logotipo que identifique as empresas e servizos con calidade en igualdade.

DESTINATARIOS/AS: Alumnado centros educativos.
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Educación
 > A.D. Área Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)
 > Concellería de Muller

POBOACIÓN EN XERAL

Acción 3.3: Difusión destas accións a través dos medios de comunicación.

DESTINATARIOS/AS: Cidadanía
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Educación
 > A.D. Área Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)
 > Concellería de Muller

Obxectivo 4: Fomentar a igualdade nas relacións entre xéneros.

COMUNIDADE EDUCATIVA

Acción 4.1: Programa “A Igualdade entre xéneros no Ámbito Educativo” .

DESTINATARIOS/AS: Centros E.S.O e Institutos

ORGANISMO RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

Acción 4.2: Edición de unidades didácticas en prol da igualdade para os centros educativos.

DESTINATARIOS/AS: Alumnado dos centros educativos

ORGANISMOS RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

Acción 4.3: Espazo web con xogos e actividades que fomenten a igualdade de xéneros.

DESTINATARIOS/AS: Alumnado dos centros educativos

ORGANISMO RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

Acción 4.4: Olimpíada pola Igualdade. ^[4]

DESTINATARIOS/AS: Centros escolares

ORGANISMO RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

Acción 4.5: Difusión da guía “1 hora/ 2= 1/2 hora de tempo propio e sumamos en =” con medidas prácticas para a conciliación.

DESTINATARIOS/AS: Poboación escolar

ORGANISMO RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

Acción 4.6: Obradoiro de habilidades de comportamento asertivo dentro da programación de actividades extraescolares.

DESTINATARIOS/AS: AMPAS, Alumnado

ORGANISMO RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

Acción 4.7: Obradoiros de educación afectivo sexual.

DESTINATARIOS/AS: Alumnado

ORGANISMO RESPONSABLE:

> Concellería de Muller, Concellería de Educación

[4] Nesta actividade participan nenos e nenas dos distintos centros educativos realizando xogos onde prime a cooperación, solidariedade e a empatía.

[Obxectivo 4: continuación]

POBOACIÓN EN XERAL

Acción 4.8: Creación e mantemento dun espazo de igualdade nas bibliotecas públicas.

- DESTINATARIOS/AS: Cidadanía
 ORGANISMO RESPONSABLE:
 > Concellería de Muller, Concellería de Cultura.

Obxectivo 5: Promocionar traballos de investigación e a reflexión sobre as relacións entre os xéneros.

COMUNIDADE EDUCATIVA

Acción 5.1: Edición do concurso “Visibilización da muller no ámbito público”.

- DESTINATARIOS/AS: Alumnado dos centros educativos.
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Educación

Acción 5.2: Edición do concurso “Visibilización do home no ámbito privado”.

- DESTINATARIOS/AS: Alumnado dos centros educativos.
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Educación

Recursos:

RECURSOS HUMANOS

- > Axentes de Igualdade de Oportunidades.
- > Dúas Pedagogas con formación en Igualdade de Oportunidades contratadas a través do Programa Labora.
- > Persoal funcionario da Área de Muller.
- > Monitores/as de animación sociocultural.
- > Persoal bibliotecas públicas.

RECURSOS MATERIAIS E INFRAESTRUTURAS

- > Material escolar vario.
- > Materiais funxibles.
- > Aulas de centros educativos.
- > Instalacións deportivas.

Obxectivo 1: Sensibilizar a poboación en xeral na necesidade e beneficios da conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Acción 1.1: Campañas de difusión en prol da conciliación e asunción de responsabilidades no ámbito doméstico.

DESTINATARIOS/AS: Cidadanía
 ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Acción 1.2: Tratamento transversal da conciliación en todas as accións da área de promoción da igualdade no mercado laboral

DESTINATARIOS/AS:
 > Empresarios/as
 > Representantes sindicais
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > A.D. Área Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 1.3: Cursos para a igualdade de trato: afectividade, respecto mutuo e asertividade.

DESTINATARIOS/AS: Mozos e Mozas
 ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Obxectivo 2: Promover a adquisición de habilidades, coñecementos e actitudes en homes e mulleres, capacitando para o desenvolvemento de responsabilidades familiares e traballos propios do ámbito doméstico.

Acción 2.1: Cursos de coresponsabilidade con distintas especialidades: cociña, fogar e limpeza, coidados e atención na infancia, reparacións eléctricas básicas, fontanería básica, mantemento do vehículo...

DESTINATARIOS/AS: Mulleres e homes maiores de 18 anos
 ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Obxectivo 3: Dotar de maiores recursos ao concello para a atención de menores e persoas dependentes.

Acción 3.1: Impulsar dentro das áreas municipais os recursos para a atención de menores e persoas dependentes.

DESTINATARIOS/AS: Cidadanía

ORGANISMO RESPONSABLE: As distintas áreas municipais do Concello.

Obxectivo 4: Informar e asesorar á poboación en materia de conciliación da vida persoal, laboral e familiar: recursos, programas e lexislación.

Acción 4.1: Aplicar módulos de formación: “Conciliar é desculpabilizar” dentro do Programa municipal “Eu tamén sei”.

DESTINATARIOS/AS: Mulleres participantes.

ORGANISMOS RESPONSABLES:

- > Concellería de Muller
- > Concellería de Educación.
- > Concellería de Asuntos Sociais

Acción 4.2: Campaña informativa dos servizos e recursos públicos existentes no contexto para a conciliación: SADI, escolas infantís, centros de día, servizos de axuda no fogar, ...

DESTINATARIOS/AS: Cidadanía.

ORGANISMOS RESPONSABLES:

- > Concellería de Muller
- > Concellería de Educación.
- > Concellería de Asuntos Sociais

Acción 4.3: Módulos “A Conciliación: perspectiva legal, laboral e social” a impartir ou subvencionar en cursos e xornadas de formación.

DESTINATARIOS/AS:

- > Sindicatos.
 - > Asociacións.
 - > Traballadores/as en activo
- ORGANISMOS RESPONSABLES:
- > Concellería de Muller
 - > Área de desenvolvemento económico e Emprego

Acción 4.4: Banco do tempo ^[6]

DESTINATARIOS/AS: Mulleres

ORGANISMOS RESPONSABLES:

> Concellería de Muller

> A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Recursos:**RECURSOS HUMANOS**

- > Axentes de Igualdade de Oportunidades.
- > Persoal funcionario da Área de Muller.
- > SADI (Servizo de Atención Domiciliaria á Infancia)
- > Monitores/as especializadas.

RECURSOS MATERIAIS E INFRAESTRUTURAS

- > Materiais funxibles
- > Aulas nos distintos barrios de Vigo
- > Puntos Informa
- > Casa das Mulleres

ÁREA 3**PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO MERCADO LABORAL**

O desenvolvemento económico e social necesita indiscutiblemente da integración laboral de mulleres e homes no mercado laboral.

A pesares de que un dos cambios sociais dos últimos anos foi a incorporación da muller ao mercado de traballo; a realidade, tanto cuantitativa como cualitativa, pon de manifesto que mulleres e homes non gozan das mesmas oportunidades no acceso, promoción, estabilidade e condicións xerais no emprego.

Así mesmo, os datos que mostran esta realidade precisan ser analizados desde a perspectiva de xénero; isto significa ir máis aló da desagregación por sexos, xa que esta transmítenos dificultades referidas, sobre todo, á representación das mulleres no mundo laboral, pero non nos permite coñecer as causas e consecuencias deste desequilibrio estatístico.

Impulsar a igualdade de oportunidades no mercado laboral significa, polo

^[6] Medida de conciliación que consiste en que as mulleres participantes troquen tempo dispoñible adicándoo a aliviar cargas familiares doutras mulleres e viceversa.

tanto, ter en conta a discriminación horizontal e vertical, entendidas estas como un cúmulo de factores, circunstancias e condicións que só poden ser superadas implicando a todos os axentes que interveñen no tecido empresarial: empregadoras/es, directivas/os, representantes sindicais, asalariados/as e axentes de promoción do emprego (orientadoras/es e outros/as técnicos/as).

Obxectivo xeral:

- Fomentar a participación equitativa de mulleres e homes no mercado laboral [?].

Obxectivo 1: Coñecer a realidade do mercado laboral en Vigo con perspectiva de xénero.

Acción 1.1: Diagnósticos de Igualdade de Oportunidades nas empresas.

DESTINATARIOS/AS: Tecido empresarial
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 1.2.: Deseño de instrumentos específicos de recollida de información cuantitativa e cualitativa desagregada por sexos, de aplicación ás distintas accións do Plan Municipal de Emprego (PME)

DESTINATARIOS/AS: Técnicas/os do PME
 ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Obxectivo 2: Concienciar a persoal de entidades públicas e privadas que interveñen no mercado laboral da importancia de introducir o principio de igualdade.

Acción 2.1.: Edición e difusión dunha guía de beneficios empresariais na aposta pola igualdade de oportunidades.

DESTINATARIOS/AS: Empresarias e empresarios
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

[?] Para isto é necesario un coñecemento previo da realidade do mercado laboral de Vigo desde unha perspectiva de xénero. Así mesmo implica a concienciación de tecido laboral (empresariado, sindicatos, traballadores/as, técnicas/os) e o desenvolvemento de accións positivas.

[Obxectivo 2: continuación]

Acción 2.2: Baremo de requisitos para o outorgamento dun distintivo de “calidade igualitaria”.

DESTINATARIOS/AS: Empresas

ORGANISMOS RESPONSABLES:

> Concellería de Muller

> A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 2.3: Difusión e publicidade das boas prácticas nas empresas do contexto a través de medios de comunicación social.

DESTINATARIOS/AS: Cidadanía

ORGANISMOS RESPONSABLES:

> Concellería de Muller

> A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 2.4: Accións de formación sobre a incorporación do principio de igualdade de oportunidades na negociación colectiva e nos convenios laborais.

DESTINATARIOS/AS: Sindicatos, Asociacións Empresarias.

ORGANISMOS RESPONSABLES:

> Concellería de Muller

> A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 2.5: Formación en Igualdade de Oportunidades e perspectiva de xénero con seguimento e titorización posterior.

DESTINATARIOS/AS: Técnicas/os PME

ORGANISMOS RESPONSABLES:

> Concellería de Muller

> A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Obxectivo 3: Desenvolver accións positivas en institucións públicas e privadas do mercado laboral de Vigo para a eliminación das distintas formas de discriminación.

Acción 3.1.: Programa de orientación laboral non sexista.

DESTINATARIOS/AS: Usuarias/os do Servizo de Orientación Laboral (SOL)

ORGANISMOS RESPONSABLES:

- > Concellería de Promoción económica
- > Área de Desenvolvemento Económico e Emprego

Acción 3.2: Deseño e posta en práctica de plans de formación adaptados ás necesidades das traballadoras para combater a segregación vertical.

DESTINATARIOS/AS: Mulleres ocupadas, Empresas

ORGANISMOS RESPONSABLES:

- > Concellería de Muller
- > A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 3.3: Incluír cláusulas sociais nos baremos de contratación con empresas ou outras entidades obxecto de adjudicación pública na administración local (8).

DESTINATARIOS/AS: Empresas e entidades adjudicatarias.

ORGANISMO RESPONSABLE: Concello de Vigo

Acción 3.4: Campaña de publicidade sobre diversificación profesional.

DESTINATARIOS/AS: Empresariado, Cidadanía maior de 16 anos

ORGANISMOS RESPONSABLES:

- > Concellería de Muller
- > A.D. Area Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas)

Acción 3.5: Campaña informativa sobre as discriminacións da muller no traballo: acoso sexual, discriminación salarial, imposto reproductivo...

DESTINATARIOS/AS: Empresariado, Cidadanía maior de 16 anos

ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Recursos:

RECURSOS HUMANOS

- > Técnicos/as do proxecto Equal "Conta con Elas" (MAIV)
- > Técnicas/os do Plan Municipal de Emprego.
- > Docentes especializados en distintos ámbitos profesionais.
- > Sindicatos e Asociacións Empresariais.

⁽⁸⁾ Priorizarase a adjudicación de obras e servizos a aquelas que teñan obxectivos afíns a este plan.

RECURSOS MATERIAIS E INFRAESTRUTURAS

> Os previstos para o desenvolvemento do proxecto Equal “Conta con Elas” e para o PME.

ÁREA 4 PROMOCIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SAUDABLE

O xénero é unha construción social que incide directamente na saúde. Así, no caso das mulleres, a escaseza de tempo propio pola asunción masiva de roles que desempeñan no ámbito familiar, a educación diferencial en valores (educadas na pasividade, na importancia da beleza, dos valores estéticos que poden chegar a ser prexudiciais para a súa saúde..) fronte á dos homes (educados na participación activa, competitividade e agresividade) ou a falta de tradición na práctica deportiva feminina, veñen a ratificar a inadecuada distribución do tempo libre e de lecer (que non sempre se constitúe como tempo para si mesmas) polo que se fai necesario promover e asumir hábitos de vida saudable.

A saúde entendida de forma integral fai referencia ao benestar físico, psíquico e social, segundo a O.M.S. (1946). As mulleres posúen unha realidade biolóxica e uns ciclos vitais diferentes aos dos homes, ao redor dos cales, se constrúen connotacións pexorativas que atinxen a cuestións relacionadas coa saúde e imaxe das propias mulleres.

A isto hai que engadir o canón estético que se transmite da muller a través dos medios de comunicación, onde se impón a xuventude e a delgadeza como valores de éxito. Esta imaxe repercute negativamente na percepción que as mulleres teñen do seu propio equilibrio bio-psico-social (estado de saúde desexable), o que conleva que factores de índole psicosomático (anorexia, bulimia, falta de autoestima, depresión) afecten en maior medida á poboación feminina.

Así mesmo, as estatísticas mostran que as mulleres tenden a utilizar máis os servizos preventivos e de atención primaria que os homes, aínda que a maior parte das veces é en función das necesidades familiares máis que das súas propias (pediatría para fillos/as, receitas para as persoas da unidade de convivencia...), xa que os factores de índole psicosomáticos non sempre son percibidos coma “enfermidades”.

Por outra banda, a dedicación ás tarefas domésticas, e o sometemento a dobres xornadas de traballo, son, entre outros factores de tipo social e cultural, os que inciden directamente na distribución do propio tempo, limitando as posibilidades de adoptar hábitos de vida saudable, como son a práctica de actividades deportivas e a contribución na construción dun medio social e ambiental saudable.

Obxectivos xerais:

- Incidir na asunción de hábitos saudables para unha mellora na calidade de vida por medio de información sobre saúde e xénero.
- Promover a participación activa das mulleres no deporte, eliminando este-reotipos neste eido e por medio da aplicación de mecanismos que permitan acadar unha maior cota de responsabilidade das mulleres nas entidade deportivas.

Obxectivo 1: Informar a mulleres acerca da detección precoz de enfermidades prevalentes e problemas relacionados coa súa saúde.

Acción 1.1.: Programación de OBRADOIROS PREVENTIVOS en prol da saúde.

- > Información e asesoramento para a detección precoz, coidados nas enfermidades prevalentes.
- > Información e asesoramento sobre enfermidades derivadas dos roles de xénero.
- > Auto observación e coñecemento do propio corpo.
- > Obradoiro de educación sexual: A prevención de ETS, planificación familiar, saúde sexual, o goce das relacións, relacións afectivo-sexuais.
- > A asistencia sanitaria e a utilización dos servizos médicos: programas específicos.
- > Hábitos de vida saudable: alimentación, hixiene e actividade física, adiccións,...
- > Mulleres: a imaxe, xénero e trastornos da alimentación.
- > Os riscos laborais desde a perspectiva de xénero no ámbito produtivo e reproductivo.
- > Coidar a quen coida.
- > Primeiros auxilios no eido doméstico.

DESTINATARIOS/AS:

- > Mulleres maiores de 16 anos.
- > Asociacións interesadas.

ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Acción 1.2.: Campañas Informativas en colaboración con Asociacións e outras administracións públicas.

DESTINATARIOS/AS:

- > Mulleres maiores de 16 anos.
- > Asociacións interesadas.

ORGANISMO RESPONSABLE: Concellería de Muller

Obxectivo 2: Propoñer mecanismos que permitan acadar cotas de participación paritaria de mulleres e homes nas institucións deportivas e na práctica de deportes.

Acción 2.1: Formación en igualdade de oportunidades para asociacións, federacións e clubs deportivos de Vigo

- DESTINATARIOS/AS: Directivas e directivos
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Promoción Económica –Área de Deportes

Obxectivo 3: Establecer accións concretas que incidan na eliminación de estereotipos relacionados co xénero no ámbito deportivo.

Acción 3.1: Deseño e difusión dunha guía que promova a posta en práctica de medidas de accións positivas nas entidades deportivas.

- DESTINATARIOS/AS:
 > Clubs, federacións, asociacións deportivas
 > Mulleres deportistas
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Deportes

Acción 3.2.:Na adxudicación de subvencións primarase a aquelas entidades deportivas que leven a cabo medidas de acción positivas.

- DESTINATARIOS/AS:
 > Clubs, federacións, asociacións deportivas
 > Mulleres deportistas
 ORGANISMOS RESPONSABLES:
 > Concellería de Muller
 > Concellería de Deportes

Acción 3.3.:Apoio ás entidades deportivas que promovan a participación das mulleres en deportes masculinizados.

- DESTINATARIOS/AS:
 > Clubs, federacións, asociacións deportivas
 > Mulleres deportistas

3

CRONOGRAMA

APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE MAINTREAMING		2006												2007																										
		Xn	Fb	Mz	Ab	Ma	Xñ	XI	Ag	St	0t	Nv	Dc	Xn	Fb	Mz	Ab	Ma	Xñ	XI	Ag	St	0t	Nv	Dc															
Dpto. de Igualdade	Oferta de emprego público																																							
	Posta en funcionamento																																							
	Tarefas - funcións																																							
	Creación foro web																																							
Observatorio	Posta en funcionamento																																							
	Reunións																																							
Temarios específicos oposicións																																								
Estudios																																								

ÁREAS		2005												2006												2007											
		Ot	Nv	Dc	Xñ	Fb	Mz	Ab	Ma	Xñ	XI	Ag	St	Ot	Nv	Dc	Xñ	Fb	Mz	Ab	Ma	Xñ	XI	Ag	St	Ot	Nv	Dc									
A 1.1																																					
A 1.2																																					
A 1.3																																					
A 2.1																																					
A 2.2																																					
A 2.3																																					
A 3.1																																					
A 3.2																																					
A 3.3																																					
A 4.1																																					
A 4.2 ⁷																																					
A 4.3																																					
A 4.4																																					
A 4.5																																					
A 4.6																																					
A 4.7																																					
A 4.8																																					
A 5.1																																					
A 5.2																																					

⁷ Esta actividade foi iniciada desde a Concellería de Muller no mes de maio de 2005 coa edición da **Guía de corresponsabilidade doméstica para os centros escolares de Vigo**.

ÁREAS	2005				2006				2007								
	Ot	Nv	Dc	Xh	Fb	Mz	Ab	Ma	Xñ	Xi	Ag	St	Ot	Nv	Dc		
Conciliación	A 1.1																
	0bx1																
	A 1.3																
	A 2.1																
	0bx2																
	A 3.1																
	0bx3																
	A 4.1																
	A 4.2																
	0bx4																
	A 4.3																
	A 4.4																
	A 1.1																
	0bx1																
	A 1.2																
	A 2.1																
A 2.2																	
0bx2																	
A 2.3																	
A 2.4																	
A 2.5																	
A 3.1																	
A 3.2																	
0bx3																	
A 3.3																	
A 3.4																	
A 3.5																	
Promoción igualdade mercado laboral																	

4 AVALIACIÓN

1. O proceso de avaliación

A avaliación de Plans de igualdade de Oportunidades parte da teoría desenvolta en torno á avaliación de programas de intervención social, un campo teórico amplo no que se integran diferentes enfoques ou xeitos de entendela. Partindo desta teoría de referencia, recolleamos a seguinte definición:

“A avaliación é o proceso de identificar, obter e proporcionar información útil e descritiva acerca do valor e mérito das metas, a planificación, a realización e o impacto dun determinado obxecto, co fin de servir de guía para a toma de decisións, solucionar os problemas de responsabilidade e promover a comprensión dos fenómenos implicados”. D.L. Stuflebeam (1987, p. 183)

Establécese polo tanto que a avaliación é un proceso continuo que abrangue todos os momentos da planificación (deseño, posta en práctica e resultados) e que ten como obxectivo prioritario a toma de decisións en cada un destes momentos, neste sentido toda avaliación ha de constar de tres etapas: avaliación inicial, continua ou de proceso e avaliación final.

Un proceso de avaliación para que cumpra axeitadamente a súa finalidade, ha de ser deseñado para cada planificación de xeito específico. Neste apartado preséntase o modelo de avaliación para o III Plan De Igualdade De Oportunidades Entre Mulleres E Homes Do Concello De Vigo, mediante a cal se especifica a finalidade e as fases a seguir, identificando a metodoloxía e axentes implicados en cada un deles.

1.1 Avaliación Inicial

“A avaliación de necesidades é o proceso mediante o cal podemos identificar as situacións deficitarias ou insatisfactorias que afectan a un colectivo determinado, co fin de xustificar a decisión de levar a cabo unha serie de intervencións co ánimo de melloralas”. Pérez Escoda, N. (1999, p. 65)

Finalidade

- > Detectar as necesidades a través da análise do contexto.
- > Garantir a coherencia entre as necesidades detectadas, os obxectivos e as actuacións, antes da súa posta en práctica.

Fases

1 Recollida de información sobre o contexto: fontes estatísticas e documentais.

Axentes: Equipo técnico de Igualdade.

2 Recollida de información cuantitativa e cualitativa a través de cuestionarios

dirixidos a axentes sociais que interveñen no contexto dentro das distintas áreas.

Axentes: Equipo técnico de Igualdade.

3 Análise DAFO da información recollida e toma de decisións sobre obxectivos prioritarios a acadar en base as necesidades do mesmo.

Axentes: Equipo técnico de Igualdade.

4 Análise continua do deseño das actuacións en relación cos obxectivos atendendo aos seguintes criterios:

> Establecemento de prioridades en canto aos obxectivos.

> Coherencia entre obxectivos, actuacións e recursos.

> Viabilidade en relación cos recursos e temporalización necesaria para implementar as actuacións.

Axentes: Concellería de Promoción Económica, Técnica Área da Muller, Equipo técnico de igualdade.

5 Toma de decisións para a implementación do Plan.

Axentes: Responsables políticos/as do Concello de Vigo.

1.2 Avaliación continua

É necesario que en toda planificación exista o deseño da continuidade do proceso avaliativo, co obxecto de realizar un seguimento dende a súa posta en práctica ata o remate da mesma, sobre todo no relativo ao seu desenvolvemento. A avaliación continua toma como referencia os indicadores de avaliación enunciados⁸ de acordo coas actuacións propostas, e para isto elaboraranse as ferramentas axeitadas⁹ de recollida de información de forma periódica.

Finalidade

> Adecuar as actividades ás características e ás necesidades das persoas participantes no desenvolvemento do Plan.

> Analizar as actuacións en relación cos indicadores de avaliación propostos.

> Toma de decisións sobre a necesidade de flexibilizar e adaptar o deseño fronte aos imprevistos.

Fases

1 Confección de instrumentos axeitados para a recollida de información no que se contemplan os indicadores relevantes para cada unha delas.

Axentes: Técnicas/os encargadas do desenvolvemento.

⁸ Indicadores de avaliación das actuacións (ver punto 2 deste apartado).

⁹ Ferramentas: Ficha modelo de avaliación de actuacións (ver anexos).

2 Recollida de información cuantitativa e cualitativa das actuacións que se poñan en práctica mediante aplicación das ferramentas. Ten lugar ao inicio, durante o desenvolvemento e ao remate de cada unha das actuacións.

Axentes: Técnicas/os encargadas do seu desenvolvemento Destinatarios/as participantes nas actuacións.

3 Toma de decisións dirixidas á recondución do proceso de desenvolvemento e introdución de propostas de mellora.

Axentes: Técnicas/os encargadas do seu desenvolvemento.
Responsables políticos/as do Concello.

1.3 Avaliación final

Nesta etapa ten lugar a interpretación global da información recollida durante o desenvolvemento do Plan de igualdade, en relación cos obxectivos xerais formulados no seu deseño. Realízase ao final do período previsto para o desenvolvemento do Plan, 2007, nesta etapa sentaranse as bases de continuidade da intervención en vindeiros Plans de Igualdade que se deseñen para o concello de Vigo.

Finalidade

- > Analizar o grado de consecución dos obxectivos enunciados na fase de deseño.
- > Avaliar os criterios de eficacia, eficiencia e efectividade do Plan.
- > Toma de decisións de cara a vindeiras planificacións.

Fases

1 Realización dun informe de avaliación: establecemento de conclusións xerais dos resultados acadados e non acadados, dificultades atopadas no seu desenvolvemento: eficacia¹⁰, eficiencia¹¹ e efectividade¹² do Plan en cada unha das áreas.

Axentes: Técnicas/os encargadas do desenvolvemento do PLAN.

2 Toma de decisións orientada á formulación dos criterios para a mellora a contemplar en vindeiras planificacións.

Axentes:Técnicas/os encargados do desenvolvemento do PLAN.
Responsables políticos/as do Concello.

¹⁰ **Eficacia:** valoración do grao no que se conseguiron os obxectivos da intervención (coñecementos adquiridos, cambio de actitudes, habilidades desenvolvidas...). Refírese tanto a efectos pretendidos como aos non pretendidos.

¹¹ **Eficiencia:** valóranse os resultados obtidos cos custes efectuados, analizando a rendibilidade e produtividade das accións desenvoltas.

¹² **Efectividade:** criterio que relaciona a utilidade dos resultados da intervención coa satisfacción da necesidade e a solución dos problemas de orixe. Transferencia do aprendido a vida persoal.

2. Indicadores de avaliación

<p>DEPARTAMENTO DE IGUALDADE</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Constitución do mesmo > Nº técnicos/as que o integran > Infraestrutura e equipamento > Nº e tipo de consultas atendidas > Documentación revisada > Accións deseñadas e implementadas > Instrumentos empregados > Alcance da difusión do departamento > Valoración usuarios/as > Accións positivas desenvolvidas nos demais departamentos > Uso de linguaxe non sexista. > Dificultades > Custe
<p>OBSERVATORIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Constitución do mesmo > Estrutura > Infraestrutura e equipamento > Nº de reunións do equipo > Estudos desenvolvidos > Accións > Consultas recibidas > Solucións aportadas > Alcance de difusión > Transferibilidade de boas prácticas a entidades > Dificultades > Custe
<p>FORMACIÓN</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>CO 1.1; CO 1.2; CO 2.1; CO 2.2; CO 2.3; CO 4.1; CO 4.6; CO 4.7; CC 1.3; CC 2.1; CC 4.1; CC 4.3; HS 1.1; HS 2.1</p> </div> <p>CONCURSOS</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>CO 3.2; CO 5.1; CO 5.2</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> > Duración > Nº de participantes por sexo e idade. > Asistencia e participación > Solucións aportadas > Contidos, habilidades e actitudes > Valoración das/os destinatarias/os > Metodoloxía empregada > Alcance de difusión > Imprevistos, dificultades,... > Custe > Observacións e suxestións
<p>PREMIOS E INCENTIVOS</p> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>CO 3.1; ML 3.3; HS 3.2; HS 3.4</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> > Nº de entidades participantes > Posta en marcha e contribución de accións positivas > Nº de beneficiarios/as > Orixinalidade > Implicación e satisfacción > Permanencia

<p>PREMIOS E INCENTIVOS (continuación)</p>	<p>CO 3.1; ML 3.3; HS 3.2; HS 3.4</p>	<p>> Transferibilidade > Alcance da difusión > Dificultades > Custe</p>
<p>DESEÑO INSTRUMENTOS</p>	<p>ML 1.2</p>	<p>> Calidade e cantidade > Utilidade > Transferibilidade > Permanencia > Dificultades > Custe</p>
<p>MATERIAIS DIDÁCTICOS</p>	<p>CO 1.3; CO 4.2; CO 4.5 HS 3.1</p>	<p>> Deseño e atractivo do material > Imaxes e linguaxe empregadas > Adecuación a idade das/os destinatarios > Utilidade > Valores que transmite > Claridade dos contidos e dos conceptos > Valoración dos destinatarios > Custes</p>
<p>ESPAZO WEB</p>	<p>FORO WEB; CO 4.3</p>	<p>> Nº de visitas > Deseño e atractivo > Imaxes e linguaxe empregadas > Utilidade > Valores que transmite > Claridade dos contidos > Actualización e introdución de novos contidos > Valoración dos/as destinatarios/as. > Custes</p>
<p>ESPAZO BIBLIOTECAS</p>	<p>CO 4.8</p>	<p>> Visitas – préstamos > Nº de libros e suscripcións periódicas > Implicación do persoal de biblioteca > Adquisicións novas > Valoración dos/as usuarios/as > Custes</p>
<p>INFRAESTRUTURAS e/ou RECURSOS</p>	<p>HS 3.4</p>	<p>> Entidades beneficiadas > Adquisicións novas > Valoración dos/as usuarios/as > Custes</p>
<p>CAMPAÑAS DIFUSIÓN</p>	<p>CO 3.3; CC 1.1; CC 4.2; ML 3.5; HS 1.2</p>	<p>> Nº e tipo de soportes empregados. > Nº de anuncios/ cuñas/ panfletos/carteis,... > Linguaxe e imaxes > Cobertura e impacto > Calidade dos medios > Interferencias > Custes</p>

ACCIÓN
PROXECTO EQUAL
“CONTA CON ELAS”

CC 1.2; CC 4.4
 ML1.1; ML 2.1; ML 2.2; ML 2.3;
 ML2.4; ML 2.5; ML 3.1;
 ML 3.2; ML 3.3; ML 3.4

> Indicadores específicos diseñados por equipo técnico da A.D Área Metropolitana de Vigo (Proxecto Conta con Elas).

Códigos Áreas de intervención

- CO:** A coeducación nas institucións educativas: escola e familia
- CC:** Conciliación: familia e corresponsabilidade doméstica
- ML:** Promoción da igualdade no mercado laboral
- HS:** Promoción de hábitos de vida saudable

BIBLIOGRAFÍA

- Barberá, Éster; Sarrio, Maite y Ramos, Amparo (coord.): Mujeres Directivas: Promoción profesional en España y el Reino Unido. Edit.. Gràfiques Papallona SCV. 2000. Colecció Quaderns Feministes.
- Cabrera, F. A.: Evaluación de la Formación. Edit. Síntesis Madrid, 2000.
- Comisión de las Comunidades Europeas: Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Bruxelas 2001-05.
- García Herrero, Gustavo, A y Ramírez Navarro, J. Manuel: Diseño y evaluación de proyectos sociais. Certeza. Biblioteca de temas sociais. 1996. Zaragoza.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociais: IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-06
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociais: Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Instituto de la Mujer. Madrid. 1999.
- N.O.W. emprendedoras: Guía práctica para la elaboración teórico-metodológica de proyectos de igualdad de oportunidades para mujeres. Mancomunidad del Norte de Tenerife. Proyecto N.O.W. Emprendedoras. 1999.
- Pérez Escoda, N.: “Análisis de necesidades: Aplicaciones en la cualificación para el empleo”. En Sobrado Fernández, L. (edit.) Orientación e intervención sociolaboral. Ed. Estel, 1.999 pp. 65 – 107
- Pérez Sérrano, G. (coord.): Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural. Edit.. Narcea Madrid, 2000.
- VV.AA.: Mainstreaming de género: Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Edita Instituto de la mujer de Madrid. 1999.
- VV.A.A.: A situación sociolaboral das mulleres galegas: Cara o terceiro milenio. Edita Xunta de Galicia, Consellería de Familia, Promoción do emprego, Muller e Xuventude, 2002.
- V.V.A.A.: Il Plan municipal para a igualdade de trato das mulleres de Vigo 2003-2004. Edita Concellería da Muller do Concello de Vigo, 2003.
- VV.AA.: Equal, Análisis de las buenas prácticas del grupo temático nacional de igualdad de oportunidades. Edita U.A.F.S.E., 2004.
- VV.AA: Guía para una selección de personal no sexista. Ministerio de Asuntos Sociais. Instituto de la Mujer. 1995.
- Xunta de Galicia: IV Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas, 2002-05.

- V.V.A.A.: Observatorio Ocupacional. Informe comarcal do mercado laboral. 4º trimestre 2004. Edita Xunta de Galicia., 2004. pp 461-469
- VV.AA.: Empleo e cidadanía activa das mulleres: Estudo sobre empresas exitosas na comarca de Vigo. Edita Concellería da muller do Concello de Vigo en colaboración con OVARIAS, Coordinadora de Mulleres contra a Violencia, 2003.

PÁXINAS WEB CONSULTADAS

- www.acsolidaria.es.
- www.ardan.es
- www.ces.es
- www.geocities.com/rima_web/cedaw.html
- www.edu.xunta.es
- www.emakunde.es
- www.feaga.es.
- www.feaga.es
- www.ige.xunta.es
- www.icmujer.org
- www.maiv.org.
- www.malostratos.org
- www.manpower.es
- www.noticias.info
- www.noticiasjurídicas.com
- www.webs.uvigo.es/pmayobre
- www.unizar.es
- www.uvigo.es
- www.vide.org
- www.vigo.org

FICHA AVALIACIÓN ACCIÓNS

ANEXOS

nome da ACCIÓN:	ORGANISMO RESPONSABLE:	ÁREA de actuación do plan:	COLABORAN na actividade:	
OBXECTIVO/s:				
indicadores	resultados	difusión empregada	incidencias	persoal
			total ASISTENTES MULLERES:	HOMES:
			deficiencias detectadas	propostas de mellora
balance económico:		valoración da persoa responsable da actividade:		
orxamentado:	gastado:	inadecuación no seu caso:		

FICHA INFORME DE AVALIACIÓN FINAL:**MEMORIA DO PLAN**

TÍTULO DA ÁREA:

OBXECTIVOS XERAIS:

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

**CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE DAS ACTUACIÓNS DESENVOLTAS EN RELACIÓ
COA EFICACIA:**

**CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE DAS ACTUACIÓNS DESENVOLTAS EN RELACIÓ
COA EFICIENCIA:**

**CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE DAS ACTUACIÓNS DESENVOLTAS EN RELACIÓ
COA EFECTIVIDADE:**

