

A aplicación transversal da Igualdade de Oportunidades: unha experiencia práctica.

**Proxecto Compás,
Coruña Solidaria,
Xerme.**

–Iniciativa Equal–

ELABORACIÓN E REDACCIÓN DO DOCUMENTO

“A aplicación transversal da igualdade de oportunidades: unha experiencia práctica”.

COORDINACIÓN:

Carmen López Fernández e Silvia Rodríguez Fontán, *Proxecto Compás*.

REDACCIÓN E INTEGRANTES DO GRUPO DE TRABALLO “IGUALDADE DE OPORTUNIDADES”.

Proxecto “Novas Estratexias para a Sensibilización Social” – EQUAL Acción 3:

Proxecto EQUAL Compás (Agrupación de Desenvolvemento Equal Área Metropolitana de Vigo).

Carmen López Fernández.

Silvia Rodríguez Fontán.

Proxecto EQUAL Coruña Solidaria (Asociación da Agrupación de Desenvolvemento Coruña Solidaria).

María Felipe Regueira.

Proxecto EQUAL Xerme (Agrupación de Desenvolvemento Consorcio As Mariñas).

José Luis González Cardalda.

Nieves Arias Salgado.

REVISIÓN LINGÜÍSTICA:

Blanca Roura Javier, *Proxecto Compás*.

EDITA:

Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo (AD Equal Área Metropolitana de Vigo)

DESEÑO GRÁFICO E MAQUETACIÓN:

Publitia S.L.

DEPÓSITO LEGAL:

VG:1231/04

Agradecemos a todos os equipos técnicos a súa participación no desenvolvemento de todas as accións aportadas nesta publicación.

“Recordo que de pequenos xogabamos ás guerras, que as nenas tiñamos que ser enfermeiras ou raíñas, e que eu quería ser capitán, coma os nenos”

Marina Mayoral, en “La Voz de Galicia”, 19-01-2003

ÍNDICE

PRÓLOGO	9
1.INTRODUCCIÓN	11
2. MARCO DE INTERVENCIÓN	12
2.A. As mulleres no mercado laboral.	12
As mulleres no desemprego.	12
As mulleres e os ámbitos profesionais: Formación e mercado laboral.	14
2.B. Plans de Igualdade de Oportunidades: Unión Europea, Estado Español, Comunidade Autónoma de Galicia, Entidades Locais.	16
2.C. A Igualdade de Oportunidades nos proxectos Compás, Coruña Solidaria e Xerme.	17
3.ACCÍONS DE FOMENTO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	21
3.A. A Orientación Laboral.	21
1. Divulgación específica do proxecto.	23
Captación de mulleres	23
2. Accíons co equipo de orientación.	24
a) Formación interna en Igualdade de Oportunidades.	24
b) Seguimento da Igualdade de Oportunidades co equipo de orientación.	25
c) Revisión de ficha de recollida de información e seguimento.	26
3. Sensibilización para igualdade de oportunidades.	27
a) Campaña para a diversificación profesional.	27
b) Materiais para o uso non sexista da linguaxe.	28
Anexos Orientación	31
3.B. Formación.	37
1. Formación e sensibilización sobre a Igualdade de Oportunidades.	38
a) Introducción de módulos de Igualdade de Oportunidades na formación.	38
b) A Igualdade de Oportunidades no ámbito educativo. Plan de dinamización en centros escolares.	39
c) Formación en Igualdade de Oportunidades para persoal laboral e funcionario da Administración Pública Local.	40
2. Aplicación transversal para persoal formador e profesionais da formación, emprego e Terceiro Sector.	41
a) Formación en Igualdade de Oportunidades para participantes activos e activas no desenvolvemento local.	41
b) Sesións formativas de Igualdade de Oportunidades para formadores e formadoras. ...	42

3. Establecemento de medidas que garantan a participación das mulleres.	42
a) Cotas de participación para mulleres.	42
b) Adaptación da formación para persoas con cargas familiares non compartidas.	43
4. Asesoramento e aplicación transversal a programas formativos	44
Asesoramento a programas formativos específicos.	44
Anexos Formación	47
3.C.A Inserción Laboral.	63
1. Inclusión da perspectiva de xénero en soportes documentais.	67
Revisión de fichas de recollida de información e seguimento.	67
2. Sensibilización para a Igualdade de Oportunidades.	68
a) Accións de visibilización de experiencias de mulleres no mundo empresarial.	68
b) Certificación Solidaria: Selo de Empresas de Inserción Social.	69
c) Campaña para o fomento da contratación das mulleres.	70
3. Establecemento de medidas que fomentan a inserción laboral das mulleres.	71
a) Prácticas non laborais nas empresas.	71
b) Axudas ó autoemprego.	72
c) Información sobre medidas de conciliación e Igualdade de Oportunidades.	73
Anexos Inserción	77
3.D. OUTRAS	83
1. Aplicación da Igualdade de Oportunidades á planificación e avaliación do proxecto. ...	84
a) Aplicación da perspectiva de xénero a todos os indicadores do proxecto.	84
b) Creación de ferramentas específicas para avaliación continua.	85
c) Contratación administrativa.	86
2. Introducción da Igualdade de Oportunidades á comunicación externa e interna.	87
a) Espazo web, boletín, radio.	87
b) Supervisión de materiais dende a perspectiva de xénero.	88
c) A comunicación interna como elemento difusor da Igualdade de Oportunidades.	89
3. Creación de estudos e ferramentas diagnósticas.	90
a) Ferramenta diagnóstica da aplicación da Igualdade de Oportunidades	90
b) Estudo e guía de conciliación vida laboral-vida familiar.	91
4. Medidas de apoio ás persoas participantes.	92
a) Bolsas de transporte	92
b) Axudas individuais para a cobertura de cargas familiares non compartidas.	93
Anexos Outras	97
4. GLOSARIO	115
5. FONTES BIBLIOGRÁFICAS.	117
6. EPÍLOGO	121

PRÓLOGO

EQUAL é a nova Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos cofinanciada polo Fondo Social Europeo para o período 2001-2006. Esta Iniciativa forma parte dunha estratexia integrada de loita contra a discriminación e a exclusión social en relación co mercado de traballo.

A Comisión Europea define EQUAL como “a cooperación transnacional para a promoción de novos métodos de loita contra as discriminacións e as desigualdades de toda clase en relación co mercado de traballo”. Consecuentemente, a Iniciativa Comunitaria EQUAL ten por obxectivo a loita contra todas as formas de discriminación e desigualdade que se producen no mercado de traballo e, en particular, as que se basean no sexo, a raza ou a orixe étnica, a relixión ou as crenzas, a idade ou a orientación sexual.

Entre os principios básicos da Iniciativa Comunitaria EQUAL figura o de *Innovación*, entendido como a capacidade de ensaiar novas fórmulas que acheguen solucións novidosas co obxecto de tratar de resolver os problemas de exclusión do mercado laboral.

Por iso, e coa intención de xerar divulgación, transferencia e xeneralización das boas prácticas detectadas nos procesos de execución dos Proxectos EQUAL, establécese unha estratexia denominada ACCION 3. A finalidade específica de dita Acción 3 é a xeneralización das leccións e resultados de Equal a través do establecemento de redes temáticas e de mecanismos de difusión.

Baixo esta formulación, o Proxecto Equal-Compás (Agrupación de Desenvolvemento Mancomunidade da Area Intermunicipal de Vigo), o Proxecto Equal-Coruña Solidaria (Agrupación de Desenvolvemento Coruña Solidaria) e o Proxecto Equal-Xerme (Agrupación de Desenvolvemento Consorcio das Mariñas) xúntanse arredor do **Proxecto Acción 3: “Novas Estratexias para a Sensibilización Social”**. A súa intención é a de dar a coñecer e divulgar as boas prácticas detectadas en ditos proxectos Equal, así como buscar a súa transferencia ás políticas xerais.

Ó redor do Proxecto Acción 3: “Novas Estratexias para a Sensibilización Social” aglutínanse os principais axentes públicos e privados que participan na xestión dos programas de emprego na Comunidade Autónoma de Galicia. Participan os sindicatos máis representativos, as asociacións empresariais, as caixas de aforros, as principais entidades do terceiro sector e ata 25 administracións locais. O ámbito de influencia das tres agrupacións de desenvolvemento aséntase nas dúas principais áreas urbanas e polos de desenvolvemento económico de Galicia, abarcando na súa perspectiva de divulgación unha poboación de 824.000 habitantes (o 30% da poboación total da Comunidade Autónoma de Galicia).

Preséntase, por tanto, nesta publicación unha ferramenta, un produto implementado e validado nos ámbitos de actuación de ditos proxectos Equal.

Desexamos que poida ser de utilidade coa intención de promover o acceso e a reincorporación ó mercado de traballo das persoas que sofren dificultades para integrarse ou reintegrarse nun mercado de traballo que deber estar aberto a todos e a todas.

1. INTRODUCCIÓN

O **mainstreaming de xénero** segue a ser un grande reto cara ó seu traslado ás políticas xerais de formación e emprego. A aplicación da Igualdade de Oportunidades de forma transversal a todos os ámbitos de actuación e entidades ou axentes responsables da promoción do emprego é unha necesidade e unha obriga ditada pola lexislación europea. Esta lexislación constrúese a partir das conclusións aprobadas na conferencia Mundial de Nacións Unidas sobre as Mulleres celebrada en Nairobi en 1985 e en Pekín en 1995.

O obxectivo desta guía denominada “**A aplicación transversal da Igualdade de Oportunidades: unha experiencia práctica**” é o de servir de ferramenta de traballo para outros proxectos ou servizos de emprego e formación, proporcionando pautas de intervención práctica para a aplicación da Igualdade de Oportunidades.

Esta publicación aglutina as experiencias que resultaron máis positivas e produtivas en canto á Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres, relacionada co ámbito do emprego e da formación nos territorios de intervención de cada un dos proxectos Equal responsables da súa redacción (Compás, Coruña Solidaria e Xerme).

O manual estrutúrase polo tanto en catro áreas de intervención: a **orientación**, a **formación** e a **inserción laboral**, quedando unha área de “**outras**” onde se inclúen aspectos como a sensibilización social, liñas de difusión, produtos transnacionais, e avaliación.

2. MARCO DE INTERVENCIÓN

A **Igualdade de Oportunidades** consiste na eliminación de obstáculos sociais que marcan desigualdade por razóns de sexo. Sería a situación na que homes e mulleres teñen iguais oportunidades para desenvolver as súas capacidades intelectuais, físicas e emocionais alcanzando metas que establecen para á súa vida. Estas oportunidades deben garantirse nun dos ámbitos máis relevantes da nosa vida: o emprego.

Para a aplicación deste principio é necesario realizar unha análise da realidade dos contornos nos que se establecen as intervencións de emprego, achegándonos así á realidade laboral que sofren as mulleres, ademais de contemplar as políticas e lexislación actuais que enmarcan as distintas actuacións relativas a Igualdade de Oportunidades.

2.A. AS MULLERES NO MERCADO LABORAL.

AS MULLERES NO DESEMPREGO

A taxa de desemprego feminina na Comunidade Autónoma de Galicia é case a dobre ca masculina. Isto manifesta a desvantaxe que atopan as mulleres no acceso ó mercado de traballo, véndose influída por factores como prexuízos sociais nos procesos de selección, subrepresentación en determinados ámbitos profesionais (industria, construción...), diferentes oportunidades para a capacitación profesional, expectativas sociais respecto ó desempeño profesional, barreiras internas como o “fenómeno teito de cristal” (afecta a mulleres directivas).

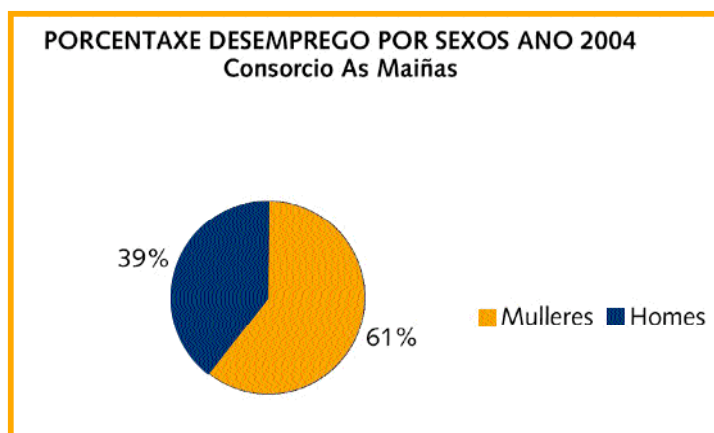


Fonte: U.P.D. Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

No ano 2003 a porcentaxe de desempregadas no territorio da Mancomunidade de Vigo é dun 63% fronte a un 37% de homes, segundo os datos facilitados polo Observatorio Ocupacional do Instituto das Cualificacións da Xunta de Galicia.

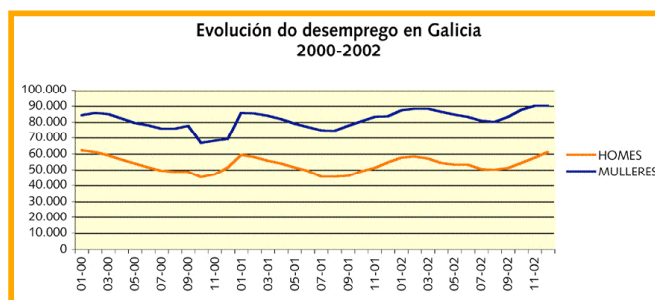
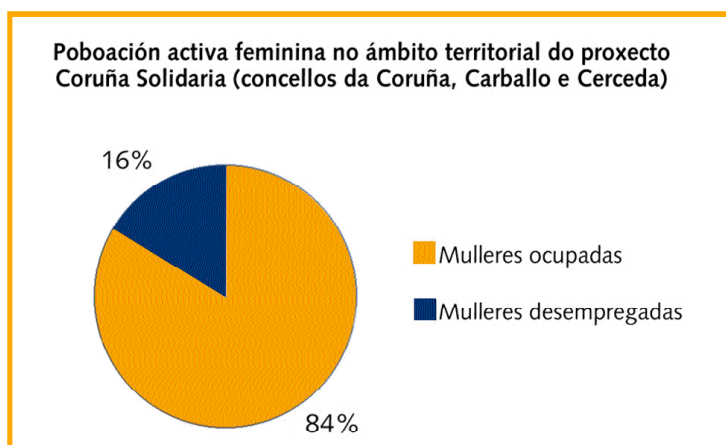
Segundo datos do Instituto Galego de Estatística, das 7.647 persoas desempregadas no territorio do Consorcio As Mariñas en 2004, o 61 % son mulleres (4.633) e o 39% son homes (3.014).

Sinala esta porcentaxe que a taxa de desemprego nas mulleres é superior en máis de unha vez e media á masculina. Isto manifesta a desvantaxe que atopan as mulleres no acceso ó mercado de traballo.



A taxa de desemprego en mulleres de entre 25 e 44 anos de idade é do 36%. Tamén se rexistra unha alta porcentaxe de desemprego xuvenil (15% menor de 25 anos), procedente maioritariamente do sector servizos (57% por riba do 52 % correspondente á Comunidade Autónoma de Galicia), cunhas baixas cualificacións (69% posúen o graduado escolar ou estudos básicos), e cun elevado número de persoas na busca do seu primeiro emprego, 14% (aínda que por debaixo da media galega que está no 18%).

A taxa de desemprego no ámbito territorial do proxecto de Coruña Solidaria (concellos da Coruña, Carballo e Cerceda) é do 16% , é dicir, das 57.000 mulleres en activo, 47.770 están ocupadas e 9.300 en situación de desemprego. Seis de cada dez persoas desempregadas son mulleres. Centrándonos no desemprego por idades, atopamos que son as mulleres menores de 25 anos as que teñen maiores dificultades no acceso ó mercado laboral.



Fonte: U.P.D. Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

Así mesmo, a comparación da evolución do desemprego nos diferentes territorios dos proxectos Equal aquí mencionados, respecto ós totais de Galicia, confirmanos que a taxa de paro nas mulleres segue a ser superior á dos homes, e que as oscilacións interanuais se distribúen do mesmo xeito, descendendo o volume de persoas desempregadas no período estival e no mes de decembro, mentres que se dispara durante o resto do ano.

AS MULLERES E OS ÁMBITOS PROFESIONAIS: FORMACIÓN E MERCADO LABORAL.

Coa finalidade de analizar os distintos ámbitos profesionais nos que as mulleres están a desenvolver a súa actividade laboral, imos comezar pola análise da **formación académica**.

Respecto ós datos de Galicia ("*estadísticas de ensino en Galicia 1998/99*"), atopamos que na ESO durante o curso académico 1998/99, o 68,2% das persoas matriculadas na opción de Humanidades e Ciencias Sociais son mulleres, o 57,7% na modalidade de Ciencias da Natureza e da Saúde son mulleres, mentres que na especialidade de Tecnoloxía as mulleres representan só o 17,8% das persoas matriculadas.

Na **Formación Profesional Ocupacional** durante o ano 2002 na Mancomunidade de Vigo, reflíctese que as mulleres se matriculan en cursos de formación "feminizados", é dicir, que non acceden a cursos de formación do sector da construción e da industria na mesma porcentaxe que os homes. O mesmo ocorre nos territorios de actuación dos proxectos de Coruña Solidaria e Xerme.

Os datos que aquí se presentan corresponden ós cursos de Formación Profesional Ocupacional na comarca de A Coruña (Abegondo, Arteixo, Bergondo, Cambre, Carral, A Coruña, Culleredo, Oleiros e Sada) no 2003.

FAMILIAS PROFESIONAIS	% MULLERES	% HOMES
Turismo e Hostalería	67,51%	32,49%
Transporte e comunicacións	18,18%	81,82%
Servizos á comunidades e persoais	78,19%	21,81%
Mantemento e reparación	8,6%	91,4%
Montaxe e instalación	0,82%	99,18%
Industrias Téxtiles	97,48%	2,52%
Industria e construcións metálicas	0,00%	100,00%
Fabricación de equipos electromecánicos	0,00%	100,00%
Administración e oficinas	78,66%	21,34%

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Xunta de Galicia

Na **Universidade de Santiago de Compostela**, no curso 2000-01, o 62,8% foron mulleres e o 37,2% foron homes, representando as mulleres a maioría en Humanidades, Ciencias Experimentais e da Saúde, Ciencias Xurídicas e Sociais, e sendo o número de matriculados homes superior ás mulleres nas Ensinanzas Técnicas.

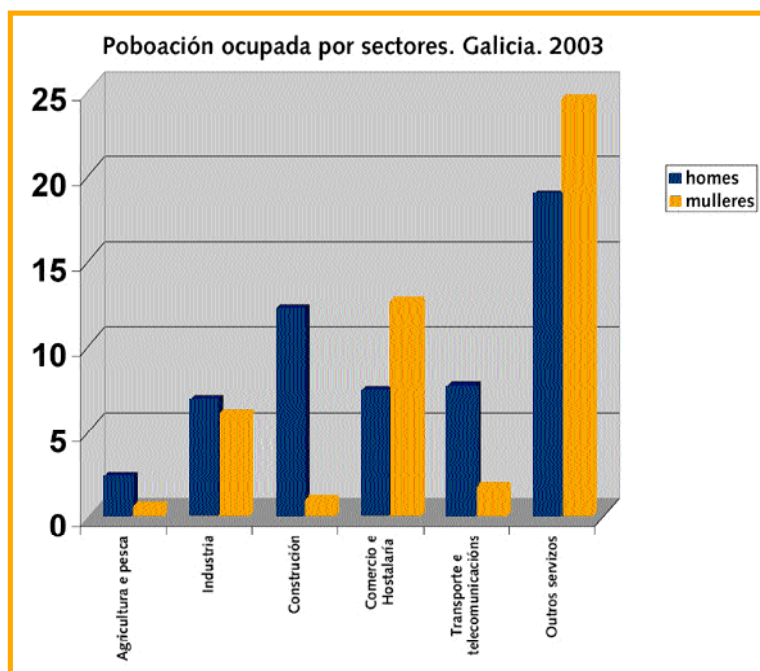
O número de mulleres supera en máis do dobre ó número de homes nas especialidades de Filoloxía, Historia da Arte, Dereito, Psicoloxía, Pedagogía, Xornalismo, Medicina, Enfermería, Maxisterio, Educación Social e Relacións Laborais.

A mesma situación mantense na **Universidade de A Coruña** (51,2% mulleres fronte a 48,8% de homes). Dispárase a presenza masculina nun 15%, nas ramas tecnolóxicas debido á existencia de Enxeñerías Informáticas, Técnicas Superiores de Arquitectura ou de Camións.

Na **Universidade de Vigo**, o número de estudantes do sexo feminino supera ó masculino nun 9%. As mulleres aumentan a súa presenza nas áreas de Humanidades, Ciencias da Saúde, Filoloxías e Tradución, Maxisterio e Enfermería (80%). A área de Tecnoloxía rexistra unha porcentaxe de homes dun 71,1% nas carreiras de Enxeñerías Industriais, de Minas e de Telecomunicacións.

Con respecto ó **mercado laboral**, as mulleres están concentradas nun número reducido de actividades (servizo doméstico, dependentas, camareiras de pisos), as que teñen que ver coa saúde, coidados ou beleza, prolongando ou formalizando así os roles establecidos segundo a socialización de xénero.

En canto á **poboación ocupada** por **sectores** segundo a actividade na Comunidade Autónoma de Galicia, a presenza das mulleres concéntrase no sector servizos, en menor medida na industria, concretamente nos subsectores de automoción e téxtil, sendo nula no sector da construción e moi baixa no sector primario.



Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Xunta de Galicia

O sector servizos ten unha presenza fundamental no conxunto da Comunidade Autónoma de Galicia (71,76%), sobresaíndo claramente as actividades inmobiliarias e de servizos empresariais (29%), seguidas en certa distancia polo comercio (16%) e transporte e comunicacións (13%).

O sector primario, secundario e o subsector da construción contan cunha prevalencia de contratos para homes, mentres que o sector servizos, pola súa parte, é o único no que as mulleres destacan, superando ós homes en case cinco puntos porcentuais. Este predominio feminino prodúcese no comercio e na hostalaría, así como en "outros servizos", mentres que o subsector de transportes e

comunicacións conta cunha maior contratación masculina.

Un 30% do total de **persoas empresarias** son mulleres, o que demostra unha vez máis a desigualdade. Esta desigualdade tamén é palpable na porcentaxe de empresarios e empresarias que contratan a persoal, onde un 74% de mulleres non teñen persoal traballador ó seu cargo, mentres que un 58% dos homes si.

Respecto ó desenvolvemento da **carreira profesional** atopámonos cunha serie de barreiras como a discriminación salarial (percepción dun 20% menos de salario para as mulleres no desenvolvemento de traballos de igual valor), menos oportunidades na carreira profesional (escasas oportunidades para mulleres directivas), precariedade laboral (postos con contratos temporais), discriminación indirecta (xestión dos recursos humanos, selección de persoal, diferenzas en funcións segundo o xénero nun mesmo posto de traballo), menor diversificación profesional (concentración das mulleres nos mesmos ámbitos profesionais).

Centrándonos na porcentaxe de persoas perceptoras de **RISGA** por causas de exclusión social (Renda para a Integración Social de Galicia), atopamos que durante o ano 2001 en Galicia (datos da Consellería de Asuntos Sociais), o 68% das beneficiarias foron mulleres mentres que un 32% foron homes, remitíndonos estas estatísticas ó termo de **Feminización da Pobreza**.

2.B. PLANS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: UNIÓN EUROPEA, ESTADO ESPAÑOL, COMUNIDADE AUTÓNOMA (GALICIA), ENTIDADES LOCAIS.

Como antecedentes ás políticas de igualdade de oportunidades temos que falar do xurdimento do FEMINISMO a mediados do século XIX: corrente orixe na que se reivindica “a igualdade de oportunidades para homes e mulleres”. Estes foron os primeiros pasos para o comezo dunha longa carreira pola igualdade tanto legal como real entre homes e mulleres.

Os **Plans** de Igualdade son “estratexias dos poderes públicos dirixidos a mellorar a situación social das mulleres a través de diferentes medidas”.

Respecto ós organismos que velan polo establecemento de directrices a favor da Igualdade de Oportunidades e a elaboración de Plans, temos:

UNIÓN EUROPEA:

- A **Comisión Europea**: “guardiana” de todos os tratados, coa misión de inspirar, formular políticas comúns e vixiar a súa aplicación”.

ESTADO ESPAÑOL

- **Instituto da Muller**: é un organismo autónomo dependente do “Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”, a través da “Secretaría General de Asuntos Sociales”, coa finalidade de “promover e fomentar condicións que posibiliten a igualdade social de ambos sexos e a participación da muller na vida política, cultural, económica e social”, promovendo políticas de igualdade entre mulleres e homes.

GALICIA

- **Servizo Galego de Igualdade**, crease polo artigo 3.2. Lei 3/1991, 14 xaneiro, co obxectivo da “*promoción de medidas encamiñadas a consecución da igualdade efectiva da muller e do home, removendo ós obstáculos que impidan a participación e integración das mulleres na vida, social, cultural, educativa e política de Galicia*”.

Sinalaremos os **programas-plans** que afectan á intervención sobre os diferentes territorios nos que actúan os proxectos, tendo sempre como referencia as directrices europeas:

UNIÓN EUROPEA:

- I Programa de Igualdade de Oportunidades 1982-1985
- II Programa de Acción Comunitaria 1986-1990.
- III Programa de Acción Comunitaria a medio prazo 1991-1995.
- IV Programa de Acción Comunitaria a medio prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres 1996-2000.
- V Programa de Acción Comunitaria sobre la Igualdade entre homes e mulleres 2001-2005.
- Decisión Consello do 29 de decembro do 2000.

ESTADO ESPAÑOL:

- I Plan de Igualdade de Oportunidades para as Mulleres 1988-1990.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades para as Mulleres 1993-1995.
- III Plan para a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes 1997-2000.
- IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes 2003-2006.

GALICIA:

- I Plan de Igualdade de Oportunidades para as mulleres galegas 1993-1994.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades para as mulleres galegas 1995-1997.
- III Plan de Igualdade de Oportunidades das mulleres galegas 1998- 2001.
- IV Plan de Igualdade de Oportunidades das mulleres galegas 2002-2005.

ADMINISTRACIÓN LOCAL:

Os concellos contan con concellerías que desenvolven os Plans Municipais, por exemplo:
O Concello de Vigo desenvolve o II Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades e de trato das mulleres de Vigo 2003-2004.
O concello da Coruña desenvolve o I Plan Municipal de Igualdade da Coruña 2003.
Outros concellos dos territorios de referencia están a desenvolver nestes momentos os seus propios Plans de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres.

2.C. A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NOS PROXECTOS COMPÁS, CORUÑA SOLIDARIA E XERME.

A **Igualdade de Oportunidades** fórmase no momento da planificación dos proxectos, segundo os obxectivos do “IV Programa de Acción Comunitaria a Medio Prazo para a Igualdade entre Homes e Mulleres (1996-2000).

Actualmente as directrices en canto á Igualdade de Oportunidades están marcadas pola Estratexia Marco Comunitaria sobre a Igualdade entre homes e mulleres (2001-2005) a través do V Programa Europeo sobre a Igualdade entre homes e mulleres (2001-2005), que considera os seguintes obxectivos:

- Obxectivo 1: “Promover a igualdade entre homes e mulleres na vida económica”
- Obxectivo 2: “Fomentar unha igual participación e representación”
- Obxectivo 3: “Promover a igualdade de acceso e o pleno goce dos dereitos sociais para as mulleres e os homes”
- Obxectivo 4: “Promover a igualdade entre homes e mulleres na vida civil”.
- Obxectivo 5: “Promover o cambio dos roles e estereotipos establecidos en función do sexo”.

Os tres proxectos protagonistas desta guía (Compás, Coruña Solidaria e Xerme) centran a súa intervención seguindo os obxectivos 1 e 5, relacionados co mundo laboral e o traballo de loita contra os estereotipos establecidos arredor das mulleres no mercado laboral, e segundo as directrices da iniciativa Equal, aplican o principio da igualdade de oportunidades nos seus procedementos de traballo tanto no ámbito nacional como transnacional.

Para a aplicación do principio de igualdade, estes proxectos contan con profesionais especialistas na inserción laboral das mulleres, ben dentro do propio equipo ou a través de entidades especializadas na temática de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes que interveñen no territorio.

De forma xeral, as actuacións nos proxectos abarcan a sensibilización ó contorno socioeconómico, a formación interna e externa a axentes sociais e de emprego, a aplicación do *mainstreaming* de xénero ós ámbitos da orientación, formación e inserción laboral tanto por conta allea como propia, medidas de apoio á unidade de convivencia, etc.

**ACCIONES DE FOMENTO DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**

ORIENTACIÓN LABORAL

3. ACCIÓNS DE FOMENTO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.

3.A. A ORIENTACIÓN LABORAL.

Na orientación laboral temos que manter, ademais dun trato igualitario, unha perspectiva de xénero; isto significa ser conscientes das barreiras que as mulleres atopan á hora de definir a súa carreira profesional e acceder ó mercado de traballo. O punto de partida nun asesoramento profesional ten que estar baseado na cualificación persoal-profesional e na visibilización das dificultades/oportunidades de cada unha das mulleres atendidas, visualizando as relacións diferenciais nos distintos roles establecidos socialmente.

As mulleres poden enfocar a súa carreira profesional cara á profesións tradicionalmente masculinas (por exemplo carpintería, enxeñería, autoemprego, dirección, albanelería, mecánica...), sendo estas unha posibilidade na diversificación profesional.

No proceso de orientación é fundamental recoller moitas das calidades persoais- profesionais aprendidas na socialización de xénero feminino co fin de reforzalas e utilízalas na definición dos itinerarios formativos-profesionais (comunicación, solución de problemas, planificación, pensamento paralelo...).

Para poder aplicar a Igualdade de Oportunidades temos que ser conscientes (e por tanto coñecer) os Mecanismos Sociais de Discriminación. Estes son:

- Invisibilización: do traballo, das ideas, da presenza
Exemplo: trato en masculino: "...entón ¿eres avogado?"
- Dobre castigo: por asunción de roles tipicamente femininos
Exemplo: "Estou todo o día fóra da casa traballando e non estou case cos nenos, non estou sendo boa nai".
- Ridiculización: retomar valores e accións tradicionalmente femininos non para valoralos senón para ridiculizalos.
Exemplo: "Andas maruxeando".
- Culpabilización: relacionado co rol de reprodución e valores asignados, responsabilizando ás propias mulleres.
Exemplo: "Nunca pode ocuparse da súa casa porque está todo o día por aí".

Algúns dos estereotipos de xénero máis comúns aplicados á incorporación da muller ó mundo laboral que podemos atopar son:

- "As mulleres non asumen riscos na empresa".
- "As mulleres faltan moito ó seu traballo".
- "As mulleres non aceptan viaxar".
- "Non cumpren os horarios".
- "Son fráxiles emocionalmente e a miúdo tenden ó histerismo".
- "Non desexan ascender e non serven para algúns postos".

Os estereotipos son imaxes simplificadas e deformadas da realidade. Algúns estudos sinalan que:

1. Segundo o estudo de Gómez Esteban de 1993, as mulleres españolas si desexan traballar: *“valoraron o traballo como un ben en si mesmo...”*.
2. O 57% das mulleres que participaron no estudo do Instituto da Muller 1993, consideraron importante *“elaborar unha estratexia de carreira profesional con vistas ó seu futuro”* e o 58% *“teñen xa un proxecto sólido que está en proceso de decisión”*. Sen embargo, a pesar dos seus desexos as mulleres ascenden profesionalmente en menor medida que os homes.
3. Un estudo feito dende o Instituto da Muller en 1992 amosaba que en igualdade de condicións laborais, o sexo non é un factor determinante das ausencias ó traballo. As mulleres e os homes teñen actitudes semellantes fronte a semellantes condicións de traballo.

Así, as **pautas** que podemos ter en conta na orientación son:

1. Cuestionar os estereotipos sexistas que limitan experiencias vitais.
2. Ampliar o abanico de posibilidades de inserción laboral suxerindo camiños que tradicionalmente están ligados a un só sexo.
3. Fomentar a participación dos homes no traballo doméstico (reparto de tarefas, asunción de cargas familiares..).
4. Trasladar ás mulleres a idea da defensa dos seus dereitos laborais. Exemplo: defender a súa profesionalidade nunha entrevista por riba dos prexuízos de xénero.

Atendendo ás diferentes fases do proceso de orientación laboral podemos sinalar diferentes accións a desenvolver:

1. Recollida de información e análise de necesidades: na realización das primeiras entrevistas de recollida de información cómpre considerar as mesmas preguntas para homes e mulleres. Ademais de ter en conta a traxectoria profesional-persoal das mulleres visibilizando todos os logros.
2. Proceso de toma de decisións: débese facilitar toda a información de diferentes profesións achegando así ás mulleres profesións socialmente predeterminadas para homes ou para mulleres.
3. Determinación do itinerario profesional e seguimento: apoiar na toma de decisións, poñer a disposición de homes e mulleres recursos de apoio familiar para poder desenvolver, sobre todo no caso das mulleres, a carreira profesional, etc.

A aplicación transversal no ámbito da orientación considera diferentes accións que serven para garantir esta aplicación ó proxecto. A continuación desglosamos diferentes experiencias prácticas.

3.A.1. DIVULGACIÓN ESPECÍFICA DO PROXECTO.

Descrición: CAPTACIÓN DE MULLERES.

Esta acción considera o establecemento de porcentaxes na atención a mulleres con base nas porcentaxes de desemprego que se están a dar no mercado laboral. Así nun territorio onde a taxa de desemprego feminina é maior que a masculina, a porcentaxe de participación das mulleres nun proxecto de emprego debería ser maior tamén que a porcentaxe de homes.

A captación de mulleres realízase a través da divulgación do proxecto en entidades que traballan con mulleres, servizos de atención específicos, ou charlas informativas específicas dirixidas a grupos de mulleres. Trátase tamén de establecer mecanismos de derivación específicos con entidades de intervención social con mulleres: así por exemplo, con recursos específicos de atención a mulleres como casas de acollida, centros de información para mulleres, que necesiten facer un itinerario de inserción laboral. Deste xeito, pódense ter en conta as necesidades específicas destas persoas flexibilizando os horarios e fixando unha serie de medidas específicas de apoio (atención a menores, a persoas maiores dependentes, etc).

Público obxectivo.

Mulleres implicadas na busca de emprego.

Conclusións.

Esta acción ten un gran impacto sobre o contorno no que se desenvolve o proxecto xa que xera unhas canles alternativas e próximas de acceso de persoas, achegándose o propio proxecto ás necesidades reais das persoas, e informando directamente ás mulleres nos medios e a través de canles frecuentemente usadas por estas. Deste xeito faise unha invitación explícita para que participen as mulleres nos procesos de inserción laboral.

3.A.2. ACCIÓNS CO EQUIPO DE ORIENTACIÓN

a) Descrición: FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

(Ver Anexos)

Dende a configuración do equipo de traballo é necesario formalizar o coñecemento de diferentes conceptos relacionados coa sensibilización no traballo con mulleres e na análise das diferenzas de xénero. Nesta acción trátase de impartir unha **formación inicial interna** cunha duración determinada sobre conceptos como: a socialización diferencial, as mulleres na formación e no desemprego, os plans de igualdade de oportunidades... etc. Esta formación ten que correr a cargo de persoas técnicas especializadas na temática da Igualdade de Oportunidades no ámbito do emprego pertencentes ó propio equipo de traballo ou ben a cargo de entidades da zona de intervención especializadas na intervención social e laboral con mulleres.

Preténdese encontrar, ademais da adquisición de coñecementos, un espazo de reflexión que achegue o persoal técnico á realidade que se dá na discriminación sexual e as medidas que se poden poñer en marcha.

Público obxectivo.

Equipo de orientación-inserción laboral do proxecto.

Conclusións.

A organización destas actividades de formación achegan ó grupo de traballo unha homoxenización nas pautas de orientación a incorporar ó seu desenvolvemento profesional cotián. Tamén, desta forma, garántese que se aplique de forma transversal a Igualdade de Oportunidades das intervencións que se realicen na orientación laboral polo que se incentiva a participación das mulleres nas áreas de intervención do proxecto.

b) Descrición: SEGUIMIENTO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES CO EQUIPO DE ORIENTACIÓN.

(Ver Anexos)

Organízanse un conxunto de **sesións monográficas** que garanten a aplicación transversal da Igualdade de Oportunidades no traballo diario, así como as relacións coas entidades do contorno especializadas no traballo con mulleres. Estas sesións lévanse a cabo ó longo de todo o proxecto posibilitando así unha formación continua e facilmente avaliable.

O obxectivo principal é a sensibilización do persoal en canto ás diferentes formas de socialización de xénero e as dificultades específicas das mulleres. Algúns dos temas que se poden traballar nestas sesións son:

- Derivación de usuarias dende as entidades de traballo especializado con mulleres, como centros de información, casas e pisos de acollida.
- Coñecemento de recursos sociais e laborais especializados no ámbito de traballo con mulleres.
- Feminización da pobreza no contorno veciño.
- Aprendizaxe de conceptos básicos relacionados coa Igualdade de Oportunidades.
- Análise de estereotipos e prexuízos sexistas na carreira profesional das mulleres.
- Experiencias profesionais na aplicación da análise de xénero á orientación laboral.

Público obxectivo.

Equipo de orientación laboral do proxecto.

Conclusións.

A incorporación da perspectiva de xénero nos servizos de orientación dirixidos ó traballo directo coas persoas ten unha repercusión especialmente importante nos resultados do proxecto. A través do equipo de orientación formado en Igualdade de Oportunidades detéctanse diferenzas na ocupabilidade de homes e mulleres, planifícanse medidas e servizos complementarios e, en definitiva, identifícanse barreiras internas e externas e lévase a cabo unha retroalimentación continua que permite establecer medidas e accións de reaxuste.

c) Descrición: **REVISIÓN DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN E SEGUIMIENTO.**

Os soportes de recollida de información nas entrevistas de orientación e inserción teñen como finalidade a súa estruturación. Trátase da incorporación, ás **fichas de recollida de datos** das persoas que participan no proxecto, de elementos como o uso dunha linguaxe non sexista, a consideración de cargas familiares tanto para homes como para mulleres, o tempo de dedicación ás tarefas domésticas para homes e mulleres, competencias persoais tradicionalmente femininas como aspectos de alta valoración, etc.

Estas achegas débense traballar co propio equipo de xeito que introduzan estes aspectos nas entrevistas de atención individualizada na confección dos itinerarios personalizados.

Público obxectivo.

Equipo orientación laboral.

Conclusións.

Esta revisión de soportes utilizados nas entrevistas achegan pautas de actuación fixadas na incorporación das persoas ó proxecto. Desta forma inclúese a perspectiva de xénero no traballo diario e conséguese que dende o primeiro contacto coa persoa usuaria se estea a traballar pola Igualdade de Oportunidades. Tamén trabállase, dende o primeiro momento, a avaliación de necesidades de homes e de mulleres para levar a cabo un itinerario personalizado de inserción laboral. Esta avaliación de necesidades detectadas nas entrevistas de orientación e rexistradas nos soportes documentais serven para xustificar, modificar e axustar as accións de intervención planificadas.

3.A.3. SENSIBILIZACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

a) Descrición: CAMPAÑA PARA A DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL.

(Ver Anexos)

A intervención profesional coas mulleres debe ir acompañada doutras actuacións globais enfocadas ó conxunto da sociedade. Ademais disto, débese posibilitar a incorporación de mulleres a profesións nas que están subrepresentadas. Por todo isto, é necesario ofrecer información e sensibilización referente a posibilidade de optar por estas profesións, mediante o deseño de folletos, charlas, vallas publicitarias... etc. e a divulgación desta campaña por todo o territorio do proxecto tanto no ámbito rural como no urbano.

Trátase da organización dun envío de información complementaria á difusión de soportes publicitarios presentando a *Campaña de diversificación*, dirixida a organizacións e concellos do contorno, mediante o emprego dos medios de comunicación electrónicos, audiovisuais e escritos visibilizando así figuras de mulleres en profesións tradicionalmente masculinas e invitando á formación e á inserción laboral nestas profesións ou ocupacións (sectores de industria, construción, postos de dirección, etc.).

Público obxectivo.

Organizacións empresariais, organismos locais, asociacións e poboación en xeral.

Conclusións.

Mediante esta actuación trabállase coas persoas dende un enfoque xeral, potenciando así a sensibilización sobre as oportunidades de empregabilidade das mulleres e as vantaxes da contratación polas empresas das mulleres en sectores onde se encontran subrepresentadas. Esta campaña pretende tamén animar ás mulleres a formarse noutras profesións ou ocupacións que teñen moi pouca representatividade feminina e que supoñen oportunidades de traballo.

b) Descrición: MATERIAIS PARA O USO NON SEXISTA DA LINGUAXE.

(Ver Anexos)

Coa finalidade de aplicar a sensibilización no uso da linguaxe non sexista é necesario deseñar e difundir materiais adaptados ó proxecto que se está a desenvolver, encamiñando a súa difusión entre o equipo de profesionais e o traslado da filosofía organizacional. Este material é pois un instrumento práctico de consulta, especificamente no eido da orientación referido ó uso de cargos e profesións en feminino. A edición de materiais pode ser mediante a elaboración de folletos, guías, carteis... etc., que faciliten o acceso a información para todas as persoas profesionais que os empreguen.

Público obxectivo.

Equipo de profesionais así como a organizacións de orientación, formación e emprego do territorio onde se desenvolva o proxecto.

Conclusións.

A publicación deste material práctico potenciará o uso de linguaxe non sexista no contorno de formación-emplego garantindo a sensibilización dos equipos técnicos, divulgando a Igualdade de Oportunidades e desencadeando o impacto no contorno.

ANEXOS ORIENTACIÓN

3.A.2. ACCIÓNS CO EQUIPO DE ORIENTACIÓN.

Anexo a): FORMACIÓN INTERNA EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

Obxectivos:

- Sensibilizar sobre a importancia da formación persoal nos proxectos de emprego.
- Aplicación transversal de igualdade de oportunidades a competencias persoais 0, I, II.
- Adestrar a impartición de contidos de competencias persoais.
- Sensibilizar na igualdade de oportunidades para a súa aplicación ó ámbito de traballo no proxecto COMPÁS.

Contidos :

1. Presentación contidos.
2. As habilidades sociais no ámbito do emprego:
 - Efectos do desemprego sobre as persoas.
 - Habilidades sociais no proxecto COMPÁS.
3. Módulo de competencias persoais 0:
 - As demandas do mercado laboral: novas tendencias do mercado laboral, empresas do contorno, ámbito profesional e profesións, as mulleres nas eleccións profesionais.
 - As competencias: competencias persoais-profesionais, análise de competencias, selección de persoal: perfís profesionais, profesioograma.
4. As competencias persoais I e II.
5. A igualdade de oportunidades:
 - Concepto e xustificación.
 - I.O. e terminoloxía: acción positiva, discriminación positiva.
 - A socialización de xéneros.
 - As mulleres no mercado laboral.
 - Plans de igualdade de oportunidades.
 - Equal e igualdade de oportunidades.

Duración:

20 horas.

Anexo b): SEGUIMIENTO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES CO EQUIPO DE ORIENTACIÓN.

ACCIÓN	ENTIDADE	CONTIDOS
Documento da análise sobre “feminización da pobreza”	Dpto. IO Proxecto Compás	- Información sobre o nivel da pobreza alcanzado polas mulleres no mundo. - Factores de xénero que inflúen na feminización da pobreza. - Situación de vulnerabilidade das mulleres en estruturas sociais pobres.
Elaboración de informe sobre a feminización da pobreza en Galicia.	Dpto. IO Proxecto Compás	- Elaboración por parte do equipo de orientación de documento de conclusións e reflexións en torno a esta temática a modo de avaliación da sesión anterior.
Sesión informativa do recurso “Centro de día para prostitutas”.	Asociación Alecrín	- Información sobre as dificultades que atopan as mulleres prostitutas para a súa integración sociolaboral. - Metodoloxía de intervención coas mulleres, situacións nas que se atopan. - Posibilidades de atención -derivacións para o proxecto Compás. - Sensibilización do equipo neste eido sobre os prexuízos e ideas preconcebidas, enfocando a realidade que viven.
Centro de Información á Muller- Concello de Vigo	Concellería da Muller Vigo	- Información sobre a temática dos malos tratos ó longo da historia, na sociedade actual e as estatísticas de impacto de malos tratos no territorio de referencia. - Problemática da nosa cidade de traballo en relación ás mulleres vítimas de malos tratos. - Establecemento de canais de derivación e traballo cooperativo. - Requisitos para ingresar na casa de acollida, servizo de canchais e de servizos específicos nesta temática.
Análise de pautas de I.O. en orientación (guía). Análise de fichas de orientación - proceso de entrevistas.	Dpto. IO Proxecto Compás	- Análise de estereotipos e prexuízos sexistas na carreira profesional das mulleres. Dinámica de grupo “o seu nome é....” - Elaboración de documento de aplicación da IO á orientación segundo a determinación de cada equipo técnico.
Sensibilización para a aplicación transversal da IO na orientación.	Dpto. IO- Proxecto Compás	- Exposición das súas experiencias por centros de intervención. - Análise de cómo se aplicou a formación en habilidades sociais. - Sensibilización para o uso da linguaxe non sexista: análise de cómo inflúe na socialización de xénero.
Estudo de barreiras externas no mundo empresarial	Dpto. IO- Proxecto Compás	- Análise de prexuízos no mundo empresarial. - Exercicio para responder ós argumentos estereotipados en torno á muller no mundo empresarial. - Responder un cuestionario sobre terminoloxía e conceptos básicos de IO.
Conceptos de Igualdade de Oportunidades	Dpto. IO- Proxecto Compás	- Análise dos resultados dos cuestionarios empregados na anterior sesión e explicación de conceptos. - Análise dos resultados do exercicio de argumentos en contra dos prexuízos no mundo empresarial relacionados coa muller (contratación e promoción laboral das mulleres)

3.A.3. SENSIBILIZACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Anexo a): CAMPAÑA PARA A DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL



OBXECTIVOS:

- Fomentar a contratación de mulleres nos oficios nos que están subrepresentadas.
- Sensibilizar ás mulleres na elección profesional daquelas profesións tradicionalmente masculinas.
- Divulgar entre toda a poboación a presenza das mulleres no mercado laboral.

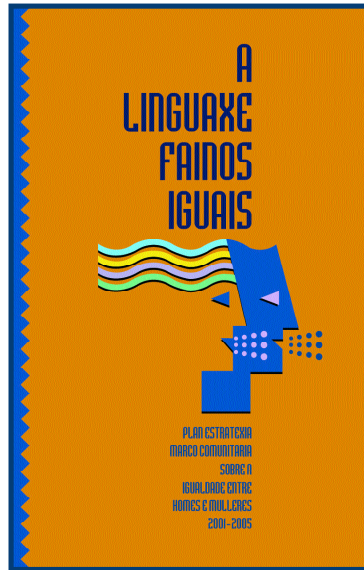
CONTIDOS

As mulleres atópanse no mercado laboral concentradas nun número reducido de actividades, aquelas que corresponden cos ámbitos de saúde, coidados ou beleza, prolongando e formalizando así os roles establecidos na socialización de xénero.

A campaña dirixida á sensibilización social para a diversificación profesional das mulleres contempla a realización das vallas en diferentes concellos do territorio. Ademais, acompañando a esta campaña realizouse un envío masivo de correos poñendo en coñecemento das diferentes entidades sociais, culturais e económicas do territorio, e en especial das entidades especializadas no traballo con mulleres, os obxectivos e contidos da campaña.

Anexo b): MATERIAIS PARA O USO NON SEXISTA DA LINGUAXE

GUÍA LINGUAXE NON SEXISTA “A LINGUAXE FAINOS IGUAIS”



Portada da guía “A linguaxe fainos iguais”

ACCIÓN:

A publicación da guía de linguaxe non sexista “A linguaxe fainos iguais”.

OBXECTIVOS:

- Fomentar a sensibilización no uso da linguaxe non sexista nos proxectos de emprego-formación, organizacións e concellos da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo.
- Reforzar a aplicación de políticas que fomenten a igualdade de oportunidades nas distintas organizacións.

CONTIDOS:

A publicación deste material práctico potenciará o uso de linguaxe non sexista no contorno de formación-emprego garantindo a sensibilización á equipos técnicos e divulgando a Igualdade de Oportunidades e desencadeando o impacto no contorno.

O material de difusión é:

- Guía “A linguaxe fainos iguais”: a publicación da guía inclúe diferentes formas de eliminación da linguaxe sexista, sendo un instrumento práctico de consulta, os eidos que a compoñen son: uso do xenérico, desdoblamento, alternativas o uso de “home”, cargos e profesións, tratamentos e ordes da palabras e formas impersoais.

A difusión dos exemplares vai dirixida prioritariamente a organizacións de traballo, proxectos de formación e emprego e asociacións que traballen no ámbito do emprego-formación, por todo territorio da Mancomunidade de Vigo.

**ACCIONES DE FOMENTO DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**

FORMACIÓN

3.B. FORMACIÓN

Para aplicar a Igualdade de Oportunidades ó ámbito da formación partiremos da análise das funcións docentes. As persoas que monitoricen os grupos teñen que centrarse no desenvolvemento e na transmisión de procesos de aprendizaxe de coñecementos, actitudes e destrezas no proceso formativo, na motivación ó grupo, en informar, establecer a relación grupal, atención ó grupo, avaliar.

As persoas que monitoricen grupos están -ademais de transmitindo coñecementos- a desenvolver a aprendizaxe de **valores** mediante ó seu comportamento na aula, por isto é elemental que as persoas monitoras estean sensibilizadas na aplicación da igualdade de oportunidades.

Os valores a transmitir na aula teñen que estar na liña da análise de xénero, sendo conscientes da socialización diferencial, establecemento de exixencias sociais diferenciais para homes e mulleres e as consecuencias no mercado laboral.

As **condutas** na aula que potencian a igualdade de oportunidades consideran, entre outras, as seguintes pautas:

- A linguaxe: utilizar a linguaxe non sexista respecto das persoas que compoñen o grupo. Exemplo: nun grupo de mulleres nunca dicir “agora *todos* imos realizar a seguinte actividade”, cambiar por “todas” ou “todas as persoas”.
- O grupo: facilitar a participación das mulleres asistentes, dirixindo a participación cara elas (sobre todo en grupos mixtos). Potenciar que se realicen subgrupos de traballo mixtos e non agrupados en homes e mulleres, equilibrando así os grupos. Reforzar a participación das mulleres e as ideas que trasladen mensaxes igualitarios.
- Visibilizar as calidades e coñecementos adquiridos na aprendizaxe de xénero e que podan ser aplicadas ós ámbitos profesionais. Exemplo: capacidade de comunicación, de empatía.
- Potenciar o debate sobre a existencia de prexuízos establecidos á hora da busca de emprego, así como as alternativas a moitas das dificultades (ex.: traballo doméstico).
- Ser conscientes de que a formación ocupacional en sectores “tipicamente femininos” formaliza o desempeño profesional de actividades que ata agora non estaban remuneradas (ex.: axuda a domicilio, empregado/a fogar..), sen perder de vista a formación noutros sectores nos que as mulleres están subrepresentadas.
- Impulsar o desenvolvemento igualitario nunha mesma profesión a nivel funcional entre homes e mulleres. Exemplo: formación en albanelería, picar e varrer a partes iguais (non usar as funcións no traballo segundo os roles educativos).

A **aplicación transversal** considera todos estes puntos mencionados que tratan de aplicar os contidos de igualdade de oportunidades de xeito indirecto, ademais de facer a reflexión de cómo aplicalos en actividades realizadas.

A aplicación transversal no ámbito da formación pódese orientar a través das seguintes accións.

3.B.1. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

a) Descrición: INTRODUCCIÓN DE MÓDULOS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN. (Ver Anexos)

As persoas que participan na formación e na capacitación profesional poden recibir formación en Igualdade de Oportunidades a través de diferentes vías ou modalidades:

Formación directa en Igualdade de Oportunidades: aplicación de módulos de 8-10 horas de duración nos cursos de formación profesional. Estes módulos inclúen contidos como: a igualdade de oportunidades, a socialización de xénero, os plans de igualdade, a situación das mulleres no mercado laboral. O procedemento de aplicación consiste na implantación destes módulos na programación horaria dos cursos de capacitación profesional. O seu desenvolvemento fomenta o debate, potenciando así a sensibilización e o coñecemento da situación das mulleres.

Accións positivas dentro da formación: Dentro das sesións de formación introdúcense módulos de Igualdade de Oportunidades nos que as mulleres reciben o dobre de horas de formación en Igualdade de Oportunidades (10) cós homes (5). A súa finalidade é xerar actitudes positivas de empoderamento nas mulleres, así como a promoción da actividade profesional e da conciliación da vida laboral coa familiar. Os contidos incluídos neste módulo son: introdución: análise dos roles de xénero, plan profesional e de vida: identificación das vantaxes e obstáculos de ser muller empresaria, afrontar as situacións de dificultade: asertividade, reparto das tarefas no ámbito familiar e coñecemento das liñas de acción social e política, as mulleres como directivas: reforzo das habilidades emprendedoras e impulso da creación de redes de apoio.

Debates sobre a Igualdade de Oportunidades: introdución de debates cunha hora de duración ó finalizar cada un dos bloques de formación, dirixidos a persoas usuarias do programa. Estes bloques son: Elementos previos á busca de emprego, Técnicas básicas para a busca de emprego, Procedementos de acceso ó emprego, Orientacións transversais: a perspectiva de xénero e a información laboral básica. Concretamente trátanse os seguintes temas: "mercado laboral e muller", "traballo en equipo e resolución de conflitos dende a perspectiva de xénero", "a desigualdade nos procesos de selección de persoal", "formación feminizada e elección da especialidade"... Organízanse estes debates para a posta en común e visibilización de experiencias e dificultades no acceso da muller ó emprego, a propia percepción do rol feminino aínda estereotipado, a segregación horizontal e vertical, as especiais dificultades da muller na zona rural, os problemas de mobilidade, etc.

Público obxectivo.

Persoas participantes nas accións formativas.

Conclusións.

A formación directa con persoas potencia a reflexión sobre temas que non se tratan en espazos formais de debate. Ademais disto, xera a apertura de eleccións en canto ás posibilidades de inserción, tanto por conta allea como propia, os recursos posibles para a conciliación da vida laboral e familiar. Tamén se ofrece información sobre as formas de loitar contra as discriminacións que se producen no mercado laboral. Estas accións contribúen a mellorar a actitude positiva das mulleres ante o itinerario de inserción laboral por conta propia ou allea, e estimula o esforzo cara ó cambio, a nivel de habilidades persoais, e ante o proceso de emprender, a partir da toma de conciencia do rol de xénero. Facilita ademais a creación de espazos de reflexión mixtos relativos ás desigualdades de xénero, e achega o principio transversal de igualdade de oportunidades a outros proxectos nos que participan as entidades públicas.

**b) Descrición: IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ÁMBITO EDUCATIVO.
PLAN DE DINAMIZACIÓN EN CENTROS ESCOLARES.**

(Ver Anexos)

O obxectivo fundamental que se formula coa inclusión da Igualdade de Oportunidades nos ámbitos formativos regrados é o de ofrecer información e suscitar o interese das persoas xoves na eliminación de estereotipos sociais sexistas respecto a elección profesional e á busca de emprego que seguen a impedir o desenvolvemento das mulleres no mundo social e económico.

Este plan materialízase en obradoiros no ámbito educativo con alumnado da E.S.O. (3º e 4º) e dos Programas de Garantía Social.

Os contidos a traballar nos obradoiros son: prospección de mercado e busca activa de emprego, habilidades sociais na busca de emprego, coeducación, xénero e igualdade de oportunidades. A metodoloxía dos obradoiros é activa e participativa e empréganse xogos de igualdade de oportunidades, así como doutros materiais e dinámicas sobre o tema. Preténdese traballar contidos de coeducación, xénero e igualdade de oportunidades en distintos espazos, xa que é válido tanto para utilizar en sesións incluídas na programación escolar, - no marco da educación formal- , como para traballar en espazos non formais.

Así mesmo, incídese sobre aspectos do ámbito familiar, como a distribución das tarefas domésticas e os horarios dos mozos e das mozas, para que poidan analizar en primeira persoa as diferenzas que se dan entre homes e mulleres neste ámbito.

Propíciase que o alumnado reflexione sobre como os roles de xénero condicionan a elección de estudos e futuras saídas profesionais, facilitando o acceso da muller a postos de traballo aínda masculinizados.

Público obxectivo.

Mocidade entre 14 e 20 anos.

Conclusións.

Esta acción provoca un proceso de reflexión entre a poboación máis nova, sobre os prexuízos e estereotipos sexuais existentes. Incídese no cambio de actitudes que impiden e dificultan a integración das mulleres no traballo en igualdade de condicións cós homes, así como, na diversificación da súa formación e das futuras ocupacións, tanto polos rapaces coma polas rapazas, co obxectivo de lograr a presenza igualitaria de ambos sexos en todos os sectores.

c) Descrición: FORMACIÓN EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL.

Esta acción pretende incluír a perspectiva de xénero na atención ó público e sensibilizar **ó persoal das administracións públicas locais** así como a **responsables políticos** na necesidade de ter en conta as diferenzas de socialización de homes e mulleres para así poder aplicar de forma transversal a Igualdade de Oportunidades no traballo diario municipal.

Os contidos considerados son: marco conceptual na socialización de xéneros, marco normativo da administración pública en canto á aplicación da igualdade de oportunidades a través de plans municipais, uso non sexista da linguaxe.

A metodoloxía empregada está baseada na utilización de métodos activos participativos como análise de casos, dinámicas de grupos e xogos de roles, profundizando así na aprendizaxe adulta. Trátase de incluír estes módulos dentro da formación continua municipal coma obrigatorios e insertos no total de horas dos cursos. Así, como exemplos, impártense módulos de Igualdade de Oportunidades en cursos de atención ó público en museos, cursos de inglés para a administración local, cursos de galego oral, etc.

Público obxectivo.

Persoal técnico e responsables da política da Administración pública local.

Conclusións.

Nesta actuación conséguese traballar nos principios de complementariedade e transversalidade en canto á Igualdade de Oportunidades. É importante que as accións do proxecto se abran ó resto do contorno social de actuación para rendibilizar os esforzos e así procurar unha sensibilización social, incidindo na formación de profesionais e persoal laboral que teñan contacto directo e diario coa poboación.

3.B.2. APLICACIÓN TRANSVERSAL PARA FORMADORES/AS E PROFESIONAIS DA FORMACIÓN, EMPREGO E TERCEIRO SECTOR.

a) Descrición: FORMACIÓN EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PARTICIPANTES ACTIVOS E ACTIVAS NO DESENVOLVEMENTO LOCAL. (Ver Anexos)

A formación en *mainstreaming* de xénero para profesionais da formación e do emprego, así como do ámbito asociativo, garante que a planificación de distintas accións se realicen coa perspectiva de xénero visibilizando as situacións de discriminación que sofren as mulleres. Dentro desta formación aplícanse diferentes módulos segundo o colectivo destinatario:

Curso “Estratexias para a introdución da perspectiva de xénero na intervención sociolaboral no ámbito asociativo”: O obxectivo é incluír a perspectiva de xénero en todos os proxectos e actividades organizadas dende as entidades do terceiro sector ás que nos dirixamos. A duración do curso é de entre 17 e 20 horas. Os contidos considerados dentro deste curso son: a socialización diferenciada, a igualdade de oportunidades, a socialización e a educación, as mulleres e o contorno laboral, as políticas de igualdade e as medidas de acción positiva. Outra das accións posibles a desenvolver nesta categoría de actuación será a de incluír un Módulo sobre a “Organización de proxectos dende a perspectiva de xénero para asociacións de mulleres” nos cursos deseñados para a formación do equipo directivo das asociacións de mulleres sobre xestións de asociacións. O obxectivo é incluír a perspectiva de xénero en todos os proxectos e actividades organizadas polas asociacións de mulleres, identificando cuestións referentes á Igualdade de Oportunidades, analizando as necesidades das mulleres a nivel asociativo, etc. Formúlase como unha acción dunha duración de 10 a 15 horas.

Curso “Programación de proxectos de Igualdade de Oportunidades dende a perspectiva de xénero para persoal técnico das administracións locais”: Este curso diríxese ó persoal técnico de concellos que desenvolven proxectos sociais e de emprego. O obxectivo principal é a introdución da perspectiva de xénero na organización de plans, programas e proxectos de dinamización social e laboral nun territorio determinado. A duración mínima do curso é de 20 horas.

Formación a distancia “Aplicación da Igualdade de Oportunidades a proxectos de formación e emprego”: dirixido a persoal técnico de diferentes proxectos de emprego e formación. Esta modalidade de formación facilita o achegamento ós contidos vía *on line* e procura a interacción dos traballadores e traballadoras de cada proxecto. Desta forma consensúase a formación en canto a Igualdade de Oportunidades e coñécense iniciativas e accións interesantes de traballo especializado con mulleres en emprego e formación. Ten unha duración mínima de 20 horas.

Público obxectivo.

Persoas de diferentes organizacións dos territorios onde se desenvolve o proxecto.

Conclusións.

Con esta actividade trabállase na interrelación entre servizos e actuacións para mulleres que se efectúan no territorio e ademais se incide na responsabilidade de velar pola Igualdade de Oportunidades por parte de todos os axentes sociais do territorio. Esta acción contribúe, tamén, á dinamización e sensibilización de homes e mulleres en aspectos de igualdade e ofrecer así a entidades do terceiro sector estratexias para traballar a perspectiva de xénero.

b) Descrición: SESIÓN FORMATIVA SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA FORMADORES E FORMADORAS.

As sesións formativas destinadas a formadoras e formadores posibilitan a construción didáctica dos materiais utilizados nas fases formativas baseándose na análise de xénero. Estas sesións recollen contidos como: o concepto de igualdade de oportunidades e a situación das mulleres no mercado laboral. A impartición destes coñecementos realízase mediante:

- Entrevistas individuais coas persoas monitoras dos cursos de formación.
- Actividades grupais de 4 horas de duración.

A actuación inclúe a construción de unidades didácticas de seguimento. Así as formadoras e formadores programan as unidades didácticas segundo cada especialización formativa na que se aplica a Igualdade de Oportunidades de forma transversal realizando unha exposición grupal de cada unidade para poder levar a cabo a súa avaliación.

Público obxectivo.

Formadores e formadoras participantes na impartición de formación no proxecto.

Conclusións.

Con esta acción conséguese transmitir a obrigatoriedade e necesidade da implicación e compromiso en canto á aplicación do principio de Igualdade de Oportunidades por parte das persoas formadoras. A finalidade é que a formación sexa integral e contemple competencias profesionais e persoais. Conséguese sensibilizar sobre as prácticas de formación non sexista.

3.B.3. ESTABLECEMENTO DE MEDIDAS QUE GARANTAN A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES.**a) Descrición: COTAS DE PARTICIPACIÓN PARA MULLERES.**

A presenza das mulleres en sectores nos que están subrepresentadas segue a ser un gran reto. O establecemento de **cotas de participación** nas accións formativas de capacitación profesional facilita a asistencia de mulleres, priorizando, no caso de establecer criterios de avaliación na selección, ser muller. Este sistema garante que as mulleres estean presentes en diferentes ramas profesionais e, sobre todo, naquelas consideradas tradicionalmente masculinas, como fontanería, construción, soldadura... etc. Deste xeito na organización dos cursos establécese unha cota de participación feminina do 50%.

Público obxectivo.

Mulleres destinatarias dos proxectos.

Conclusións.

O establecemento de cotas segue a ser unha das medidas de discriminación positiva máis crítica, pero con ela lógrase e garántese a participación efectiva das mulleres. Trátase dunha acción positiva que, debido á falta de mulleres formadas nos sectores de traballo tradicionalmente masculinos, incrementa a presenza feminina no mercado laboral.

b) Descrición: ADAPTACIÓN DA FORMACIÓN PARA PERSOAS CON CARGAS FAMILIARES NON COMPARTIDAS.

A programación da formación debe realizarse en función das persoas usuarias, considerando que, a pesar de estar en desemprego ou ben en mellora de emprego, non posúen os suficientes recursos de apoio para a atención ás persoas dependentes.

A situación laboral das maioría das mulleres usuarias, implica unha xornada laboral con dificultades de mobilidade, horarios inflexibles, dobre xornada e traballos precarios (empregadas do fogar, sector téxtil, etc.).

Esta programación considera pois a realización de accións formativas en horarios non convencionais, e o axuste de contidos segundo as axendas persoais.

Público obxectivo.

Mulleres en situación de desemprego ou mellora de emprego

Conclusións.

Con estas accións formativas en horarios non convencionais, preténdese adaptar a oferta formativa ás necesidades persoais e laborais das persoas participantes, compatibilizando a vida laboral, a formación e a vida familiar sobre todo en familias monomarentais. Así provócase o achegamento das persoas, sobre todo mulleres, que polas circunstancias antes mencionadas se ven excluídas dos procesos de formación e inserción laboral tradicionalmente estruturados e con horarios e recursos prefixados de forma inflexible e á marxe das necesidades reais das persoas usuarias dos proxectos e programas.

3.B.4. ASESORAMENTOS E APLICACIÓN TRANSVERSAL DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES A PROGRAMAS FORMATIVOS.

a) Descrición: ASESORAMENTO A PROGRAMAS FORMATIVOS ESPECÍFICOS.

(Ver Anexos)

As principais liñas de actuación na introdución da perspectiva de xénero respecto ó asesoramento formativo son:

Asesoramento para a creación de programas formativos con base na análise de xénero: é unha das accións con máis recursos, xa que as persoas formadoras moitas veces expoñen dúbidas na programación de contidos específicos considerando a aplicación da perspectiva de xénero. Con base na revisión temática preséntanse ás persoas e entidades, propostas específicas para a introdución de temáticas e actividades que visibilicen a situación das mulleres: empregar exemplos onde a muller faga traballos considerados masculinos, fomentar o debate sobre a discriminación por xénero, emprego non sexista da linguaxe, emprego de dinámicas de grupo que potencien a participación das mulleres, fomento da corresponsabilidade na aula, potenciación do desempeño de tarefas tradicionalmente femininas nos homes, etc.

Creación de unidades didácticas de traballo persoal e busca de emprego baseadas no xénero: consiste na estruturación de material didáctico de traballo persoal baseándose na perspectiva de xénero para aplicar a diferentes cursos de formación como traballo de crecemento persoal. Organízase a introdución transversal da Igualdade de Oportunidades en cursos como: habilidades sociais, busca de emprego, asertividade.

Público obxectivo.

Formadores e formadoras, así como entidades relacionadas co emprego e coa formación.

Conclusións.

Esta experiencia contribúe a que se poidan identificar, na aula, os obstáculos cos que se atopan as mulleres e as barreiras internas e externas produtos da socialización diferencial de xénero. Os formadores e formadoras, ademais de impartir os contidos propios da temática formativa, inciden no traballo pola igualdade de oportunidades e levan a cabo o *mainstreaming* de xénero: identificar aspiracións persoais, reforzar motivacións de cara ó emprego, diversificar as aspiracións profesionais, romper con estereotipos e prexuízos sexistas, mellorar a autoestima das mulleres, reforzar a autodeterminación das mulleres, etc.

ANEXOS FORMACIÓN

3.B.1. FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

Anexo a): INTRODUCCIÓN DE MÓDULOS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA FORMACIÓN

FORMACIÓN DIRECTA EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

DESTINATARIOS/AS:

Persoas usuarias participantes nos cursos de capacitación profesional.

Xeral:

- Sensibilizar na igualdade de oportunidades para a súa aplicación na aprendizaxe profesional.

Específicos:

- Identificar cuestións referentes a igualdade de oportunidades.
- Determinar as características da socialización de xénero.
- Analizar as características de xénero na elección profesional
- Analizar os distintos plans de Igualdade de Oportunidades.

CONTIDOS:

1. A igualdade-desigualdade:

- Concepto e xustificación da igualdade de oportunidades.
- O uso da linguaxe.

2. A socialización de xéneros.

- Pautas de socialización do contorno.
- Socialización e comportamentos individuais: barreiras internas e externas.

3. As mulleres no mercado laboral.

- As mulleres no desemprego.
- Actividades profesionais das mulleres.

4. Plans de igualdade de oportunidades: europeo, estado español, autonómico, local.

DURACIÓN:

10 horas.

DEBATES SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



ETAPA POSTCONSTITUCIONAL

La Constitución Española de 1978 reconoce la plena igualdad jurídica de hombres y mujeres. El art. 14 establece: "Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo..." y el art. 9.2 que asegura que "... corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas."

También este mismo año se promulgan varias modificaciones legislativas fundamentales:

- Eliminación de los delitos de adulterio y amancebamiento.
- Despenalización de la venta de anticonceptivos.
- Modificación de los delitos de estupro y rapto.
- La edad legal de matrimonio pasa a ser de 16 años.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 crea un marco jurídico de mínimos en las relaciones laborales y declara nulas y sin efecto las condiciones de trabajo que contrarían las disposiciones en el empleo.

En el año 1981 se aprobó la Ley del divorcio y en 1985 se promulgó la ley de despenalización del aborto.

En 1983, se crea en España el "Instituto de la Mujer" para promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos e impulsar la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. En el año 1988 se aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PIOCM).

En 1999 se aprueba la "Ley de la conciliación vida laboral y vida familiar" que aborda temas como permisos y licencias para atender a personas enfermas o discapacitadas, reducción de jornada por lactancia, cuidado de familiares, excedencia por cuidados familiares, adopción, acogimiento, permisos no retribuidos, etc.



RETOS PARA EL FUTURO

Plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo: la tasa de actividad femenina apenas supera el 40%.

Eliminación de cualquier tipo de discriminación laboral.

La integración de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en todas las políticas, planes y estrategias públicas. Incorporación transversal de la perspectiva de género.

Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar:

- Flexibilización laboral
 - Reducción de jornada
 - Licencias parentales
 - Ampliación de los permisos por maternidad/paternidad
 - Permiso de lactancia indistinto para el padre o la madre
- Programa "Coste cero"
 - Permisos no retribuidos o retribuidos parcialmente con motivo del nacimiento, adopción o acogimiento
 - Excedencias por cuidado de un familiar
 - Otras medidas

Programas de reincorporación a la vida activa tras la maternidad.

Ampliación y mejora de los servicios de atención a la primera infancia y a las personas dependientes.

Mejora e incremento de las ayudas fiscales a las familias por guarderías o contratación de personal para el cuidado de menores o personas dependientes y prestaciones por hijos/as a cargo.

Incrementar y promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y en las estructuras de poder de todos los ámbitos: social, político, económico y cultural.

Desarrollar políticas activas tendentes a la reducción de la violencia de género contra las mujeres.

asociación
CORUÑA SOLIDARIA

La mujer española obtuvo su derecho al voto en 1931. La Constitución Republicana llega a ser una de las más avanzadas: declara la igualdad de los sexos, se recoge el matrimonio civil, los mismos derechos a los hijos/as legítimos que a los ilegítimos y se acepta el divorcio por mutuo consentimiento. Con la llegada de la guerra Civil se hizo patente la necesidad de las mujeres para albergar los puestos abandonados por los hombres al irse al combate. Las mujeres tuvieron que incrementar sus labores tanto en el ámbito doméstico como en el extradoméstico, se desvanecieron los sentimientos de inferioridad y subordinación y muchas de ellas tuvieron que acceder a puestos hasta entonces de dominio masculino.

La Época franquista significa el restablecimiento del Código Civil de 1889, institucionalizándose la gran influencia que tendría la Iglesia.



LA REPÚBLICA- LA GUERRA CIVIL ESPAÑOLA

La mujer española obtuvo su derecho al voto en 1931. La Constitución Republicana llega a ser una de las más avanzadas: declara la igualdad de los sexos, se recoge el matrimonio civil, los mismos derechos a los hijos/as legítimos que a los ilegítimos y se acepta el divorcio por mutuo consentimiento.

Con la llegada de la guerra Civil se hizo patente la necesidad de las mujeres para albergar los puestos abandonados por los hombres al irse al combate. Las mujeres tuvieron que incrementar sus labores tanto en el ámbito doméstico como en el extradoméstico, se desvanecieron los sentimientos de inferioridad y subordinación y muchas de ellas tuvieron que acceder a puestos hasta entonces de dominio masculino.

Representante se resquebraja para la toma de conciencia de muchas mujeres. Su actividad durante aquellos años fue extraordinaria y hubiera sido altamente apreciada para el futuro de haber podido seguir el país por la vía democrática.

LA ÉPOCA FRANQUISTA

La época franquista significa el restablecimiento del Código Civil de 1889, institucionalizándose la gran influencia que tendría la Iglesia. Se vuelve a una vida familiar tradicional con papero muy definidos.

Se lleva a la mujer al mundo del taller y del trabajo, todo ello acompañado por permitos por maternidad y la prohibición del ejercicio de profesiones liberales.

La actividad laboral de las mujeres se limitaba en general, a profesiones relacionadas con su papel tradicional, tales como profesiones, enfermeras, trabajadoras sociales, etc.

Desde 1942 la legislación laboral dispone que la mujer al casarse debía abandonar su empleo.

Se despierta la ley sobre el matrimonio civil sobre el divorcio.

La Iglesia retiene el mundo de la enseñanza que es diferente según el sexo y sólo se pueden ocupar mujeres en la enseñanza de la moral católica.

Se marca en los 20 años la mayoría de edad y se obliga a las mujeres a permanecer en el hogar hasta los 25 años.

Anexo b): A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ÁMBITO EDUCATIVO. PLAN DE DINAMIZACIÓN EN CENTROS ESCOLARES.

Preguntas do xogo de igualdade de oportunidades e taboleiro

**EN QUE LUGAR SE
OUTORGOU POR
1ª VEZ O VOTO
Á MULLER?**

- EE.UU
- ESPAÑA
- NOVA CELANDIA

**¿TEN OS MESMOS
DERÉITOS LABORAIS UNHA
NAI SOLTEIRA QUE A QUE
ESTÁ CASADA?**

- SI
- NON
- ÁS VECES

¿QUE É O FEMINISMO?

- Un movemento que loita pola igualdade entre homes e mulleres
- Un movemento similar ó machismo
- Un movemento que defende a superioridade da muller

**¿CANDO COMEZOU O
FEMINISMO?**

- NO SÉCULO XV
- NO S. XVIII
- NO S. XX

**¿EN QUE ANO VOTOU POR
1ª VEZ A MULLER EN
ESPAÑA?**

- EN 1827
- EN 1931
- EN 1946

**DI O NOME DUNHA
MULLER FUTBOLISTA
PROFESIONAL**

(10 segundos)
Resposta correcta:
avanzades dous postos

**DI O NOME DUN HOME
FUTBOLISTA
PROFESIONAL**

(10 segundos)
Resposta correcta:
avanzades dous postos

**¿QUE É A DOBRE
XORNADA?**

- Realizar dúas quendas de 4 horas
- Realizar dúas quendas de 4 horas seguidas
- Realizar traballo fóra e dentro da casa

Preguntas do xogo de igualdade de oportunidades e taboleiro

¿QUE SIGNIFICA ESTE
SÍMBOLO?



(10 segundos)
Resposta correcta:
avanzades dous postos

¿QUE SIGNIFICA ESTE
SÍMBOLO?



(10 segundos)
Resposta correcta: avanzades
dous postos

¿É A LINGUAXE SEXISTA?

- SI
- NON

¿É SEXISTA ESTE TERMO:
A AVOGADO?

- SI
- NON

¿QUEN SOFRE EN MAIOR
NÚMERO O PARO?

- A MULLER
- O HOME

DI O NOME DUNHA
MULLER MODELO
PROFESIONAL

(10 segundos)
Resposta correcta:
avanzades dous postos

DI O NOME DUN HOME
MODELO PROFESIONAL

(10 segundos)
Resposta correcta:
avanzades dous postos

NO MUNDO, ¿A QUE
SEXO AFECTA MÁIS A
POBREZA?

- Ó FEMININO
- Ó MASCULINO

Preguntas do xogo de igualdade de oportunidades e taboleiro

**CONTA UN
CHISTE
MACHISTA
(10 Segundos)**

**CONTA UN CHISTE
"FEMINISTA"
(10 Segundos)**

**A TRAVÉS DA
MÍMICA,
REPRESENTA O
TÍTULO DUNHA
PELÍCULA DIRIXIDA
POR UNHA
MULLER**

**A TRAVÉS DA
MÍMICA,
REPRESENTA O
TÍTULO DUNHA
PELÍCULA DIRIXIDA
POR UN HOME**

**¿QUE SIGNIFICA O
TERMO
"IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES?"**

**¿QUE SIGNIFICA
O TERMO
"XÉNERO"?**

**DI O NOME
DUNHA MULLER
CIENTÍFICA
(10 segundos)
Resposta correcta:
avanzades dous
postos**

**¿QUE SIGNIFICA O
TERMO
"PERSPECTIVA DE
XÉNERO?"**

**¿É O MESMO
"xénero"
QUE "muller"?**

**¿É O XÉNERO
CAMBIANTE?**

**COMENTA O ROL
DAS MULLERES NOS
CONTOS
TRADICIONAIS**

**COMENTA O ROL DOS
HOMES NOS CONTOS
TRADICIONAIS**

Preguntas do xogo de igualdade de oportunidades e taboleiro

DEBUXA A UNHA
MULLER DE 40 ANOS
E A UN HOME DE 40
ANOS

DEBUXA A UNHA
MULLER DE 65 ANOS
E A UN RAPAZ DE 16

DI UN DEPORTE
PROFESIONAL NO QUE
HOMES E MULLERES
XOGUEN
CONXUNTAMENTE

DEBUXA A UN HOME
DE 65 ANOS E A UNHA
RAPAZA DE 16 ANOS

OS NIVEIS DE
AUDIENCIAS
CONSTATAN QUE O
VOLEI-PRAIA FEMININO
É MÁIS VISTO CÓ
MASCULINO. ¿POR
QUÉ?

¿SON AS MULLERES
MÁIS SENSIBLES POR
NATUREZA CÓS
HOMES?

- SI
- NON

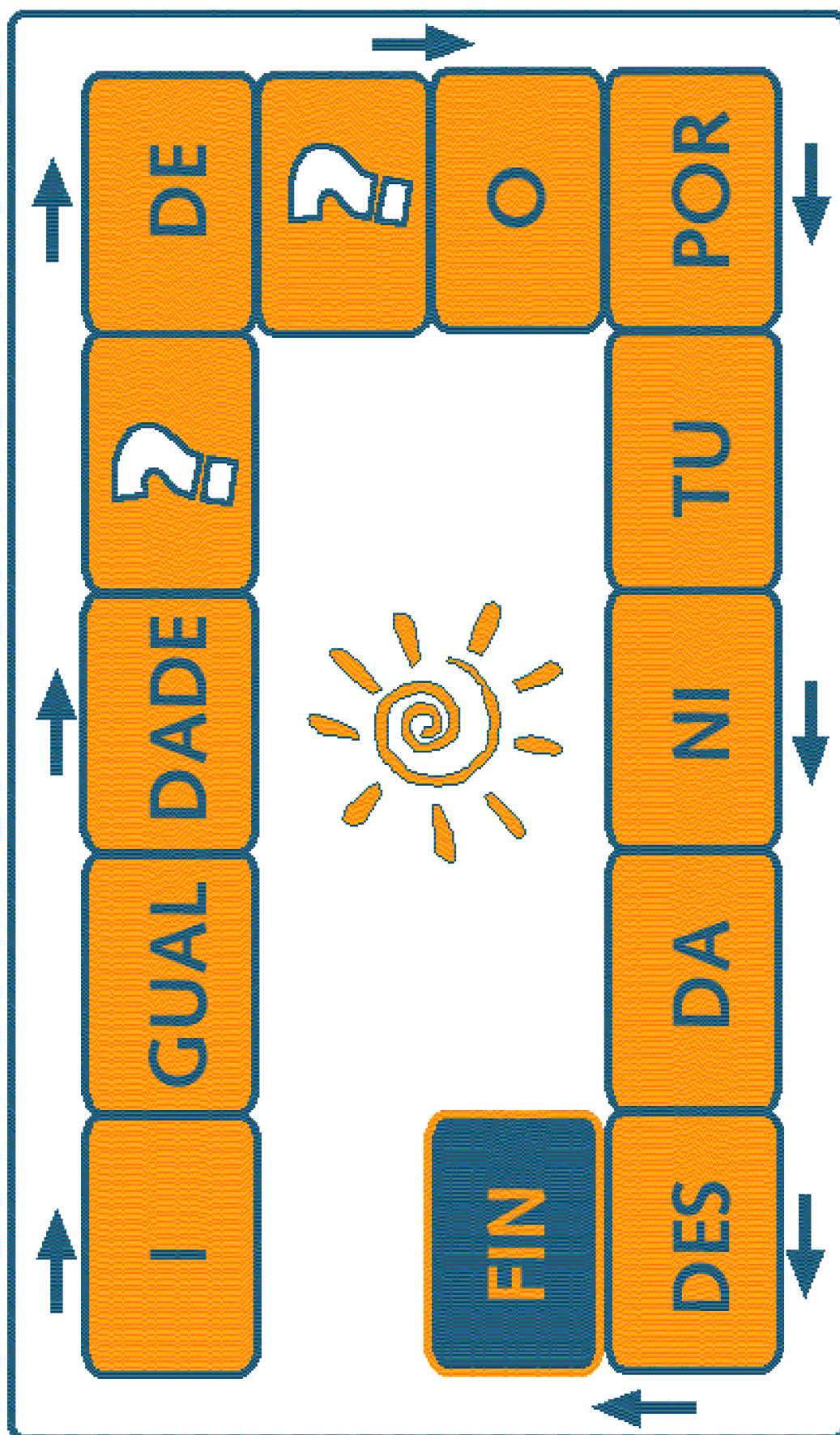
¿O SENTIMENTO DE
MATERNIDADE É
INNATO?

- SI
- NON

¿QUEN DEBE LEVAR O
PRESERVATIVO?

- O HOME
- A MULLER
- TODOS/AS

Taboleiro Xogo Igualdade de Oportunidades



3.B.2. APLICACIÓN TRANSVERSAL PARA FORMADORES/AS E PROFESIONAIS DA FORMACIÓN, EMPREGO E TERCEIRO SECTOR.

Anexo a): FORMACIÓN EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA PARTICIPANTES ACTIVOS E ACTIVAS NO DESENVOLVEMENTO LOCAL.

CURSO: ESTRATEXIAS PARA A INTRODUCCIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL NO ÁMBITO ASOCIATIVO.

DESTINATARIOS/AS:

.....
Equipo técnico e directivo pertencentes á Asociación de Xordas/os.

OBXECTIVOS:

Xeral:

- Sensibilizar na igualdade de oportunidades para a súa aplicación ó ámbito de actuación da asociación.

Específicos:

- Identificar cuestións referentes a igualdade de oportunidades.
- Determinar as características da socialización de xénero.
- Analizar as características de xénero na elección de formación e profesional.
- Determinar os distintos Plans de Igualdade de Oportunidades.
- Aplicar os contidos de xénero ós diferentes proxectos e actividades levadas a cabo pola asociación.

CONTIDOS:

-
1. Marco conceptual arredor do xénero.
 2. A socialización de xéneros.
 - Pautas de socialización do contorno.
 - Mecanismos sociais de discriminación
 3. Igualdade de Oportunidades.
 - Concepto e xustificación da igualdade de oportunidades
 - O feminismo.
 - A igualdade de oportunidades e a terminoloxía.
 - A linguaxe non sexista.
 4. As mulleres no mercado laboral.
 - As mulleres no desemprego.
 - Actividades profesionais das mulleres.
 - Socialización e comportamentos individuais: barreiras internas e externas.
 5. Plans de igualdade de oportunidades e organismos implicados: Unión Europea, Estado Español, Comunidade Autónoma, Entidades Locais.
 6. Estudo de experiencias de proxectos destinados á intervención con mulleres.
 7. A intervención con mulleres dende o marco asociativo: posibilidades de actuación.

DURACIÓN:

.....
20 horas

METODOLOXÍA:

.....
A metodoloxía utilizada baséase na utilización de métodos activos participativos como análise de casos, dinámicas de grupos, xogos de roles, profundizando así na aprendizaxe adulta.

CURSO: PROGRAMACIÓN DE PROXECTOS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DENTE A PERSPECTIVA DE XÉNERO PARA PERSOAL TÉCNICO DA ADMON. LOCAL

DESTINATARIAS/OS:

Técnicos e técnicas das administracións públicas locais do territorio de referencia.

OBXECTIVOS:

Xeral:

- Organizar plans, programas e proxectos de dinamización da igualdade de oportunidades no territorio.

Específicos:

- Potenciar a dinamización na participación das mulleres nos concellos do territorio do proxecto.
- Identificar os mecanismos formais de aplicación da igualdade de oportunidades.
- Analizar as necesidades respecto a situación das mulleres nos distintos eidos.
- Aplicar a análise de xénero na programación de proxectos dirixidos as mulleres.
- Planificar accións de desenvolvemento dirixidas as mulleres nos distintos concellos.

CONTIDOS:

1. Marco conceptual na socialización de xéneros.
 - Determinación sexo-xénero.
 - Mecanismos sociais de socialización.
 - Mecanismos sociais de discriminación.
2. A situación das mulleres nos distintos eidos:
 - Formación: secundaria, formación profesional, universidade.
 - Mercado laboral: desemprego, ramas profesionais.
3. A igualdade de oportunidades dende os plans- estudo de estrutura:
 - Unión Europea.
 - Plan nacional e autonómicos.
 - Plans locais.
 - Elaboración dun diagnóstico territorial: o contorno próximo.
 - A planificación de proxectos dende a perspectiva de xénero no eido local.
 - Os obxectivos e contidos.
 - A planificación anual de accións. A aplicación transversal do xénero.
 - A avaliación.

METODOLOXÍA

A metodoloxía a utilizar baséase na utilización de métodos activos participativos como análise de casos, dinámicas de grupos, xogos de roles, afondando así na aprendizaxe adulta.

AVALIACIÓN

A medición do desenvolvemento do curso realizarase dende diferentes perspectivas:

- Coñecementos sobre a igualdade de oportunidades mediante a aplicación dun cuestionario inicial e final.
- Metodoloxía, participación grupal, impartición: mediante a aplicación de cuestionarios iniciais, intermedios e finais.
- Observación directa da monitora sobre: valores, crenzas grupais, cambios de actitudes... etc
- Realización dun proxecto de igualdade de oportunidades para o seu desenvolvemento nun territorio.

DURACIÓN:

20 horas

FORMACIÓN A DISTANCIA: APLICACIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES A PROXECTOS DE FORMACIÓN E EMPREGO

Realízase liderado polo proxecto Compás o curso de “Aplicación da igualdade de oportunidades a proxectos de formación e emprego” cunha duración de 20 horas e que se enmarca dentro do Proxecto Transnacional.



OBXECTIVOS:

Xeral:

- Introducción da igualdade de oportunidades a distintos proxectos de emprego e formación.

Específicos:

- Identificar cuestións referentes a igualdade de oportunidades.
- Identificar os mecanismos formais de aplicación da igualdade de oportunidades.
- Analizar as necesidades respecto á situación das mulleres no ámbito do emprego e da formación.
- Aplicar a análise de xénero na programación de proxectos dirixidos a mulleres.

CONTIDOS:

Os bloques de contidos impartidos son os seguintes:

BLOQUE 1: Marco conceptual na socialización de xéneros: Unha mirada dende a Filosofía. A construción da identidade xenerizada. A contribución da análise sociolóxica. O proceso de socialización diferencial: familia, escola e sociedade.

BLOQUE 2: Políticas e plans de igualdade de oportunidades: Estratexias e programas europeos. Plans de igualdade nacional autonómicos e locais. As políticas de emprego.

BLOQUE 3: As mulleres no mercado laboral: Formación e traxectorias profesionais. Traballo e emprego das mulleres. Principais dimensións da desigualdade no mercado de traballo.

BLOQUE 4: A planificación, desenvolvemento e avaliación de proxectos de I.O: Obxectivos e contidos. Aplicación transversal da igualdade de oportunidades. A avaliación dende a perspectiva de xénero.

ACTIVIDADES:

A posta en práctica de coñecementos realízase mediante a execución de actividades que se desglosan de seguido:

Módulo 1: Buscar información estatística sobre a situación de homes e mulleres na educación. Analizar publicidade dende a perspectiva de xénero.

Módulo 2: Elaborar un mapa de axentes en relación coas políticas e a xestión a favor da igualdade de xéneros.

Módulo 3: Busca de Plans de Igualdade e análise da área específica de Emprego, Traballo, Promoción atendendo ós obxectivos e as accións.

Módulo 4: Foro de debate sobre os principais obstáculos para a avaliación con enfoque de xénero.

LUGAR:

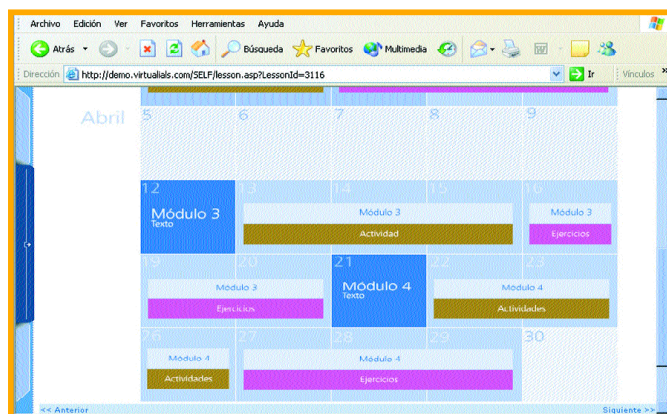
Plataforma de formación a distancia.

DURACIÓN:

20 horas.

CRONOGRAMA:

O cronograma colgado permanentemente durante a realización do curso presentaba o seguinte aspecto:



METODOLOXÍA:

A metodoloxía de actuación baseouse en métodos derivados dos expositivos e descubrimento mediante o uso de novas ferramentas na formación a distancia, con métodos como investigación no contorno, busca de información.... Tamén se utilizou unha sesión inicial para efectuar prácticas da plataforma e funcionamento xeral do curso.

AVALIACIÓN:

A avaliación se realizou dende diferentes perspectivas, a través de:

- Exercicios de coñecemento sobre os módulos a impartir.
- Frecuencia no uso de correos, interacción entre persoas participantes, foro, consultas.
- Prácticas de investigación-acción no territorio de cada persoa asistente.
- Adquisición de coñecementos e actividades prácticas realizadas.

3.B.4. ASESORAMENTOS E APLICACIÓN TRANSVERSAL DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES A PROGRAMAS FORMATIVOS.

Anexo a): ASESORAMENTO A PROGRAMAS FORMATIVOS ESPECÍFICOS.

ASESORAMENTO PARA A CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS CON BASE NA ANÁLISE DE XÉNERO: HABILIDADES DIRECTIVAS

DURACIÓN:

40 horas.

PERSOAS DESTINATARIAS:

Responsables da xestión de recursos humanos na empresa.

CONTIDOS FORMATIVOS:

MODULO 1: A COMUNICACIÓN INTERPERSOAL.

O proceso de comunicación e elementos. A comunicación interpersoal na socialización de xéneros. A comunicación na organización: comunicación interna/ Comunicación externa. A negociación.

MÓDULO 2: A XESTIÓN DO TEMPO: ORGANIZACIÓN DIARIA DO TRABALLO.

- 2.1. A xestión do tempo: estruturación persoal-profesional. Manexo diferencial do tempo segundo o xénero.
- 2.2. A planificación na organización: xestión con base en obxectivos.
- 2.3. Liñas de actuación da organización a favor da conciliación da vida familiar e laboral.

MODULO 3: A DIRECCIÓN DE EQUIPOS.

- 3.1. O liderazgo: estilos de liderazgo desde o aprendizaxe de xénero. Liderazgo feminino: estilo de dirección participativo; habilidades de negociación.
- 3.2. O comportamento dos grupos: roles dentro do grupo.
- 3.3. Estratexias na promoción de carreira: barreras internas e externas no acceso das mulleres ós postos de dirección, o “teito de cristal”.
- 3.4. Solución de conflitos: conflito e estratexias na resolución de conflitos.
As reunións: concepto, obxectivos e pautas de aplicación.

MODULO 4: A XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

- 4.1. Políticas de empresa: introdución de accións positivas no desenvolvemento dos recursos humanos a prol da igualdade de oportunidades.
- 4.2. Experiencias da xestión de recursos humanos en España.

CREACIÓN DE UNIDADES DIDÁCTICAS DE TRABALLO PERSOAL E BUSCA DE EMPREGO BASEADAS NO XÉNERO: COMPETENCIAS PERSOAIS 0-1

ACTIVIDADE 1: Determinación do itinerario persoal-profesional: caso "Lara".

DURACIÓN:

30 minutos.

PROCEDEMENTO:

Entrégase o caso por subgrupos tendo que responder as preguntas realizadas. A continuación coméntanse en gran grupo.

Caso Lara:

"Lara é unha rapaza de 18 anos, rematou o bacharelato e atopouse con que non quere seguir a estudar, a pesar de que toda a familia a apoiou para que seguira, ela empeñouse en que non. No seu tempo libre gústalle facer esculturas de pedra segundo as instrucións do seu avó (antigo canteiro). As esculturas teñen moi boa acollida entre o seu grupo de amigos/as, xa que son fermosas, con moitos detalles e moi orixinais. Lara é unha persoa inquieta, creativa, curiosa, e con moita iniciativa, encántalle facer proxectos, e propoñer actividades para realizar co seu grupo de amigos/as".

Análise: ¿a que pensas que se podería dedicar Lara?, ¿en que baseas a túa opinión?, ¿que profesións se relacionan con iso?, ¿que actividades relacionadas coa formación/emprego podería desenvolver?, ¿como encaixar a profesión coas demandas do contorno?, ¿como afecta que unha muller desempeñe unha profesión tradicionalmente masculina?, ¿cantas mulleres existen nesa profesión?

CONTIDOS:

No proceso de orientación, cómpre reflexionar sobre as profesións tradicionalmente masculinas como albanelería, carpintería... etc., que aparecen como unha alternativa máis nas opcións profesionais das mulleres, que non deben ser descartadas. Dende a orientación profesional débense reforzar as decisións das mulleres atendidas, sendo elas as que teñan argumentos que expresen a importancia da súa elección profesional, a pesar das barreiras e prexuízos existentes socialmente.

ACTIVIDADE 2: Análise de competencias persoais nos postos de traballo

DURACIÓN:

30 minutos.

PROCEDEMENTO:

Entrégaselle a cada subgrupo un posto do cal teñen que obter diferentes cualidades, habilidades e coñecementos. Os postos sobre os que se pode traballar son: *empregado/a de fogar, camareiro/a, dependente/a, administrativo/a, coidador/a de anciáns*. Valorar, nunha escala do 1 ó 5, cada unha das calidades necesarias para o seu óptimo desempeño.

Exemplos no desglose de cualidades, habilidades e coñecementos:

- *Empregado/a de fogar*: capacidade de organización (5), comunicación (3), planificación (5), iniciativa (4), xestión de compras (3).
- *Camareiro/a*: atención ó público (5), organización (4), comunicación (5), capacidade de memoria (4), capacidade de improvisación (4).

CONTIDOS:

As competencias profesionais en postos de dirección: o perfil de competencias dun posto de dirección baséase en características “tipicamente femininas” como: capacidade comunicación, participación, empatía, escoita activa, xestión paralela, consenso, solución de conflitos, planificación. Estas son competencias demandadas polas tendencias actuais de xestión de recursos humanos nas organizacións.

As mulleres nos postos de dirección atópanse, por unha banda, con barreiras externas (“unha muller non pode realizalo”), e barreiras internas (“non sei facelo”). As competencias neste posto son, na maioría dos casos, aprendidas segundo a socialización feminina, polo que a pesar de ser moitas veces capacidades invisibilizadas socialmente, teñen que ser recuperadas na orientación para a súa incorporación ó nivel profesional.

ACTIVIDADE 3: Procesos de selección e análise de competencias.

DURACIÓN

15 minutos.

PROCEDIMENTO:

Repártese en subgrupos diferentes ofertas de emprego de prensa co fin de determinar que competencias profesionais se demandan no posto de traballo. Logo disto, comentan en gran grupo o obtido sinalando a idea de que os anuncios de prensa contidos nas seccións de emprego son “resumes da análise de postos”.

CONTIDOS:

Na primeira fase dunha selección de persoal realízase un perfil de competencias do que se obteñen as ofertas de emprego que son perfís profesionais en “miniatura”, representando os criterios das persoas que se buscan. As **selección de persoal** amosan en moitos casos **prexuízos establecidos** respecto á incorporación ó mercado laboral das mulleres. Así, moitas veces, exclúese a presenza das mulleres na propia oferta de emprego, ou esíxense nas entrevista respostas persoais (incumprindo a lexislación laboral básica e tratados internacionais- nacionais), como “¿tes fillos/as, ou vas ter?” (supoñendo a incompatibilidade do traballo coas cargas familiares), “¿es casada... vas casar?”.

**ACCIONES DE FOMENTO DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**

A INSERCIÓN LABORAL

3.C. A INSERCIÓN LABORAL

Dentro deste apartado podemos sinalar dúas visións, por unha banda a inserción laboral por conta propia e, por outra banda, por conta allea. Estes dous ámbitos de actuación contemplan medidas e accións de igualdade de oportunidades similares, que desenvolvemos a continuación.

A inserción laboral por conta propia.

O estudo realizado do empresariado feminino en España destaca unha serie de indicativos respecto ó perfil das mulleres emprendedoras. Avisa que son mulleres entre 30-48 anos, con estudos universitarios, constituídas como autónomas, no sector servizos, e en empresas que posúen entre 2 e 3 traballadoras. Estes datos poden ser pistas sobre as mulleres que van acudir ó asesoramento de autoemprego, e das súas peculiaridades.

Segundo as investigacións sobre a motivación empresarial (segundo Anna Marcadé “Mujer emprendedora”), o aspecto económico figura case sempre en primeiro lugar entre os homes emprendedores, mentres que nas emprendedoras gañar cartos non é case nunca a motivación intrínseca para crear unha empresa, se non que vai vinculada a un desexo de independencia económica, directamente relacionado coa súa auto-realización. De feito, os motivos que sempre manifestan son a necesidade de autoemprego, a realización persoal e/ou profesional e o desexo de autonomía, independencia e liberdade.

Centrándonos no desglose do perfil segundo as características dunha persoa emprendedora, estas son:

- Capacidade de iniciativa e creatividade.
- Capacidade de planificación e de organización.
- Capacidade de liderazgo.
- Capacidade de traballo.
- Autoconecemento.
- Habilidade de comunicación e negociación.
- Asunción de risco.
- Solución de problemas.

Existen unha serie de impedimentos que aparecen ó longo da traxectoria dunha empresaria:

- Masculinización do mundo empresarial.
- Discriminación.
- Dificultade de financiamento.
- Necesidade de formación continua e especializada.
- Redes de comunicación exclusivamente masculinas.
- Circunstancias familiares.
- Horarios inflexibles e dilatados.
- Autolimitacións.

É necesario, co asesoramento para o autoemprego, acadar:

- Identificar os seus propios recursos a nivel persoal e profesional.
- Tomar conciencia das súas propias actitudes e aptitudes individuais para facer fronte á vida exterior e o mundo laboral.
- Elaborar un proxecto individual e tomar conciencia das súas propias posibilidades ante elas mesmas, contrastando isto coa realidade do mercado laboral.

A orientación para o autoemprego segundo a análise de xénero, ten que facer reflexionar sobre as aptitudes e o traballo que tradicionalmente desempeñan as mulleres. Algunhas pistas que podemos achegar obtémolas desglosando unha **descrición de tarefas que desempeñan as mulleres segundo o desempeño de rol**:

- **Tarefas domésticas**: Preparación e elaboración de alimentos. Limpeza, conservación e coidado da casa. Organización, limpeza e coidado da roupa. Recursos empregados: Organización do tempo: Sentido do orden. Control da economía doméstica. Sentido da organización. Dietética.

- **Tarefas persoais e con diferentes membros da familia**: Relacións públicas coa familia, comunidade veciñal, etc. Organización de festas, eventos, etc. Solución de conflitos, negociacións, etc. Recursos empregados: Organización e distribución do tempo libre, capacidade de comunicación interpersonal e de establecemento de relacións públicas, etc.

- **Tarefas como nai**: Atención á saúde, formación e educación das fillas e fillos, planificación de actividades. **Recursos empregados**: Capacidade de observación, capacidade de planificación e optimización de recursos económicos e persoais, coñecementos sobre saúde, capacidade de empatía, habilidades pedagóxicas, etc.

Todas estas calidades teñen que ser **reforzadas** no proceso de asesoramento empresarial, canalizando a autoanálise persoal, e potenciando a adquisición de coñecementos específicos nas lagoas que a emprendedora posúa (formación, cualificación, información do sector, etc.).

No proceso de asesoramento ó autoemprego debemos ademais considerar todas as pautas comentadas nos puntos anteriores (orientación e formación) respecto á sensibilización de xénero, uso da linguaxe non sexista, as mulleres no emprego..etc.

A inserción laboral por conta allea.

A configuración de modelos estereotipados de desenvolvemento persoal sustentados en concepcións tradicionais requiren modificacións profundas que lles dean paso a novos modelos substitutivos baseados en distintas actitudes que potencien por igual as posibilidades persoais e profesionais de mulleres e homes.

Os trazos característicos do traballo actual das mulleres reflíctese a continuación, con base nos datos expostos anteriormente na introdución da guía:

- A poboación activa feminina é notablemente inferior á masculina.
- A taxa de actividade das mulleres sitúase moi por debaixo da taxa de actividade masculina.
- A taxa de paro feminina duplica a masculina.
- O emprego a tempo parcial aféctalles maioritariamente ás mulleres
- A xornada semanal de traballo fóra da casa é inferior nas mulleres debido á maior dificultade destas para incorporárense a traballos estables.
- O **suposto** absentismo laboral das mulleres dificulta a súa contratación.
- O emprego feminino está concentrado en cinco sectores de actividade, o que se traduce nunha patente segregación horizontal.
- A escaseza de mulleres en postos de responsabilidade nas empresas, é dicir, a segregación vertical, está xeneralizada na situación actual do mercado laboral.

O principio de igualdade de oportunidades, amparado hoxe por todos os códigos normativos e éticos internacionais, procura un trato non discriminatorio para as mulleres que favoreza que poidan optar e participar plenamente nos diferentes ámbitos de desenvolvemento das persoas coas mesmas condicións, dereitos e deberes que os homes.

Contratacións: Unha política de contratación e de selección aberta ás mulleres.

Estas medidas expostas deberán ser informadas e orientadas ás empresas de contacto dos proxectos para intentar levar a cabo a igualdade de oportunidades no ámbito empresarial e laboral.

Medios e canais de contratación: O texto dos anuncios estarán abertos ás mulleres e as animarán a inscribir as súas candidaturas, sobre todo se se trata de funcións ocupadas na súa maioría por homes. Os puntos importantes a considerar son:

- Linguaxe utilizada e ilustracións (representar tamén mulleres e eliminar imaxes estereotipadas).
- Unha frase que anime ás mulleres, como por exemplo a mención *“No marco da acción positiva invitamos as mulleres a participar”*.
- Utilización de canais de contratación que empreguen as mulleres habitualmente.

Selección: Se se utiliza un formulario de selección, haberá que resaltar as calidades das mulleres. Como accións posibles citemos:

- Adaptar a composición do equipo de selección: aumentar a proporción entre sexos.
- Redactar un folleto dirixido a todas as persoas intervintes na contratación e na selección para evitar todo risco de discriminación no curso do proceso de contratación.
- Informar ás empresas de consultoría, encargadas de realizar os procesos de selección, do principio transversal da Igualdade de Oportunidades tendo en conta as disposicións que se tomen en materia de contratación e selección.

Os instrumentos de selección pódense avaliar en función da súa utilidade en materia de Igualdade de Oportunidades. En efecto, está demostrado nas numerosas probas de selección, que estas son desfavorables ás candidatas femininas.

O método máis idóneo para incentivar a igualdade de oportunidades sería o de sometemento do/a candidato/a a unha simulación de tarefas que constituía o esencial da función. A avaliación, así pois, está baseada nas capacidades reais dos/as candidatos/as e separada das concepcións estereotipadas.

Descrición da función e esixencias que leva consigo a función: A denominación das funcións na empresa, así como nos anuncios de contratación, pode ser máis ou menos atraínte para as mulleres. Moitas veces a denominación dunha función pode desanimar as mulleres a inscribir a súa candidatura. A forma máis adecuada é acudir a unha formación neutra, ou mencionar a denominación masculina e feminina.

Unha análise do perfil da función proposta é igualmente interesante: *¿As cualificacións demandadas corresponden ás características propostas?*

Moitas veces esíxense cualificacións centradas nos homes. Trátase de criterios que non son absolutamente necesarios para exercer a función. É importante realizar radiografías das funcións demandadas para abrir camiño no desempeño polas mulleres de funcións tradicionalmente ocupadas polos homes.

Medidas relativas as condicións de traballo: cómpre considerar unha serie de factores para adaptar e mellorar o medio profesional na integración laboral das mulleres. Podemos sinalar os seguintes:

- Adaptar as roupas de traballo: prever que existan tallas de roupa de traballo e de calzado feminino, así como tamén adaptadas para o período de embarazo.
- Útiles de traballo: prever todo o necesario, instrumentos de traballo ergonómicos.
- Sanitarios (vestiarios, duchas e servizos): prever instalacións separadas para as mulleres. Adaptar os sanitarios á presenza crecente das mulleres en moitas seccións.

A intervención directa co empresariado considerando os avances acadados nos últimos anos e eliminando prexuízos sen fundamento real, convértese nun mecanismo capaz de xerar un proceso de igualdade de oportunidades, estimulando a confianza na contratación de mulleres e mostrando que a súa exclusión implica unha perda de potencial humano para a empresa e unha restrición para o desenvolvemento persoal e social.

Algunhas das accións a desenvolver no ámbito de intervención da inserción laboral, tendo en conta a perspectiva de xénero e a Igualdade de Oportunidades, son as seguintes.

3.C.1. INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO EN SOPORTES DOCUMENTAIS.

Descrición: REVISIÓN DE FICHAS DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN E SEGUIMIENTO.

A documentación de recollida de información empresarial é imprescindible para desenvolver un traballo de intermediación laboral, e polo tanto para conseguir a inserción laboral das persoas usuarias. Nas fichas empregadas para o rexistro de datos básicos das empresas, para detectar as súas necesidades, podemos aplicar a Igualdade de Oportunidades.

Na prospección empresarial realízanse pois entrevistas persoais con profesionais de recursos humanos das empresas, onde se recollen os seguintes datos: tipo de empresa, sector de produción, número de persoas traballadoras (homes e mulleres), departamentos empresariais postos en marcha, etc. Préstase especial atención a consideración dos seguintes datos: análise do número de mulleres traballadoras, os tipos de contratos e postos de traballo ocupados polas elas, descrición das funcións que require o posto de traballo a cubrir, posibilidades de promoción, medidas postas en marcha para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, establecemento de criterios e procedementos de selección de persoal.

As intervencións que se poden propoñer á empresa con base na análise de datos seguindo o principio de igualdade de oportunidades son: a promoción das mulleres na empresa, formación específica, selección de persoal con base nos perfís profesionais e competencias persoais non discriminatorias, horarios flexibles e/ou recursos de apoio para coidado de persoas dependentes.

Os instrumentos de recollida de información no asesoramento a posibles emprendedoras tamén son susceptibles de revisión e de inclusión de preguntas e aspectos concretos a ter en conta nos asesoramentos individuais para o autoemprego. Esta información emprégase para a elaboración dos itinerarios de emprendizaxe, facilitando na entrevista a recollida de aspectos positivos na socialización feminina, facendo fincapé nos aspectos: capacidade de organización, habilidades directivas, capacidade de traballo en equipo, motivación empresarial.

Público obxectivo

Equipo técnico de prospección de mercado e de asesoramento a persoas emprendedoras.

Conclusións

O obxectivo é a sensibilización e información directa sobre a Igualdade de Oportunidades, e a concienciación sobre a necesidade de ter en conta á hora de establecer perfís profesionais de creación de empresas e competencias non discriminatorias, ademais de procurar o incremento do número de mulleres emprendedoras:

- Aumentando a súa motivación empresarial.
- Revalorizando as características de traballo femininas.
- Positivando os estereotipos interiorizados polas mulleres relacionados co traballo e a cultura emprendedora.

3.C.2. SENSIBILIZACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

a) Descrición: ACCIÓNS DE VISIBILIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE MULLERES NO MUNDO EMPRESARIAL.

(Ver Anexos)

Podemos sinalar varias formas de intervención dentro do ámbito empresarial, referido ó ámbito do autoemprego e a inserción por conta allea.

Aplicación da Igualdade de Oportunidades ó mundo empresarial: consiste na exposición de diferentes experiencias de introducción de plans de igualdade en empresas. A finalidade desta acción é a de sensibilizar a organizacións empresariais da súa utilidade fomentando a responsabilidade social do tecido empresarial, así como a axentes implicados no desenvolvemento territorial.

O procedemento a seguir baséase na programación de seminarios e xornadas onde se amosan experiencias de empresas que implantaron plans de Igualdade de Oportunidades, acadando diferentes certificacións de calidade.

Experiencias de mulleres emprendedoras: consiste na programación e realización de charlas a cargo de mulleres emprendedoras que xestionan a súa empresa. A finalidade é motivar e fomentar o espírito emprendedor das mulleres. As charlas teñen lugar dentro das accións formativas nos itinerarios de autoemprego ou paralelamente a estes, e realízanse para grupos mixtos de homes e mulleres o cal facilita a visibilización das mulleres como directivas e xestoras.

Xornadas para a incorporación das mulleres ó mercado laboral: organízase coa finalidade de visibilizar a presenza e as dificultades das mulleres no mercado laboral, así como de integrar as distintas experiencias de emprego e formación coa participación empresarial do territorio.

Deste xeito na programación das xornadas é necesario informar as persoas relatoras do enfoque de xénero a ter en conta no tema a tratar, así como reservar espazos específicos nas mesas de debate e exposición para mulleres que exerzan profesións tradicionalmente masculinas.

Público obxectivo.

Organizacións empresariais, representantes de organismos e entidades de emprego e formación, persoas usuarias que estean elaborando o seu plan de empresa, e poboación en xeral.

Conclusións.

A exposición de experiencias de plans de igualdade de oportunidades en empresas potencian que moitas das empresas participantes se interesen polos resultados e a posibilidade de trasladar as experiencias ás súas organizacións.

Como consecuencia das charlas nas que as mulleres emprendedoras contan as súas experiencias, xorden relacións comerciais e de asesoramento entre as novas emprendedoras e aquelas persoas que teñen xa unha certa experiencia con empresas e que continúan a manterse e a fortalecerse no tempo.

A realización das xornadas descritas resaltan a situación das mulleres con respecto ó mercado laboral e permiten ofrecer visións positivas en canto á contratación de mulleres en postos de traballo tradicionalmente masculinos. Destaca esta acción como unha forma de dar a coñecer ó empresariado as iniciativas de emprego, incidindo na interacción destes dous sectores.

b) Descrición: CERTIFICACIÓN SOLIDARIA: SELO DE “EMPRESA POLA INSERCIÓN SOCIAL”.

Trátase dunha ferramenta dirixida a recoñecer e fomentar as boas prácticas entre as empresas para fomentar a Igualdade de Oportunidades e para facilitar a inserción sociolaboral das persoas que teñen dificultades de acceso ó mercado de traballo.

Supón un proceso de auditoría e recollida de información nas empresas a través de cuestionarios ás direccións das empresas e o persoal traballador, avaliando a contribución da empresa á inserción social e laboral de colectivos con dificultades de acceso ó mercado de traballo –especialmente das mulleres–, así como a contribución á igualdade entre mulleres e homes e á adopción de medidas de conciliación da vida familiar e laboral. O proceso de auditoría pode dirixirse a 6 dimensións da actividade empresarial: a prevención de riscos laborais, a formación, a participación dos e das traballadoras na empresa, a promoción interna, a contratación e a retribución salarial, a igualdade de oportunidades e o apoio á conciliación da vida familiar e laboral. En cada unha destas áreas utilízase un completo sistema de indicadores:

- Distribución do persoal segundo modalidades de contratación por xénero.
- Distribución do persoal segundo categoría profesional por xénero.
- Porcentaxe de mulleres en postos directivos.
- Congruencia entre categoría profesional no contrato e traballo realmente efectuado.
- Percepción subxectiva do grao de adecuación salarial ó traballo realizado.
- Etc.

Ademais, é unha ferramenta dirixida á transformación das prácticas empresariais nun sentido igualitario. Fomenta e incentiva o desenvolvemento de boas prácticas nos ámbitos anteriormente mencionados. Para a certificación e outorgamento do Selo de Empresa para a Inserción Social, a empresa debe cumprir uns puntos mínimos na fase de auditoría, e ademais é condición necesaria a asunción dun Plan de Mellora no que se concerta a adopción de medidas referidas á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, conciliación da vida familiar e laboral así como á inserción sociolaboral, contribuíndo deste xeito, a unha progresiva adaptación das prácticas empresariais para dar resposta ás necesidades sociais. Nese sentido, o Selo significa un proceso de asesoramento técnico ás empresas para a implantación de políticas de Responsabilidade Social Corporativa no ámbito dos Recursos Humanos.

Público obxectivo.

PEMES, grandes empresas, entidades do terceiro sector e administracións públicas.

Conclusións.

Permite identificar empresas que destacan pola súa solidariedade e pola calidade das súas relacións coa sociedade e acredita que a entidade cumpre uns requirimentos mínimos de ética sociolaboral na súa xestión e de loita pola igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no mundo laboral. Ten un reducido custo económico para as empresas, fomenta a responsabilidade social entre as PEMES, contribúe a mellorar a imaxe corporativa da empresa e á súa promoción a través do Marketing Social. Tamén contribúe a previr e corrixir os custos sociais e económicos da exclusión e á incorporación de toda a cidadanía á categoría de poboación economicamente activa.

c) Descrición: CAMPAÑA PARA O FOMENTO DA CONTRATACIÓN DE MULLERES.*(Ver Anexos)*

Esta experiencia consiste no deseño e na difusión dunha campaña que ten por obxectivo principal o fomento da contratación de mulleres por parte das empresas da zona. Deséñanse e editanse folletos e carteis para o seu envío a organizacións empresariais e entidades de formación e emprego do territorio de referencia, ademais de levar a cabo unha serie de intervencións de difusión e sensibilización en medios de comunicación locais.

O material de publicación (folletos e carteis) contén datos estatísticos sobre a formación, nivel de cualificación, taxas de desemprego por sectores de ocupación, axudas da administración para a contratación de mulleres, etc., ademais de conter imaxes onde se representan a mulleres traballando como soldadoras, pintoras, xefas de obras, etc. Desta forma danse argumentos obxectivos que favorecen a contratación de mulleres, tratando de eliminar os prexuízos existentes no contorno social-empresarial.

Público obxectivo.

Empresas e organizacións do territorio.

Conclusións.

Cómpre fomentar a contratación de mulleres, sobre todo en sectores tradicionalmente masculinos, nos que a presenza feminina é pouco representativa e así loitar contra a segregación horizontal. Este tipo de discriminación laboral débese a unha serie de expectativas e prexuízos diferenciais para homes e para mulleres que provocan unha desigualdade de oportunidades para homes e mulleres. As actividades e intervencións de sensibilización na poboación en xeral e no empresariado en concreto, son indispensables e importantes para conseguir aumentar as taxas de ocupabilidade das mulleres en sectores como os de : a industria, a construción, o metal, o naval, etc.

3.C.3. ESTABLECEMENTO DE MEDIDAS QUE FOMENTAN A INSERCIÓN LABORAL DAS MULLERES.

a) Descrición: PRÁCTICAS NON LABORAIS NAS EMPRESAS.

Co obxectivo de favorecer a incorporación de mulleres a profesións nas que están subrepresentadas, planifícanse itinerarios con accións na formación ocupacional, incluíndo prácticas non laborais en empresas, con prioridade do perfil feminino. Os sectores nos que se prioriza a participación das mulleres son: ebanistería, construción mecánica, medio ambiente, etc.

Estes procesos de prácticas non laborais en empresas consisten nun período formativo de dous meses, a media ou xornada completa, amparado dito período baixo un seguro de accidentes que cubre calquera continxencia derivada da actividade dentro da empresa. Ó mesmo tempo as mulleres dispoñen dunha axuda mensual para cubrir todos aqueles custos que implique este proceso, non sen descartar a opción doutras axudas por cargas familiares non compartidas.

Trátase dun medio eficaz para conseguir posteriormente a inserción laboral. Esta eficacia cúmprese tanto para a empresa como para a usuaria en prácticas. Para a primeira, as prácticas non laborais son unha forma excelente de valorar as capacidades, aptitudes, actitudes... das candidatas antes da súa contratación, e para as mulleres participantes supón un achegamento ó mundo do traballo real, coas dificultades engadidas dos postos de traballo tradicionalmente masculinizados.

Público obxectivo.

Persoas usuarias dos programas.

Conclusións.

A través destas actuacións individualizadas, trabállase de forma específica cos colectivos de intervención, entre os que se encontran de xeito prioritario as mulleres. O obxectivo concreto é fomentar a inserción laboral das mulleres e procurar esta inserción en sectores e cargos tradicionalmente masculinos. É imprescindible actuar na eliminación de barreiras que manteñen a segregación tanto horizontal como vertical.

b) Descrición: AXUDAS Ó AUTOEMPREGO

Dentro da análise de viabilidade de proxectos empresariais, unha das accións a contemplar é a concesión de axudas de autoemprego consistentes no pagamento dos seis primeiros meses das cotas de autónomos e autónomas da Seguridade Social ós e ás promotoras de proxectos empresariais.

Ademais disto pode implantarse unha liña de crédito sen aval en forma de **microcréditos**, proxectada co obxectivo de financiar a posta en marcha de iniciativas de autoemprego, calquera que sexa a súa forma xurídica. Estes microcréditos poden articularse a través de convenios de colaboración con entidades financeiras nos que se establece o apoio á realización de proxectos que teñan como obxectivo o fomento da igualdade de oportunidades para a plena integración social, económica e cultural daqueles colectivos vulnerables ou en risco de exclusión, establecéndose como beneficiarias finais, entre outras, as mulleres con cargas familiares non compartidas. O feito de que entre os requisitos para acceder a esta liña de financiamento se estableza a necesidade de que se trate de persoas con dificultades para o acceso ós canles de financiamento ordinario, ten especial incidencia nas mulleres, sendo elas as súas principais destinatarias e potenciando as súas posibilidades reais de autoemprego.

Público obxectivo.

Persoas usuarias dos programas con perfil emprendedor.

Conclusións.

A través destes mecanismos conséguese que as mulleres, con dificultades de acceso ó financiamento bancario e promotoras de proxectos viables de autoemprego, poidan chegar a crear postos de traballo, á vez que posibilita a consolidación das súas empresas e, polo tanto, a integración social económica e cultural desexada.

c) Descrición: INFORMACIÓN SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

Previo á fase de inserción laboral, no momento en que a persoa usuaria do proxecto acepta e consensúa as accións contempladas no seu itinerario personalizado, os equipos multidisciplinares proporcionan asesoramento e información en materia de axudas dirixidas a corrixir desequilibrios respecto á igualdade de oportunidades ou que están encamiñadas a facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

O asesoramento debe darse polos equipos técnicos encargados da titorización das persoas segundo a fase do itinerario de inserción onde estean as persoas usuarias.

Na última etapa do itinerario de inserción por conta allea, a información aquí referida diríxese ás empresas en canto a: información sobre as axudas existentes para a contratación de mulleres, beneficios fiscais, recursos de apoio para a conciliación da vida laboral e familiar existentes no territorio, subvencións para a posta en marcha de accións positivas dentro da empresa en relación a Igualdade de Oportunidades, formas e medios de obter certificados de calidade empresarial en canto á xestión dos recursos humanos dende a perspectiva de xénero, etc.

Público obxectivo.

Persoas usuarias e empresas.

Conclusións.

Esta práctica tradúcese nun instrumento incorporado á práctica cotiá co que se pretende implicar a todos os axentes sociais, e fundamentalmente ó sector empresarial, na busca e implementación de novas fórmulas organizativas que favorezan a conciliación e promovan a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

ANEXOS INSERCIÓN

3.C.2. SENSIBILIZACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

Anexo a): ACCIÓNS DE VISIBILIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE MULLERES NO MUNDO EMPRESARIAL.

XORNADAS PARA A INCORPORACIÓN DAS MULLERES Ó MERCADO LABORAL.

A FORMACIÓN PARA A INCORPORACIÓN LABORAL

PROGRAMA

MAÑÁ:

9.00 - 9.30:
APERTURA E PRESENTACIÓN.
Don Carlos Palleiro.
Director do Instituto de Desenvolvemento Caixanova.
Dona Ana I. Pascual.
Directora do proxecto Compás-Equal.

9.30 - 10.30:
AVALIACIÓN DA FORMACIÓN OCUPACIONAL NO PERÍODO 1998-2001.
Modera: **Don Ignacio Ojea.**
Xefe de servizo da Concellería de Desenvolvemento Local e Emprego-Concello de Vigo.
Intervén:
Dona Rosa Verdugo.
Profesora da Facultade de Económicas. Universidade de Santiago de Compostela.

10.30 - 12.00:
A RELEVANCIA DA PREFORMACIÓN NO EMPREGO.
Modera: **Don José López.**
Director Territorial do IFES Galicia.
Intervéñen:
Don José Ramón Padín.
Director da Escola de Formación Social.
Don Juan Antonio González.
Director da Fundación Erquite-Integración.
Dona Begoña Iamardo.
Profesora titular da Escola de Negocios Caixanova.
Dona Elisa Alonso.
Responsable proxecto de alfabetización de mulleres estranxeiras Concellería da Muller - Concello de Redondela.

12.00 - 12.30: PAUSA- CAFÉ.

12.30 - 14.00:
A PARTICIPACIÓN DO ÁMBITO EMPRESARIAL NOS PROCESOS DE FORMACIÓN.
Modera: **Don Ramón Búa.**
Secretario Xeral da CEP.
Intervéñen:
Dona M. Carmen Salvador.
Responsable de recursos humanos VEGALSA.
Dona Marina Rivada.
Responsable de formación da Fundación Laboral da Construción de Galicia.
Don Mario Cardama.
Xerente de Asteleiros Cardama.
Don Jesús Ángel Lago.
Director Xerente de AIMEN.

TARDE:

16.30 - 17.45:
A FORMACIÓN E INCORPORACIÓN LABORAL DAS MULLERES EN ÁMBITOS PROFESIONAIS NOS QUE ESTÁN SUBREPRESENTADAS: EXPERIENCIAS.
Modera: **Don Xerardo Abrales.**
Secretario Comarcal da CIG.
Intervéñen:
Dona Susana Ferreira.
Tubeira de Asteleiros Cardama.
Dona Clara Vázquez.
Carpinteira.
Dona Laura Pastoriza.
Científica do Consello Superior de Investigacións Científicas.
Dona Delfina Cendón.
Directora do Hotel "Ciudad de Vigo".

17.45 - 18.30:
II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULLERES DE VIGO. CONCELLERÍA DA MULLER.
Modera: **Dona M. Mar Pintos.**
Coordinadora Responsable das relacións Territoriais de Pontevedra do FOREM.
Intervén:
Dona Luz Varela.
Dirección e coordinación na elaboración do Plan Municipal -Concellería da Muller, Concello de Vigo.

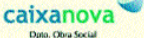
18.30: CLAUSURA:
Don Delfín Fernández Álvarez
Concelleiro -Presidente da Agrupación de Desenvolvemento do Equal-Área Metropolitana de Vigo.
Don Lois Pérez Castrillo.
Presidente da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo.

18.45: VIÑO.

 **Centro cultural caixanova**

Día: 13 de maio de 2003, ás 9:00 h.
Sala de Conferencias Centro Cultural Caixanova





INFORMACIÓN: Telf: 986 442 113 / 14

Programa da xornada "A formación para a incorporación laboral".

Anexo c): CAMPAÑA PARA O FOMENTO DA CONTRATACIÓN DAS MULLERES.

¿Existen medidas que apoien a nosa contratación?

As causas do absentismo laboral non residen no feito de pertencer ó sexo feminino senón nos factores como o aumento da produtividade, a responsabilidade, as condicións laborais e retribucións laborais, etc.

Existe unha equivalencia entre as tarefas masculinas de traballo e as dos homes”

Unidade de Traballo de Recursos Sociais



Existen bonificacións na cota da Seguridade Social (condicións das mulleres) para a nosa contratación de entre o 20% e o 100%, dependendo das seguintes características:

Madré de entre 16 e 45 anos co nacemento en condicións de precariedade ou de desemprego e percepción de prestación de desemprego ou cota de cotización inferior á por contribucións de familiares • Activistas de accións de dinamización

CONTA CON ELAS NA EMPRESA

Nas tres universidades galegas realízase no Sistema Universitario Galego unha media dun 37,1% de universitarias fronte a un 42,9% de universitarios. Aconséllase unha alta capacitación universitaria. Ademais, se nos diferentes espellos que non se reflicen nos portafolios de inserción. Na formación ocupacional, se nos diferentes espellos a ser as principais beneficiarias representando un 52% do alumnado dos cursos do Plan FIP.



A nosa taxa de actividade na Unión Europea aumentou ata chegar cerca do 60%, mentres que a dos homes segue estable no 78% desde 1998.

O paro das mulleres españolas alcanza porcentaxes que dobran a media europea.

O desenvolvemento feminino no ano 2013 na zona do Vigo experimenta un 60% fronte a un 37% de homes.



Folleto “Conta con elas na empresa”.





VIGO:
Antigo edificio Asefal, r/ Edoayen nº 36 - Telf.: 986 228 121

REDONDELA:
Avda. da Xunqueira, s/n, edificio Multiuso 2º andar aula 12 - Telf.: 986 400 798

O PORRIÑO:
Edificio Multiusos, r/ Riveira s/n Tormentas - Telf.: 986 331 297



Caixa Nova Social
Avda. García Barón, núm 2
Telf.: 986 828 208
VIGO



CC00
r/ Herman Cortés, núm 25-2º
Telf.: 986 228 894
VIGO



CEP
Avda. García Barón, núm 104
Telf.: 986 439 611
VIGO



Confederación Intersindical
Gallega
r/ Gregorio Lago, núm 47 - 1º
Telf.: 986 254 689
VIGO



ENTIDAD INSUPCIÓN
PROVINCIAL DE PONTEVEDRA
Servicio de Promoción de Empleo
Avda. Alfonso Balle, s/n
Telf.: 986 958 180
PONTEVEDRA



Unión Xeral
de Traballadores
r/ Ignacio Barrio, núm 2
Telf.: 986 44 34 28
VIGO

Nas empresas conta con elas

por capacidade
coñecementos e
responsabilidade





Se na comarca de Vigo...

...os sectores de actividade económica que presentan **menos porcentaxe de paro** son: Agricultura e pesca, electricidade, construción e transporte e comunicacións...

...as **ocupacións máis ofertadas** polo SGC son: axente comercial, vendedor/a, albanell/a, encofrador/a...

...as **ocupacións máis ofertadas** nas **Oficinas de Empleo** son: Peón/oa, industria manufacteireira, peón/oa da construción de edificios, peón/oa forestal, peón/oa da industria do metal e da madeira, albanell/a...

...na actividade de **INDUSTRIA** só se contrata a un **29% de mulleres** con respecto do total e na actividade da **CONSTRUCCIÓN** só se contrata a un **5% de mulleres** do total...

...e as mulleres nesta comarca ...

...son **maioría** na pirámide de poboación...

...representan unha **porcentaxe de paro** do 62,5%...

...representan o **19,6%** do alumnado de Formación Profesional Ocupacional na rama de Edificacións e obras públicas, un **72,3%** na rama de industrias químicas e un **23,4%** na rama de industrias da madeira e cortiza...

...que traballan nos niveis **máis cualificados** dentro do sector da construción son tituladas superiores (o **42%**)...

...demandantes da ocupación **peoa da industria manufacteireira**, respecto do total das mulleres demandantes de emprego, é do **17,3%**...

...representan a **maior porcentaxe de alumnas galegas** matriculadas nos ciclos formativos de formación profesional, **43,3 %**.

...superan nun **9%** ós homes matriculados na Universidade de Vigo.

...seguen a ser as **principais beneficiarias** dos cursos de formación ocupacional.




...daquela...

As mulleres sabemos, queremos e podemos formarnos para desenvolver calquera posto de traballo.

Conta con elas na empresa e...

Aproveita o seu potencial de capacitación profesional. Mellora a imaxe social da empresa. Mellora o clima empresarial. Aumenta o rendemento da empresa.



Anexos Inserción

Díptico "Conta con elas".

**ACCIONES DE FOMENTO DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**

OUTRAS

3.D. OUTRAS:

Neste apartado introducimos unha colleita de experiencias positivas relativas ó desenvolvemento xeral dos proxectos de emprego e formación referidas á:

- Planificación e avaliación.
- Contratación administrativa.
- Difusión e sensibilización social.
- Deseño de materiais de divulgación.
- Procesos de comunicación dende a perspectiva de xénero.
- Estudos e instrumentos de diagnóstico.
- Recursos de apoio para a Igualdade de Oportunidades.

As boas prácticas aquí expostas tratan de complementar as prácticas sinaladas nos procesos de orientación, formación e inserción por conta allea e propia, e representan ademais accións imprescindibles para poder levar a cabo a introdución adecuada da perspectiva de xénero nos proxectos de formación e inserción, tendo en conta as fases necesarias a desenvolver en calquera proxecto e programa de intervención:

- Fase de diagnóstico.
- Fase de planificación e execución.
- Fase de avaliación.

As accións a desenvolver neste ámbito, considerando a perspectiva de xénero e a Igualdade de Oportunidades, son as seguintes.

3.D.1. APLICACIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES Á PLANIFICACIÓN E AVALIACIÓN DO PROXECTO.

a) Descrición: APLICACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO A TODOS OS INDICADORES DO PROXECTO. (Ver Anexos)

Para a avaliación dos resultados do proxecto é necesario xerar ferramentas considerando os distintos planos da avaliación: avaliación do deseño, avaliación do proceso e avaliación do impacto do proxecto. Partindo disto, realízase unha desagregación por sexos da información utilizada na base de datos do proxecto e inclúese a perspectiva de xénero á hora de definir os indicadores que se van empregar na avaliación externa e interna do proxecto.

Como exemplos de indicadores empregados, podemos sinalar:

- Inclusión de formación especializada en xénero a tódolos niveis, responsables do proxecto, persoal técnico e persoas destinatarias (*avaliación do deseño*).
- Cantidade e calidade das iniciativas económicas postas en marcha por mulleres e homes (*avaliación do proceso*).
- Incremento da incorporación de mulleres no mercado laboral na zona de actuación. Mellora da súa situación profesional (*avaliación do impacto*).

Público obxectivo.

Persoal técnico encargado da avaliación dos proxectos, entidades participantes no desenvolvemento do proxecto, e responsables políticos das administracións públicas.

Conclusións.

A perspectiva de xénero debe formar parte da avaliación de todas as fases do proxecto. Se empregamos indicadores baixo a perspectiva de xénero podemos concluír cales son as diferenzas de participación de homes e mulleres, as necesidades específicas de mulleres e homes, o grado de satisfacción diferenciado por sexos, os métodos empregados máis favorecedores para a consecución da Igualdade de Oportunidades, etc. A inclusión de indicadores desagregados por sexo permite, por exemplo, detectar as fases do proxecto nas que non se acadan os obxectivos de participación feminina establecidos e permite adoptar as medidas correctoras oportunas para mellorar no futuro e conseguir así unha participación igualitaria e compensada.

b) Descrición: CREACIÓN DE FERRAMENTAS ESPECÍFICAS PARA A AVALIACIÓN CONTINUA.

(Ver Anexos)

Dentro das accións desenvoltas é necesario crear soportes de avaliación relativos a Igualdade de Oportunidades que fagan referencia a cada unha delas, para a medición de resultados. Algúns exemplos son:

- Cuestionario de avaliación do deseño e contidos da formación interna en Igualdade de Oportunidades ó equipo técnico.
- Cuestionarios para o seguimento das sesións do Seminario permanente de formación e sensibilización en Igualdade de Oportunidades para o equipo técnico e coordinador do proxecto.
- Cuestionarios de avaliación da formación sobre a aplicación da perspectiva de xénero a programas e proxectos de emprego e formación para axentes de intervención social do territorio.
- Cuestionarios de avaliación da formación básica e a sensibilización sobre a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes nos cursos de capacitación profesional ou sesións de auto-emprego para persoas usuarias dos proxectos.
- Cuestionarios de avaliación das xornadas e seminarios abertos ó público en xeral sobre aspectos relacionados coa Igualdade de Oportunidades.
- Cuestionario de avaliación do cambio de actitudes con respecto á Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres para persoas usuarias e técnicas do proxecto así como para o persoal técnico doutros proxectos e entidades do territorio de referencia.

Público obxectivo.

Persoal técnico e de coordinación do proxecto, entidades implicadas no desenvolvemento do proxecto, entidades sociais, de emprego e formación do territorio de intervención, responsables da política das Administracións Públicas e persoas usuarias dos proxectos.

Conclusións.

Con estes instrumentos de avaliación valórase se a perspectiva de xénero se está a incluír en todas as fases do proxecto e avalíanse os efectos e resultados da súa aplicación tanto na poboación destinataria como no persoal dos propios proxectos. A avaliación serve tamén para deseñar as estratexias de transferencia das boas prácticas ó territorio de actuación, considerando que accións ou medidas tiveron éxito e cales deberían suprimirse ou mellorarse.

c) Descrición: CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA.*(Ver Anexos)*

Para a contratación administrativa de servizos nos proxectos débense introducir criterios de Igualdade de Oportunidades. O procedemento de aplicación consiste na introdución de cláusulas específicas nos pregos de prescricións técnicas relativas á Igualdade de Oportunidades: utilización da linguaxe non sexista, experiencia en traballo con mulleres, elaboración de estudos relativos a políticas de Igualdade de Oportunidades, aplicación de medidas de conciliación dentro da propia organización, aplicación de medidas de contratación e promoción para mulleres, etc. A presenza destes requisitos suporía o 5% sobre a puntuación total para a súa adxudicación.

Tamén neste mesmo prego de prescricións débese establecer a obriga das empresas licitadoras de poñer ó dispor da entidade contratante toda a información relativa á aplicación do principio de igualdade a todas as accións, materiais e actividades a executar, reservándose así mesmo a administración ou entidade contratante o dereito a inspeccionar o cumprimento dos principios de igualdade na prestación dos servizos.

Público obxectivo.

Empresas privadas licitadoras nos concursos e procedementos para os proxectos.

Conclusións.

A cualificación da inclusión da perspectiva de xénero e do principio de igualdade de oportunidades é determinante á hora de adxudicar o concurso para a execución de diferentes accións e servizos dos proxectos, acadando así que as empresas privadas comece a familiarizarse con este principio transversal.

3.D.2. INTRODUCCIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES Á COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA.

a) Descrición: ESPAZO WEB, BOLETÍN, RADIO...

(Ver Anexos)

Para levar a cabo a difusión e a visibilización do traballo con mulleres é necesario a creación de ferramentas específicas aplicando o uso das novas tecnoloxías da información. Estas ferramentas de difusión poderían ser espazos WEB e/ou boletíns electrónicos que dean información ó contorno do traballo realizado. Tamén é importante o uso dos medios de comunicación (radio, tv, prensa local) para este fin, xa que son medios próximos a toda a poboación. Preséntanse a continuación algunha das accións e actividades consideradas como experiencias positivas:

Programa en radio e en televisión local: creación de espazos periódicos na radio e televisión local que inclúan entrevistas a mulleres, difusión de temáticas relativas a inserción laboral das mulleres, presenza de entidades sociais e recursos para mulleres, experiencias de empresas nas que se aplique accións a favor da igualdade, etc.

Espazos webs e boletíns: O emprego da linguaxe non sexista debe estar presente en todas as páxinas webs e boletíns electrónicos dos proxectos. Esta práctica consiste tamén na inclusión de espazos concretos sobre a temática da Igualdade de Oportunidades nas páxinas webs, onde se presenten todas as accións referentes a este ámbito e así de forma paralela, se faga unha labor de sensibilización en canto a situación das mulleres no mercado laboral (presentación de estatísticas de emprego, taxas de paro feminino, cursos de capacitación profesional tradicionalmente masculinos con presenza de mulleres, resumen de xornadas e seminarios realizados dentro dos proxectos para visibilizar prácticas de Plans de Accións Positivas a favor da igualdade entre mulleres e homes nas empresas, experiencias reais de mulleres traballadoras do territorio de actuación, etc).

Público obxectivo.

Persoas usuarias dos proxectos, entidades participantes no desenvolvemento dos proxectos, entidades económicas e sociais, terceiro sector e poboación en xeral.

Conclusións.

A través destas accións trabállase pola sensibilización en materia de xénero e polo coñecemento das actividades e mecanismos de acción en Igualdade de Oportunidades no territorio, ademais de aplicar as novas tecnoloxías da información. As prácticas difundidas nas webs en materia de aplicación transversal da Igualdade de Oportunidades son aproveitadas por outras entidades, responsables das políticas de emprego, etc... garantindo así o principio de transferencia. Esta acción supón un traballo de difusión pero tamén de sensibilización e de fomento da participación en materia de Igualdade de Oportunidades e de todas aquelas accións que xeran os proxectos no seu conxunto.

b) Descrición: SUPERVISIÓN DE MATERIAIS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO.

(Ver Anexos)

A supervisión de todos os materiais xerados e empregados na difusión do proxecto e dos produtos, como documentación, publicidade, exposicións, folletos, presentacións, boletíns, páxina web, etc., dende o punto de vista do xénero é imprescindible.

Para isto teñen que seguirse diferentes criterios de revisión e aplicación da perspectiva de xénero:

- Eliminación de linguaxe sexista.
- Emprego de imaxes non estereotipadas do papel das mulleres nos ámbitos laboral e empresarial.
- Mensaxes explícitas de chamada para o incremento da participación das mulleres.
- Presenza de imaxes de mulleres en todos os soportes empregados na difusión.
- Mensaxes que potencien a igualdade.
- Etc.

Público obxectivo.

Poboación en xeral, e persoal técnico dos proxectos.

Conclusións.

Esta supervisión de materiais facilita a aplicación correcta e sinxela do *mainstreaming de xénero* e da Igualdade de Oportunidades en textos e documentos escritos e outros soportes. Por medio desta acción conséguese a sensibilización en materia de xénero do persoal técnico e público en xeral, e o aumento da participación igualitaria de homes e mulleres en todas as accións desenvoltas polo proxectos

c) Descrición: A COMUNICACIÓN INTERNA COMO ELEMENTO DIFUSOR DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

A través dos diferentes elementos de comunicación interna (correo electrónico, correspondencia, fax...), os equipos técnicos multidisciplinares dos proxectos de formación e emprego son receptores e transmisores de todo tipo de información. Esta información é remitida ás entidades involucradas nos proxectos, ás entidades locais, a representantes do terceiro sector e ás empresas, para a súa posterior difusión a todos os ámbitos dos proxectos. Por esta razón é importante incidir na transmisión de temáticas referidas á Igualdade de Oportunidades: seminarios, xornadas, documentación sobre boas prácticas, guías de uso da linguaxe non sexista, medidas establecidas polo proxecto para favorecer a inserción laboral das mulleres, etc. Desta forma, poténciase a sensibilización en materia de Igualdade de Oportunidades e créase un espazo de consulta, formación e intercambio de metodoloxías de inclusión da perspectiva de xénero en proxectos de formación e emprego. Os proxectos tamén se nutren, con este proceso de comunicación, das achegas de materiais, de intervencións eficaces, de ideas innovadoras, etc., das entidades sociais, de formación e de emprego do territorio.

Trátase dun intercambio fluído de información que ten a súa incidencia en diferentes ámbitos sociais: educativo, administracións local, asociacións de mulleres, etc.

Público obxectivo

Poboación en xeral.

Conclusións.

O que se pretende é que toda a información recadada sobre Igualdade de Oportunidades polos equipos multidisciplinares, se faga chegar á poboación, e en especial ás mulleres, a través do traballo en rede. Trátase dun elemento transmisor de toda aquela información que contribúa a procurar a presenza activa das mulleres no mercado do traballo e á súa participación en procesos de formación profesional. Esta transmisión de información cobra especial relevancia no medio rural, onde o tecido asociativo é escaso e a dispersión da poboación inflúe negativamente no acceso á información.

3.D.3. CREACIÓN DE ESTUDOS E FERRAMENTAS DIAGNÓSTICAS.

a) Descrición: FERRAMENTAS DIAGNÓSTICAS DE APLICACIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. (Ver Anexos)

A fase de diagnóstico dun proxecto de formación e inserción laboral é imprescindible e determinante para a consecución dos obxectivos. Por conseguinte, é necesario a construción e desenvolvemento dun instrumento que permita valorar a situación dun territorio específico en canto á Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres. Unha metodoloxía diagnóstica eficaz sería a comparativa das características sociais e económicas do territorio en canto á situación das mulleres co establecido nas directrices marcadas pola Unión Europea *"Estratexia Marco Comunitaria sobre a Igualdade entre homes e mulleres 2001-2005"*.

Pódese obter, así, unha análise cuantitativa e cualitativa a través da sistematización de datos nunha ferramenta informática.

Público obxectivo.

Persoal técnico e político encargado do desenvolvemento de políticas territoriais de Igualdade de Oportunidades.

Conclusións.

Para poder realizar un proxecto de formación e emprego tendo en conta o principio transversal da Igualdade de Oportunidades nun territorio determinado, necesítase coñecer a situación das políticas e actuacións de acción positiva a favor da igualdade entre homes e mulleres no territorio, así como a situación das mulleres en comparación coa situación dos homes no territorio.

b) Descrición: ESTUDO E GUÍA DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL – VIDA FAMILIAR. (Ver Anexos)

A realización de estudos para a detección de necesidades de conciliación da vida familiar coa vida laboral é fundamental para a implantación de medidas de inserción laboral para mulleres. No desenvolvemento destes estudos hai que considerar o deseño de ferramentas específicas dirixidas a ámbitos como as empresas e poboación activa en xeral, como **por exemplo cuestionarios para a recollida de información cuantitativa e cualitativa**. Esta recollida pode referirse a aspectos como: dispoñibilidade do transporte público, de vehículo propio, residencia en hábitats rurais-urbanos, existencia de flexibilidade de horarios nos servizos públicos e de comercio, niveis de asociacionismo e servizos de apoio, tempo dedicado ás tarefas domésticas segundo os sexos, etc.

Como produto froito destes estudos xorden publicacións-guías de conciliación da vida laboral e familiar que permiten a comparación con outros territorios europeos sobre as medidas legais establecidas e as necesidades por cubrir en canto á temática da conciliación en relación ó mercado de traballo e a repercusión destas medidas en homes e mulleres traballadoras. A través desta comparativa remárcanse as mellores comúns que poderían ser implementadas, ademais de incluír diferentes reflexións sobre o significado e a importancia atribuída ó concepto de conciliación, e ás boas prácticas a nivel nacional para solucionar as debilidades detectadas na análise das medidas de conciliación na situación actual.

Público obxectivo.

Empresas e público activo en xeral.

Conclusións.

Este tipo de estudos permiten revelar unha idea da situación da conciliación nas áreas estudadas. A nivel xeral se pode observar que as únicas medidas que se toman en moitas empresas, son as esixidas polos propios convenios, no caso de existir, e en xeral que seguen a ser as mulleres as que asumen o peso das cargas familiares e domésticas.

3.D.4. MEDIDAS DE APOIO ÁS PERSOAS PARTICIPANTES.

a) Descrición: BOLSAS DE TRANSPORTE.

As bolsas de transporte non son medidas específicas de Igualdade de Oportunidades, pero os datos extraídos dos proxectos de formación e inserción laboral reflicten que as mulleres adoitan ser maioría nos procesos de formación e que, por outra banda, son as que sofren máis dificultades en canto á mobilidade xeográfica (transporte), á dispoñibilidade de tempo e en canto ó acceso a recursos que faciliten a flexibilidade horaria.

As dificultades propias da dispersión poboacional increméntanse nalgúns ámbitos territoriais, especialmente nos rurais, onde o desemprego feminino e as taxas de participación feminina en accións formativas é menor. Estas dificultades multiplícanse nos casos de mulleres con algún tipo de minusvalía ou enfermidade.

As bolsas de transporte preséntanse como medidas de apoio para a superación destes obstáculos. Consisten na concesión de apoios económicos concretos, segundo unha serie de criterios establecidos (como a distancia entre o lugar de residencia e o lugar da formación, e os niveis de renda), para cada usuaria dos itinerarios de inserción por conta allea ou propia. A contía da bolsa adáptase, coa máxima flexibilidade posible, ás circunstancias persoais de cada usuaria e usuario.

Público obxectivo.

Persoas usuarias.

Conclusións.

Como consecuencia desta acción lógrase que as mulleres asistan ás actividades programadas sen que lles supoña un custe económico directo, facilitando o achegamento ós recursos de emprego.

b) Descrición: AXUDAS INDIVIDUAIS PARA A COBERTURA DE CARGAS FAMILIARES NON COMPARTIDAS.

Outra das medidas de apoio que se poden desenvolver son as axudas individuais económicas dirixidas ás persoas beneficiarias que teñan ó seu cargo a persoas dependentes pertencentes á mesma unidade de convivencia (maiores de 65 anos, persoas con discapacidade legalmente recoñecida ou en situación de incapacidade laboral, menores) e que non dispoñan de medios económicos suficientes para a súa atención.

Este perfil descrito na realidade dos proxectos de inserción laboral, dáse, en moitos casos, nas mulleres, polo que estas axudas veñen a ser percibidas nunha porcentaxe alta e maioritaria polas mulleres participantes.

Para que estas axudas de apoio sexan efectivas e cubran a maioría das necesidades de coidado, pódense establecer diferentes modalidades de servizos a cubrir: axuda a domicilio, centro de día, gardería infantil e servizo de canguro.

Outro dos aspectos a ter en conta para a concesión das axudas é a distinción entre as familias mono e biparentais. Nas familias monoparentais ou monomarentais, a concesión depende soamente do cumprimento dos requisitos obxectivos de ter cargas familiares. Nas familias biparentais, a concesión tamén require documentación acreditativa de que outro ou outra integrante da familia estea a traballar (documento acreditativo pertinente ou declaración xurada). Este requisito pretende que nos casos nos que as persoas usuarias das distintas accións sexan mulleres e os seus compañeiros ou maridos non estean a traballar, sexan estes os que asuman o coidado da familia, xa que estas axudas non serían concedidas para este suposto. Con iso trátase de acadar unha maior concienciación das mulleres e homes en canto á consecución da conciliación da vida laboral e familiar.

Público obxectivo.

Persoas beneficiarias do programa con cargas familiares non compartidas.

Conclusións.

Instrumento de axuda que ten por finalidade facilitar o acceso a actividades de formación, orientación e inserción laboral a aquelas persoas integradas nos itinerarios personalizados de inserción sociolaboral que teñen ó seu cargo a persoas dependentes.

Como consecuencia desta acción, lógrase que as persoas asistan ás actividades programadas sen que isto supoña un custe económico directo, tendo esta medida unha especial incidencia nas mulleres por ser estas as que tradicionalmente asumen as cargas familiares e desempeñan o rol de coidadoras.

ANEXOS OUTRAS

3.D.1. APLICACIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES Á PLANIFICACIÓN E AVALIACIÓN DO PROXECTO.

Anexo a): APLICACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO A TODOS OS INDICADORES DO PROXECTO

EXEMPLO DE INDICADORES DE AVALIACIÓN DO EMPRENDIZAXE							
CADRO DE INDICADORES DA ACTUACIÓN A: "Emprender on-line"							
Proceso	Cód.	Indicador	Finalidade	Cálculo	Frecuencia	Responsable	Resultado Esperado
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	IG1AIO	Acceso a ferramentas telemáticas	Coñecer a porcentaxe de demanda de homes/mulleres que non obtiveron as axudas demandadas	Nº beneficiarios/as (homes/mulleres) de axudas económicas para favorecer asistencia mulleres con cargas familiares ós seminarios informáticos/ total demandado	En cada itinerario	AIO	
CADRO DE INDICADORES DA ACTUACIÓN B: "Oportunidades de negocio-NYE no territorio"							
Proceso	Cód.	Indicador	Finalidade	Cálculo	Frecuencia	Responsable	Resultado Esperado
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	IG2	Porcentaxe unidades negocio conciliadoras da vida laboral coa vida familiar identificadas	Evidenciar a posta en marcha do principio transversal	a)Propostas: conciliadoras fronte ó total		AIO	
CADRO DE INDICADORES DE ACTUACIÓN C: "Itinerario Emprender"							
Proceso	Cód.	Indicador	Finalidade	Cálculo	Frecuencia	Responsable	Resultado Esperado
C-IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	IG2	Porcentaxe unidades negocio conciliadoras da vida laboral coa vida familiar (propostas e levadas a cabo)	Evidenciar a posta en marcha do principio transversal	a)Propostas: conciliadoras fronte ó total b)Levadas a cabo: conciliadoras fronte ó total c)Global: b/a	En cada itinerario		

CADRO DE INDICADORES DA ACTUACIÓN C: "Itinerario Emprender"

Proceso	Cód.	Indicador	Finalidade	Cálculo	Frecuencia	Responsable	Resultado Esperado
C-IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	IG3	Nº dispositivos específicos identificados para lograr conciliación vida laboral e familiar	Coñecer nº facilidades específicas desenroladas para acadar dita conciliación	Suma de cada un deles	En cada itinerario		
	MT2	Actualización da información	Determinar a disposición de información actualizada	Grado cumprimento planificación de actualización información	Cada itinerario		

CADRO DE INDICADORES DA ACTUACIÓN D: "Novos mecanismos financeiros"

Proceso	Cód.	Indicador	Finalidade	Cálculo	Frecuencia	Responsable	Resultado Esperado
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	IG4	Porcentaxe de ditos financiamientos levados á práctica	Evidenciar a posta en marcha do principio transversal	Nº financiamientos especiais para muller recibidas/ total recibidas das mulleres	Cada itinerario		
	IG5	Porcentaxe de mulleres que reciben financiamento		Nº empresarias con empresa financiada/ total empresarios financiados	Cada itinerario		

Anexo b): CREACIÓN DE FERRAMENTAS ESPECÍFICAS PARA A AVALIACIÓN CONTINUA

CUESTIONARIO DE AVALIACIÓN SESIÓNS DO SEMINARIO PERMANENTE DE FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN EN IO PARA O PERSOAL TÉCNICO E COORDINADOR DO PROXECTO.

1. A igualdade de oportunidades é a _____ de _____ que marcan diferenzas por razón de sexo.
2. O feminismo é:
 - a. O contrario do machismo.
 - b. A corrente filosófica que reclama para as mulleres igualdade de dereitos: civís, económicos, xurídicos e profesionais.
 - c. Un grupo de mulleres que se xuntan nun momento determinado para fins distintos.
3. “Todos os traballadores deben ter as mesmas oportunidades”
 - a. Esta afirmación é correcta.
 - b. Esta afirmación non considera as mulleres.
 - c. A e b son correctas.
4. Relaciona os termos coas definicións: xénero, sexo, machismo, patriarcado.
 - Diferenza entre varóns e mulleres dende punto de vista psicolóxico e sociocultural, varía en función da diversidade de culturas, designa expectativas de comportamento. _____
 - Fenómeno de orden sociocultural relacionado coa estrutura cultural e as relacións sociais nas que o macho impón o seu sentimento de superioridade sobre as mulleres. _____
 - Poder dos pais, sistema no que os homes a través da forza, presións.... tradición, lei, linguaxe, costumes, educación, división do traballo, determinan cal é ou non o papel das mulleres deben interpretar co fin de estar en toda circunstancia sometidas ó varón. _____
 - Característica biolóxica que diferencia os machos das femias de calquera especie. _____
5. Os mecanismos sociais de discriminación son:
 - a. Dobre castigo, discriminación e obviedade.
 - b. Invisibilización, culpabilización, e dobre castigo.
 - c. Visibilización e castigo negativo.
6. A socialización diferencial garante a igualdade de oportunidades. V/F
7. A linguaxe non sexista pode solucionarse mediante o uso:
 - a. Xeral do masculino.
 - b. De o/a ou xenéricos como “o alumnado”.
 - c. Xeral do feminino.
8. A socialización diferencial na escola fomenta o uso distinto de espazos, rendemento en _____, e asignación de roles.
9. Relaciona barreiras interna e barreiras externas cos seguintes contidos:
 - Dificultan o acceso ó emprego das mulleres mediante o uso de prexuízos nas entrevistas persoais. _____
 - Cando as mulleres pensamos que non imos ser capaces de lograr as metas profesionais propostas. _____
 - Cando priorizamos ante un reto profesional a nosa vida familiar. _____
 - Non establecer as medidas necesarias para a promoción profesional na empresa a pesar de ter mulleres preparadas. _____
10. A porcentaxe de desemprego das mulleres, actualmente é:
 - a. O 20%.
 - b. O 50%.
 - c. O 60%.

11. As mulleres están no mercado laboral _____ en ramas profesionais relacionadas con servizos como _____, _____, _____, _____.
12. Dáse a segregación horizontal e vertical cando:
- Non se promociona as mulleres cara postos de dirección. _____
 - A porcentaxe de mulleres directivas é menor que de homes. _____
 - Existen diferenzas salariais nos mesmos postos entre homes e mulleres. _____
 - Non hai case representación feminina en postos como soldadura, albanelería, enxeñería. _____
13. As mulleres actualmente sofren situacións de _____ no mercado laboral.
14. Actualmente a porcentaxe de mulleres na universidade é maior a de homes:
- a. Existe unha relación entre mulleres formadas e a súa presenza no mercado laboral.
 - b. Non existe relación entre a porcentaxe de mulleres formadas e presenza no mercado laboral.
 - c. A e b son correctas.
15. As ramas profesionais nas que están as mulleres non teñen que ver coas características da súa socialización diferencial. V/F
16. Relaciona os plans de igualdade segundo o marco no que se dean: Europeo, Estado Español, Galicia.
- II Plan para a igualdade de oportunidades das mulleres galegas. _____
 - IV programa de acción comunitaria a medio prazo para a igualdade entre homes e mulleres. _____
 - II plan para a igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes. _____
17. Os programas de igualdade de oportunidades se aplican a pesar de non ser necesarios. V/F
18. Os programas de igualdade de oportunidades para mulleres e homes:
- a. Son medidas de acción positiva.
 - b. Son tarefas para cometidos específicos.
 - c. Non son medidas nin accións.
19. En Equal a igualdade é un principio transversal que empapa todas as accións. V/F
20. Na orientación laboral coas persoas que atendamos:
- a. Temos que aplicar a igualdade de oportunidades.
 - b. Hai que facer todo o que di a persoa.
 - c. Hai que facer terapia.
21. Aplicar igualdade de oportunidades na orientación laboral supón:
- a. Atender as mulleres.
 - b. Atender a homes e mulleres, ser conscientes das dificultades que estas posúen considerando estratexias específicas na intervención.
 - c. Atender as mulleres sabendo que non teñen posibilidades ningunhas de acceso ó mercado laboral.
22. Equal é unha _____ europea que traballa ó _____ ó mercado laboral das persoas con _____.
23. Na orientación laboral a unha muller de 28 anos cunha formación básica e non específica, pode propoñerlle para a confección do seu itinerario:
- a. Axuda a domicilio, habilidades sociais e busca de emprego.
 - b. Busca directa en ETTS.
 - c. Determinar as súas necesidades, suxerir formación en soldadura, busca de emprego no sector.
24. Na entrevista de orientación non é necesario facer fincapé cos homes en temas relacionados coas cargas familiares. V/F
25. En Equal non é necesario traballar con mulleres. V/F

Anexo c): CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

EXTRACTO DO PREGO DE PRESCRICIÓN TÉCNICAS QUE REXEN NO CONCURSO PARA ADXUDICACIÓN DOS PLANS FORMATIVOS DO PROXECTO XERME DA INICIATIVA COMUNITARIA DE RECURSOS HUMANOS EQUAL DO CONSORCIO AS MARIÑAS

Nas **condicións de prestación do servizo**, dispónse que “A empresa adxudicataria quedará obrigada á posta a disposición, previa ó inicio da formación, dos servizos técnicos do Consorcio As Mariñas de, polo menos unha copia do material a utilizar para que estes verifiquen a súa calidade e adecuación ós principios transversais da Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos Equal, en especial no relativo á **igualdade de oportunidades**, emprego das novas tecnoloxías da información e respecto polo medio ambiente”.

Nos criterios de Adxudicación: Valoración Técnica, dispónse:

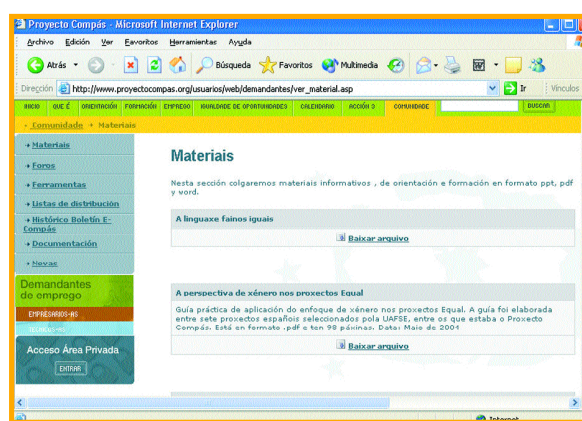
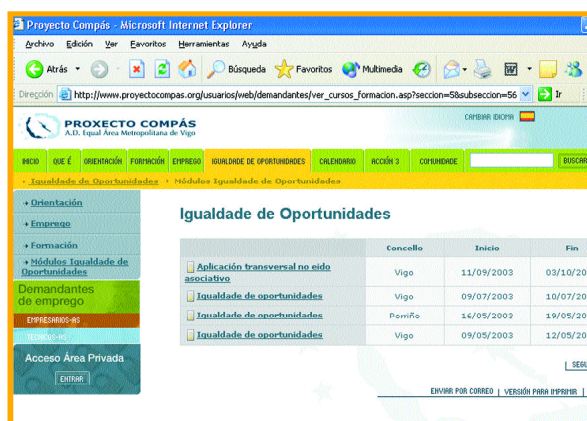
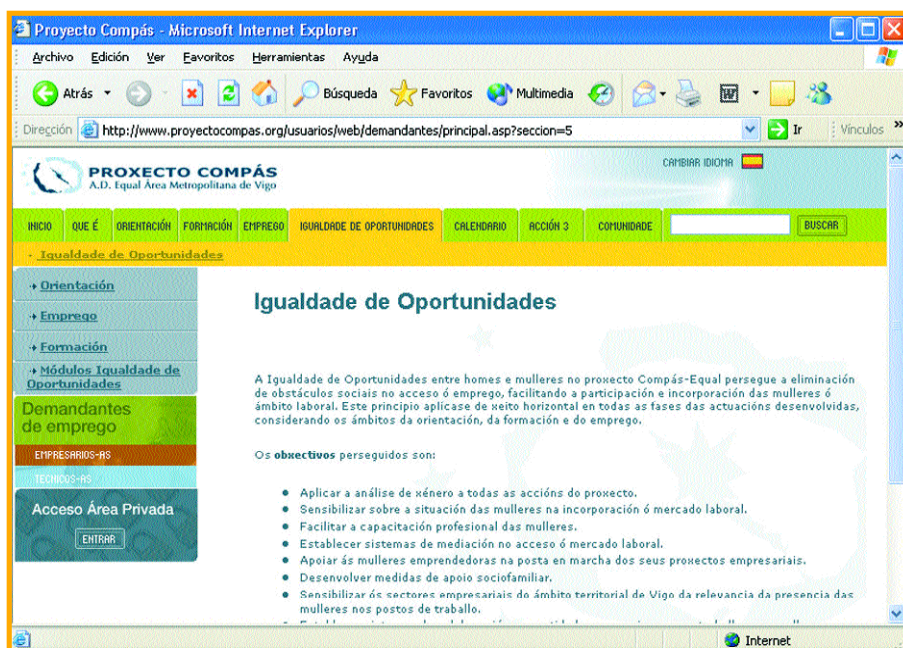
“Os criterios de asignación da puntuación en todos os aspectos da valoración técnica seguirán os seguintes criterios”:

- 1. Memoria de contido e xestión do servizo:** puntuarase ata 25 puntos memoria pormenorizada de cómo realizaría a empresa adxudicataria o servizo.
- 2. Melloras de plantilla:** puntuaranse ata un máximo de 20 puntos as melloras en canto á formación e experiencia. En concreto, a experiencia en formación con colectivos desfavorecidos ou en risco de exclusión social que correspondan cos perfiles obxectivo dos programas Equal. Valorarase o ter realizado actividades formativas dirixidas a estes grupos de usuarios/as en entidades públicas ou privadas, asociacións ou organizacións non gobernamentais cunha puntuación máxima de 5 puntos.
- 3. Outras melloras:** puntuaranse a Inclusión da **perspectiva de xénero** no material didáctico e/ou experiencia na elaboración de guías/estudos de aplicacións prácticas sobre **políticas de igualdade de oportunidades** cun máximo de ata 5 puntos (sobre un total de 100).

3.D.2. INTRODUCCIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES Á COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA

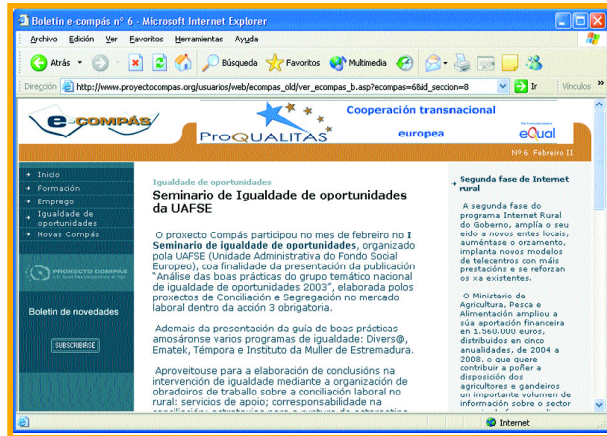
Anexo a): ESPAZO WEB, BOLETÍN, RADIO.

ESPAZOS WEB

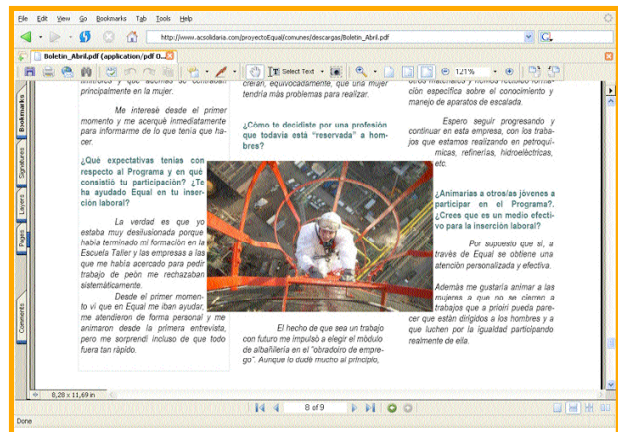
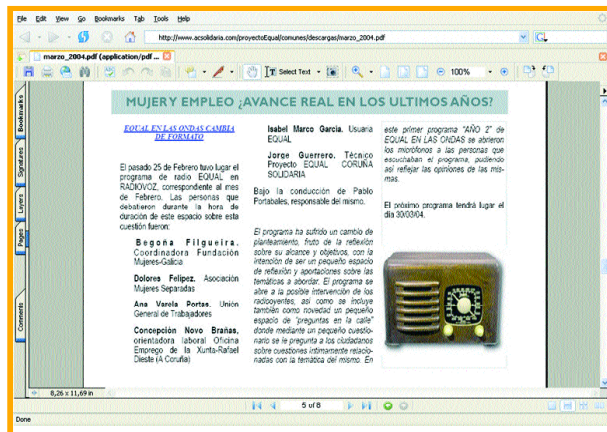


Pantallas do web do "Proyecto Compás".

BOLETÍNS ELECTRÓNICOS



Boletín electrónico do “Proxecto Compás”.



Boletín electrónico “Coruña Solidaria”.

BOLETÍNS INFORMATIVOS



Na foto superior observamos a 3 emprendedoras que crearon un obradoiro de formación de traxo e un centro de emprego para nenos/as.

Boletín informativo da Iniciativa Comunitaria EQUAL, proxecto XERME

ANO 04 / 0100

Principios de carácter transversal

Existen unha serie de **principios de carácter transversal**, que teñen que estar presentes na totalidade das actuacións, deseñando ferramentas e mecanismos que aseguren a súa integración en todo o proxecto:

- **Igualdade de oportunidades:** favorecer por medio de accións positivas a igualdade entre homes e mulleres á hora de acceder o mundo do traballo, conciliando a vida familiar e máis a laboral.
- **Sociedade da información:** promover o uso das novas tecnoloxías da información e das comunicacións en todos os eidos de intervención que sexa posible.
- **Medio ambiente:** minimizar o impacto no medio ambiente das accións resultantes do proxecto.
- **Economía solidaria:** favorecer a sinxerías entre empresas, colaboración entre as mesmas, apadriñaxe das mesmas, etc..






Igualdade de oportunidades

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

I Seminario Igual de Igualdade de Oportunidades.

Os días 11 e 12 de febreiro de 2004 realizouse no Complexo Cultural San Francisco de Cáceres, o "I Seminario Igual de Igualdade de Oportunidades", organizado pola Unidade Administradora do Fondo Social Europeo, o Instituto da Muller de Estremadura e a Asociación "Alba Plata".

Ó cal asistiu como representante do proxecto Xerme dona Violeta Varela, Axaite de Igualdade de Oportunidades do proxecto Xerme, participando no obradoiro de "Modelos de transferibilidade ás políticas xerais".

Este seminario enmarcase nas actividades de difusión e transferencia da Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL promovida pola Unión Administradora do Fondo Social Europeo.

O seminario tivo os seguintes obxectivos:

- Dar a coñecer o traballo levado a cabo no Grupo Temático Nacional de Igualdade de Oportunidades de EQUAL durante o ano 2003.
- Expor e debater diversos temas que se traballan nos proxectos EQUAL do Eixo de Igualdade de Oportunidades e nos Organismos de Igualdade, promovendo o intercambio de ideas e a reflexión conxunta desde distintos eidos de actuación nun encontro de carácter práctico.
- Extracción de conclusións dos talleres que sirvan de base a novas propostas e estratexias para avanzar no camiño da igualdade de xénero no eido laboral e promover a incorporación destas propostas en as políticas xerais.





O Proxecto XERME promove a igualdade de oportunidades



Ante a dificultade maior da muller para acceder ó mundo laboral, no proxecto desenvólvense mecanismos para tratar de paliar estas desvantaxes. Entre estes cabe destacar a formación continua do persoal técnico, os seminarios de igualdade de oportunidades para os/as usuarios/as, o foro de encontro no portal web para mulleres empresarias, e o sistema de axudas existentes na fase formativa.

Intentamos introducir a igualdade de Oportunidades no eido empresarial a través da conciencia do rol de xénero. Con elo pretendemos evidenciar e potenciar as cualidades persoais, laborais e sociais desde unha perspectiva de xénero, valorando o principio de igualdade como punto clave para indicar o avance social no mundo da empresa.





Igualdade de oportunidades

SEMINARIO PERMANENTE DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O día 16 de febreiro de 2004 tivo lugar unha nova xornada do Seminario Permanente de Igualdade de Oportunidades no Centro Municipal de Formación Ocupacional Isaac Díaz Pardo do concello de Oleiros.

A esta xornada asistiron os técnicos e as técnicas dos concellos e do Consorcio que traballan no proxecto Xerme. E foi impartida por dona Violeta Varela, Axaite de Igualdade do proxecto Xerme.

O áreas de traballo nas que se organiza o Seminario Permanente son:

- Conceptos
- Efecto multiplicador
- Observatorio de xénero.

O obxectivo desta xornada é dotar de ferramentas ás mulleres e ós homes que integran o equipo técnico Xerme, que lles capaciten para consolidar a igualdade de Oportunidades na atención ós/as usuarios/as, a través da conciencia de xénero.

Os contidos tratados segundo as distintas áreas do Seminario son:

- **Conceptos**
A violencia de xénero: Analizáronse os tipos de violencia condicionada polo xénero.
- **Efecto Multiplicador**
Políticas de Igualdade de Oportunidades. Estudiáronse as Conferencias mundiais, a Unión Europea como impulsora e as políticas de ámbito estatal, autonómico e local.
- **Observatorio de xénero**
Traballo feminino. Víronse os estereotipos e analizouse o cambio ata a equidade.

Na imaxe podemos ver distintos momentos da xornada




Boletín Informativo "Xerme".

Anexo b): SUPERVISIÓN DE MATERIAIS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO.

DESENVOLVEMENTO METODOLÓXICO

A metodoloxía a levar a cabo para o estudo e posterior valoración dos materiais desde un punto de vista de xénero, realizarase en tres fases:

FASE I: LECTURA DETIDA DOS MATERIAIS ELABORADOS

Lectura previa dos materiais.

Primeiras impresións.

FASE II: ANÁLISES DOS MATERIAIS

Para isto prestarase especial atención ós seguintes aspectos:

ILUSTRACIÓNS

CONTIDOS

LINGUAXE: Títulos e subtítulos

FASE III: CONTRIBUCIÓN E SUXESTIÓN

FASE I: LECTURA DETIDA DOS MATERIAIS

O primeiro paso á hora de valorar o impacto de xénero nos materiais é prestar especial atención ós factores que condicionan as situacións de desigualdade entre mulleres e homes nos que se basean, cómo se xeran ou manteñen e a relación de ambos coa discriminación que sofren as mulleres especialmente no mundo do traballo.

Os principais obxectivos á hora de facer dita valoración foron:

- Eliminar calquera manifestación sexista que contribúa a obstaculizar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
- Poñer de relevo os prexuízos e os estereotipos que inconscientemente se transmiten na utilización da linguaxe.
- Propoñer recursos e alternativas para identificar os estereotipos sexistas nos manuais.

FASE II: ANÁLISE DOS MATERIAIS

Ilustracións

Coas ilustracións analízanse: a presenza, o protagonismo e as actitudes das personaxes femininas e masculinas, así como as actividades desenvoltas por homes e mulleres.

ILUSTRACIÓNS		%
Personaxes femininos individuais		
Personaxes masculinos individuais		
Grupos mixtos		
TOTAL		

Contidos

Neste apartado aténdese preferentemente á análise do mundo laboral, realizado polas personaxes femininos e masculinos, así como a súa participación noutras actividades sociais.

Ocupacións que fan referencia ó xénero masculino	Ocupacións que fan referencia o xénero feminino	Ocupacións que fan referencia a ambos xéneros
--	---	---

Linguaxe

A análise deste apartado céntrase nos usos sexistas de linguaxe e no emprego de formas lingüísticas non discriminatorias.

Á hora de analizar a linguaxe tense en conta, por unha parte, a análise dos títulos e dos subtítulos e, por outra, o uso que se fai da linguaxe nos manuais.

	MASCULINO	FEMININO	AMBOS
Nomes comúns (referentes a persoas)			
Nomes propios (de persoas)			
Adxectivos (referidos a persoas)			

FASE III: CONTRIBUCIÓN E SUXESTIÓN

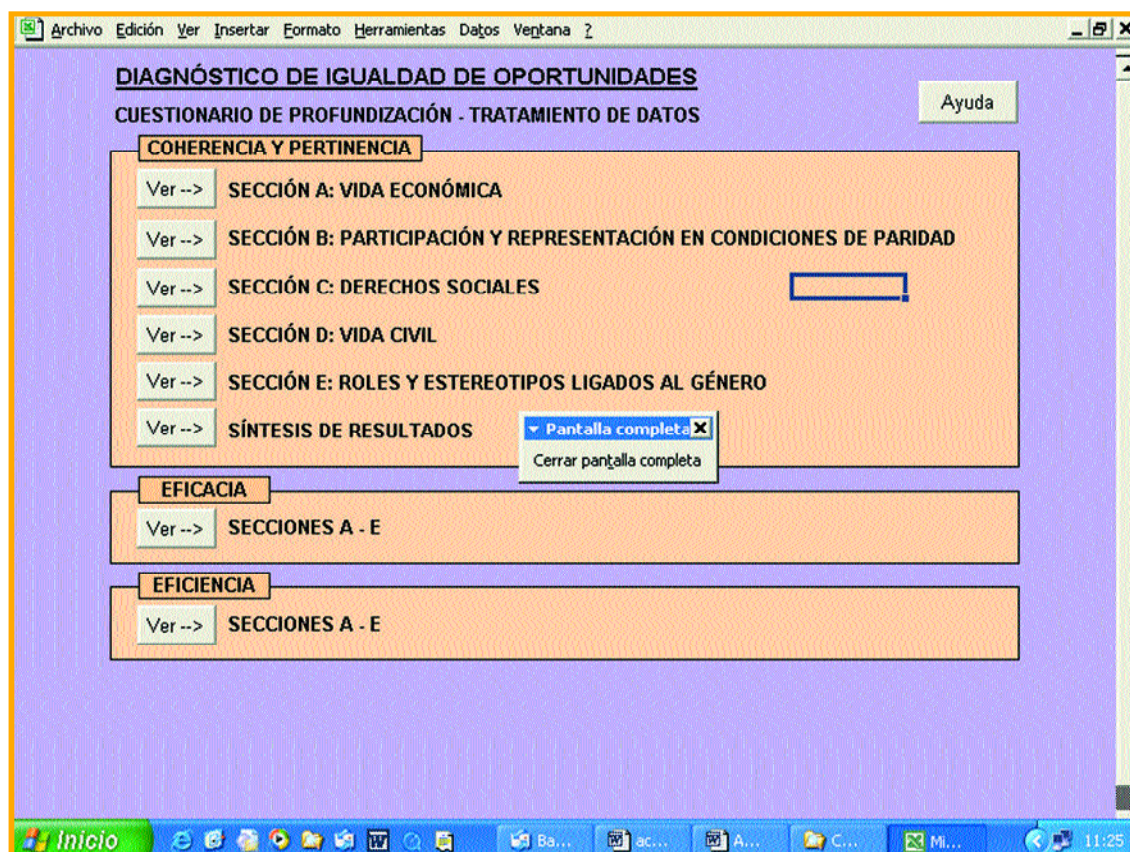
Trátase de suxestións que poden servir de ferramentas para a busca de alternativas que axuden a eliminar calquera manifestación sexista que contribúa a obstaculizar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres:

- **Crear referentes femininos.**
- **Corrixir o enfoque androcéntrico do discurso**
(Evitar o uso da palabra home como xenérico, usar xenéricos alternativos como: xente, persoas, humanidade).
- **Nomear correctamente ás mulleres** (por exemplo: empregar os femininos das profesións).
- **Romper estereotipos.**
- **Introducir a Igualdade de Oportunidades de maneira transversal**

3.D.3. CREACIÓN DE ESTUDOS E FERRAMENTAS DIAGNÓSTICAS

Anexo a): FERRAMENTAS DIAGNÓSTICAS DE APLICACIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



Base de datos "Diagnóstico de Igualdade de Oportunidades".

Anexo b): ESTUDO E GUÍA DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL E FAMILIAR

CUESTIONARIO CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-VIDA LABORAL. EMPRESA



DATOS XERAIS DA EMPRESA:

Nome da empresa:

Sector económico:

Actividade:

Pessoa entrevistada: (nome e cargo):

Data da entrevista:

Localidade:

PERSOAL DA EMPRESA

	MULLERES	HOMES	TOTAL
PERSOAL DA EMPRESA:			

TIPO DE CONTRATO	MULLERES	HOMES	TOTAL
Indefinido			
Por obra ou servizo			
En prácticas			
Para a formación			
Otros			

TIPO DE XORNADA	MULLERES	HOMES	TOTAL
Xornada completa			
Tempo parcial			

MEDIDAS DE APOIO Á CONCILIACIÓN

MEDIDAS DE APOIO Á CONCILIACIÓN:	Recollido en Convenio		Nº/último ano*	
	NON	SI	V	H
Flexibilidade de horarios				
Posibilidade de redución de xornada				
Adopción de medidas que facilitan o tempo dedicado á familia ¿cales?				
Servizos de apoio ó coidado de persoas dependentes ¿cales?				
Flexibilidade na concesión de períodos vacacionais en función das cargas familiares				
Compensacións económicas				
Ampliación permiso materno/paterno máis alá do estipulado por lei				
Outras ¿cáles?				

* Nº persoas que se acolleron a estas medidas no último ano, disgregado por sexo.

- ¿A quen van dirixidas estas medidas?

☐ Homes ☐ Mulleres ☐ Ambos

- Considérase importante na empresa a adopción de medidas destinadas á conciliación vida familiar-vida laboral?

☐ SI, ¿por que?

☐ NON, ¿por que?

- Outras observacións:

Observacións / impresións da persoa entrevistadora:

- Ambiente de traballo:
- Trato do persoal:
- Cultura empresarial:
- Outras:

CUESTIONARIO CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-VIDA LABORAL. XERAL

MOBILIDADE

- ¿Cál é a media de tempo que tardas en chegar o teu traballo dende a casa? _____ minutos
- ¿Que tipo de transporte acostumas a empregar para moverte a diario (para ir ó traballo, de compras, etc...)?
 Coche ☐ Transporte público ☐ Bici ☐ A pé ☐
- En xeral, ¿que opinas sobre os horarios de transporte local (bus, autocar, tren) con vistas á conciliación entre a vida familiar e laboral?:
 Malo ☐ Insatisfactorio ☐ Satisfactorio ☐ Bo ☐
- En xeral, ¿que opinas sobre as condicións do tráfico no teu municipio?
 Malo ☐ Insatisfactorio ☐ Satisfactorio ☐ Bo ☐
- Se tiveras que elixir entre as seguintes opcións, ¿a que lle darías prioridade na túa área?:
 Mellora de carrís bici ☐ ou Mellora do transporte público ☐

SERVIZOS PÚBLICOS E COMERCIO

- De media, ¿cántas veces acodes a unha oficina dalgún servizo público ó mes? _____
- En xeral, ¿cres que os horarios de atención dos servizos públicos facilitan o acceso á cidadanía?
 Si ☐ Non ☐
- ¿Coñeces algún servizo público que atenda ó público pola tarde? Si ☐ Non ☐
- ¿Beneficiaste ou beneficiácheste dalgún servizo social (asistencia a maiores, menores, garderías, centros de día, ...)? Si ☐ Non ☐
- Se respondestes que si, ¿cres que estes servizos se adaptan ás necesidades da cidadanía? Si Non
 ...¿e que facilitan a conciliación entre vida familiar e laboral?
 Sobradamente ☐ Suficientemente ☐ Escasamente ☐ Non ☐
- Realiza algunha proposta de mellora ou innovación relativa ós horarios de atención dos servizos públicos ou sociais que, na túa opinión, sería de particular utilidade ou urxencia:
- En xeral, ¿cres que os horarios de atención dos servizos privados (bancos, seguros, outras axencias, asesorías, etc....) cobren as necesidades da cidadanía? Si ☐ Non ☐
- En xeral, ¿pensas que os horarios dos comercios se adaptan ás necesidades dos/as cidadáns/ás?
 Si ☐ Non ☐

TEMPO DE LECER

- ¿Quédate tempo de lecer entre o traballo e coidado da familia?

Abundante ☐ Suficiente ☐ Escaso ☐ Non ☐

- En xeral, ¿cres que no teu municipio existe unha boa oferta para gozar do teu tempo libre (espectáculos, eventos culturais e de divertimento, etc.)?

Abundante ☐ Suficiente ☐ Escaso ☐ Non ☐

- ¿Formaches algunha vez parte dunha asociación de voluntariado? Si ☐ Non ☐

- De ser o caso, sinala en que campos:

social/benestar ☐ saúde ☐ servizo cívico ☐ protección civil ☐
defensa dereitos ☐ medio ambiente ☐ educación e cultura ☐ patrimonio ☐ deporte ☐

USO DO TEMPO

Finalmente, sinala as horas do día que lle dedicas a cada unha das seguintes actividades:

Traballo _____ h. Coidado da familia _____ h.
Traballo doméstico _____ h.
Ocio e actividades de interese persoal _____ h. Outras actividades _____ h.

SECCIÓN TERRITORIAL – CORUÑA SOLIDARIA

- Nº de integrantes da unidade de convivencia: _____

- Nº de persoas dependentes ó teu cargo (indica o nº) segundo as categorías enumeradas a continuación:

Menores de idade: _____ Con algunha discapacidade: _____
Persoas maiores: _____ Con problemáticas sociofamiliares engadidas (toxicomanías,
Con enfermidade crónica: _____ alcoholismo, malos tratos,...) _____

Táboa 1: Reparto de tarefas domésticas ¿QUEN FAI QUE?

Indica brevemente, mediante a táboa facilitada a continuación, o reparto de tarefas relativas á esfera privada e os tempos dedicados (horas semanais) a estas entre as persoas integrantes da unidade de convivencia:

	Persoa enquisada	M 2: *	M 3: *	M 4: *	M 5: *	M 6: *	Todos/as	Profesional contratado
Coidado de persoas dependentes								
Reparacións na casa								
Coidado roupa								
Xantar								
Limpeza								
Papeleos / xestións								

Indicar o/a integrante da familia en relación á persoa enquisada: parella, nai, pai, irmá, irmán, fillo, filla,...

¿Que medidas para facilitar a conciliación coa vida familiar ofrece a empresa/entidade na que traballas?:

1. Permisos por coidados	2. Convenios con garderías	3. Excedencias.
4. Horarios flexibles/ elección de quendas	5. Acceso a servizos de coidado para familiares dependentes	6. Negociación de mobilidade xeográfica ou outras condicións non desexables.
7. Redución de xornada	8. Acceso a vehículo da empresa	9. Servizo de transporte da entidade
10. Flexibilidade para escoller vacacións	11. Outras:	

¿Cál e a percepción das persoas que utilizan estes medios ante o resto do persoal?:

Está ben visto ☐

Indiferenza ☐

Está mal visto ☐

¿Que problemas atopas na área de conciliación e que suxestións farías para solucionarlas?:

DATOS XERAIS

Idade _____

Sexo M ☐ F ☐

Vives en parella Si ☐ Non ☐

Estudos: Ningún ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Bacharelato ☐ Estudos universitarios ☐

Categoría profesional: _____ (sinala o número segundo o código descrito a continuación)

1 – Persoal Operario, 2 – Persoal administrativo ou técnico, 3 – Personal executivo, 4 – Empresario/a, 5 – Profesional liberal, 6 – Outro tipo de categoría / situación, 7 – Pensionista, 8 – Labores domésticas, 9 – En desemprego, 10 – Estudante, 11 – Autónomo/a.

No caso de estar traballando, por favor especifica a área:

Empresa Privada ☐

Administración pública ☐

Entidade do 3º Sector ☐

E o sector económico: S. agrícola ☐

Industria ☐

Servizos ☐

A túa xornada é:

A tempo parcial ☐

Xornada completa ☐

¿Cres que o teu horario laboral che permite dedicar tempo dabondo ó coidado familiar? Si ☐ Non ☐

No caso de que non sexa así, sinala as posibles causas:

4. GLOSARIO

5. FONTES BIBLIOGRÁFICAS

6. EPÍLOGO

4. GLOSARIO

Acción positiva: medida de carácter puntual que supón o primeiro paso para corrixir desigualdades estruturais e mellorar o funcionamento de todo o sistema socioeconómico.

Análise de xénero: é un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre homes e mulleres, os roles, as responsabilidades, os coñecementos, o acceso, o uso e o control sobre os recursos, os problemas e as necesidades, prioridades e oportunidades co propósito de planificar o desenvolvemento con eficiencia e equidade.

Androcentrismo: visión do mundo e das cousas, dende o punto de vista teórico e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida de todas elas, facendo invisible a contribución das mulleres á sociedade.

Coeducación: método de intervención que vai máis alá da educación mixta e cunhas bases que se asentan no recoñecemento das potencialidades e individualidades das rapazas e dos rapaces, independentemente do seu sexo.

Cota de participación: reserva dunha determinada cantidade ou espazo de participación co obxectivo de que diferentes colectivos poidan compartir actividades sociais, políticas e económicas.

Discriminación positiva: medidas dirixidas a un grupo determinado coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Empoderamento (*empowerment*): termo referido ó aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ó poder.

Machismo: actitude e comportamento que impón como valor preponderante os trazos diferenciais do macho dunha especie. Na especie humana dos varóns respecto das mulleres.

Mainstreaming: refírese a ter en conta as cuestións relativas á igualdade de oportunidades entre homes e mulleres de forma transversal en toda as políticas e accións, e non unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor da muller.

Metodoloxía de traballo de xénero: utilízase o enfoque dunha pedagogía de xénero que trata de chegar á transformación particular de cada persoa neste proceso, como se trata en calquera proceso pedagóxico; é a transformación que se encamiña a lograr cambios sociais e culturais. Esta recoñece que hai características diferentes nos homes e nas mulleres, que son históricas, modificables e a súa filosofía encamiñase a lograr **transformacións nas relacións entre xéneros** para construír a democracia e o desenvolvemento persoal e equitativo das mulleres e dos homes. Este é o enfoque filosófico e político da perspectiva de xénero.

Perspectiva de xénero: Tomar en consideración e prestar atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbitos dados nunha intervención.

Roles: Pautas de acción e comportamento asignadas a homes e a mulleres, respectivamente, inculcadas e perpetuadas.

Sexismo: Teoría baseada na inferioridade do sexo feminino que ven determinada polas diferenzas biolóxicas entre homes e mulleres.

Sexo: son as características físicas, biolóxicas, anatómicas e fisiolóxicas dos seres humanos, que os definen

como macho e femia. Recoñécese a partir dos datos corporais xenitais. O sexo é unha construción natural coa que se nace.

Socialización de xénero: É un proceso de educación no que se asignan diferentes roles segundo sexan homes ou mulleres. Mediante este proceso de educación diferencial constrúense as expectativas sociais, de tal xeito que respecto o xénero feminino espérase que posúa as características de: sensibilidade, tenrura, dedicación ós demais..., mentres que do masculino: fortaleza, agresividade, insensibilidade... As consecuencias son que os homes constrúen unha identidade baseada no traballo remunerado, o éxito profesional e na represión dos sentimentos mentres que as mulleres constrúen unha identidade baseada no éxito na esfera afectiva, o desenvolvemento no ámbito privado e na priorización dos afectos-sentimentos sobre o racional.

Transversalidade: Integración da perspectiva de xénero no conxunto das políticas. Integración sistemática das situacións, prioridades e necesidades respectivas das mulleres e homes en tódalas políticas, con vistas a promover a igualdade.

Xénero: Conxunto de características sociais, culturais, políticas, psicolóxicas, xurídicas, económicas asignadas ás persoas en forma diferenciada de acordo ó sexo. Refírese as diferenzas e desigualdades entre homes e mulleres por razóns sociais e culturais.

5. FONTES BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. e BISQUERRA ALZINA, R. "Manual de Orientación y tutoría". Barcelona, Praxis. 1996.
- ANNA MERCADÉ, "Mujer Emprendedora". Barcelona, Gestión 2000. 1998
- ARONSON, E. "El Animal Social". Madrid, Alianza universidad. 1990.
- BERNABÉ TIerno, J. "¡Atrévete a triunfar!". Barcelona, Plaza & Janés. 1996.
- BON, W. "Abrirse paso". Barcelona, El Roure. 1994.
- CABALLO VICENTE, E. "Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales". México, España, Siglo veintiuno editores.
- CABALLERO SANCHEZ, A. "Cómo dirigir grupos con eficacia". Madrid, CCS. 1997.
- DAVIS, F. "La Comunicación no verbal". Madrid, Alianza. 1983.
- DOMÍNGUEZ ALCÓN, C. "Construyendo el equilibrio". Madrid. Instituto da Muller.
- EMAKUNDE / INSTITUTO VASCO DA MULLER. "El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje". Vitoria, 1988.
- FABREGAS, J.J., GARCÍA, E. "Técnicas de Autocontrol". Madrid, Alambra. 1990.
- FRANCIA, A. e MATA, J. "Dinámicas y Técnicas de grupo". Madrid, CCS. 1992.
- GAEL LINDENFIELD. "Autoestima". Barcelona, Plaza & Janés. 1996.
- GÓMEZ, E. "La imagen de la mujer en competitividad laboral". Madrid, Instituto da Muller. 1993.
- HARRIS, T.A. "Yo estoy bien, tú estás bien". Barcelona, Grijalbo. 1984.
- HINDLE, T. "La Reunión bien llevada. Biblioteca esencial del ejecutivo". Barcelona, Grijalbo. 1998.
- JAMES, G. GOODALE. "La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa". Pirámide. 1992.
- JIMÉNEZ F. "La comunicación interpersonal". Madrid, ICCE 1991.
- KAY, MC. e FANNING, P. "Autoestima: evaluación y mejora". Barcelona, Martínez Roca. 1991.
- KLAUS, A. "Práctica de la dinámica de grupos". Barcelona, Herder. 1990.
- LÓPEZ ARMINIO, M.J. "Elegir una profesión en igualdad". Sevilla, Málaga, Instituto Andaluz da Muller. 1993.
- LÓPEZ CABALLERO, A. "Cómo dirigir grupos con eficacia". Madrid, CCS. 1997.
- MORALEDA, M. "Educar en la competencia social". Madrid, CCS. 1998.

- MORENO, M. "¿Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela?". Barcelona, Icaria. 1993.
- MORGANET, R. "Técnicas de intervención psicológica con adolescentes". Barcelona, Martínez Roca. 1995.
- PABLO DE URBAN, J.M. "Desarrollo de aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados". Intervención Psicosocial. Vol. V nº 15, páxs. 75-101. 1996.
- PUCHOL, L. "La venta de sí mismo". Madrid, Díaz de Santos. 1997.
- SIMÓN, P. e ALBERT. L. "Las relaciones interpersonales". Barcelona, Herder. 1989.
- SOBRADO, L. "Estratexias de Orientación Psicopedagóxica en Ensino Secundario." Santiago de Compostela, Laiovento. 1998.
- SOBRADO, L. "Orientación e inserción profesional". Barcelona, Estel. 1998.
- SURDO, E. "La magia de trabajar en equipo". Cierzo.Prado de Somosaguas, S & A. 1997.
- TSCHORNE, P. "Dinámicas de grupo". Salamanca, Amarú. 1997.
- UNIDADE DE PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO, Datos de desemprego e estudio socioeconómico, Maiv ano 2002-2003.
- VALLES, A. e ALVAREZ, H. "Orienta Plus. Programa de Orientación Vocacional". Madrid, Escuela Española. 1998.
- VV.AA. "Acciones de Información, Orientación profesional y Búsqueda de Empleo". Subdirección Xeral de Formación e Emprego. INEM. 1994.
- VV.AA. "Discover. Aprendiendo a vivir. Libro del alumno". Nivel 7,8. Bilbao, Investigaciones y programas educativos S.L. 1987.
- VV.AA. "Formación Transición e emprego. Proxecto Labor". Inst. Politécnico de Vigo. Vigo, Ed. Xerais. 1995.
- VV.AA. "Las habilidades sociales en la infancia: evaluación y tratamiento." Barcelona, Martínez Roca. 1987.
- VV.AA. "Me decido. Programa para la Orientación vocacional en el Bachillerato LOGSE". San Sebastián, Donostiarra. 1999.
- VV.AA. "Mejora de la autoestima: Técnicas para niños y adolescentes". Barcelona, Martínez Roca. 1996.
- VV.AA. "Guía del módulo común. Habilidades Sociales para el desarrollo persona". Asociación Mulleres Xovenes Area. 1997.
- VV.AA. "Programa Activas. Metodología". Fondo Formación (Trapagaran), 1998.
- VV.AA. "Programa Amaia. Obstáculos para la contratación y promoción de las mujeres: estereotipos de género". Fondo Formación (Trapagaran), 1996.
- VV.AA. "Intervención en depresión". Comunidad de Madrid. Consejería de Integración Social. Plan Regional sobre Drogas. Madrid, 1995.

WATZLAVICK, P. "Teoría de la comunicación humana". Madrid, Herder. 1981.

XUNTA DE GALICIA. "A situación sociolaboral das mulleres galegas. Cara ó terceiro milenio". Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude e Servizo Galego de Promoción de Igualdade do Home e da Muller.

XUNTA DE GALICIA. "IV Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas. 2002-2005".

EN INTERNET:

Area municipal de Promoción da Igualdade e Emprego do Concello de Madrid:

www.munimadrid.es/igualdad/html

"Asociación de mujeres científicas y técnicas": www.unizar.es/mutem

"Asociación de mujeres empresarias de cooperativas": www.amecoop.org

"Asociación española de mujeres empresarias": www.aseme.es

"Asociación española de mujeres profesionales de los medios": www.nodo50.org/ameco

Asociación Alecrin: www.alecrin.org

Banco mundial da muller: www.servicom.es/WWB

Buenos Aires: Instituto político e social da muller: www.ispm.org.ar/default.htm

CCOO Secretaría da muller: www.ccoo.es/sindicato/mujer.html

Centro Internacional de Mulleres do Mediterráneo CIM-MED: www.gva.es/cbs/cmm.html

CIMAC: www.cimac.org

Comité de América Latina e O Caribe para a defensa dos dereitos da muller: www.cladem.org

Centro de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres- Amazone: www.amazone.be

Concello de Vigo- Muller: www.hoxe.vigo.org

Consello da muller-Comunidade de Madrid: www.consejomujer.es

Costa Rica, Centro nacional para o desenvolvemento da muller e da familia:

www.netsalud.sa.cr/ms/estadist/plani.htm

Chile, plan de igualdade de oportunidades: www.sernam.cl/plan.html

Dereitos de muller: www.derechos.org/ddhh/mujer

Desenvolvemento rural: www.rural-europe.aeidl.be/rural-es/biblio/women/contents.htm

Deputación de Barcelona: www.diba.es/dona/default.asp

Emakunde: www.emakunde.es

Europa-infonet (Información e cooperación coa sociedade civil): www.europa.eu.int/infonet/es/library/m.htm

Federación española de mulleres directivas: www.mtas.es/mujer/gea/asociaciones/FEDEPE

Federación de asociacións feministas do estado Español: www.nodo50.org/feministas/nosotras.htm

FEMPRESS- Rede de Comunicación alternativa da muller: www.fempres.cl

Fundación mulleres: www.fundacionmujeres.es

Generalitat Valenciana: www.gva.es

Generalitat Catalunya- L'Institut Català de la Dona: www.gencat.net/icdona/presenta.htm

Goberno de Aragón: www.aragob.es/pre/iam/homidos.htm

Instituto da muller: www.mtas.es/mujer

Instituto andaluz da muller: www.iam.juntadeandalucia.es

Instituto Aragonés da Muller: www.aragob.es/iam.html

Instituto Asturiano da Muller: www.princast.es/imujer

Instituto Canario da Muller. Centro de Documentación: www.icmujer.org/servicios.htm

Instituto Navarro da Muller: www.cfnavarra.es/inam.html

Instituto Rioxano da Muller: www.larioja.org

Junta Castilla y León- Plan de igualdade: www.jcyl.es/jcyl/ceh/dgae/svsaci/bde/listado_programas

As mulleres en Europa-Helsinki: www.helsinki.fi/science/xantippa/wes/wes22.html

Lobby europeo de mulleres: www.celem.org

Marcha mundial das Mulleres: <http://www.feminismo.org/marcha/>

Mulleres en rede: www.nodo50.org/mujeresred/feminismo-maria_salas.html

Muller e Deporte 2002: www.canada2002.org/s/programa/index.htm
Palencia: plan de igualdade: www.turwl.com/now-cmujer/concejalia/plan-igualdad.html
Organización internacional do traballo: www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender
Organismo Internacional prodereitos humanos da muller: www.madre.org
RED GEA: www.mtas.es/mujer/gea/asociaciones/estatales.html
Servizo galego de igualdade: www.xunta.es
Servei municipal d'informació i documentació per a dones de l'Ajuntament de Barcelona: www.cird.bcn.es
THE WOMEN'S RIGHTS MOVEMENT 1848-1998: www.legacy98.org
Themis, asociación de mulleres xuristas: www.themis.matriz.net/home.html
Unión europea: www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm
Confederación asociacións veciñais: www.mujeresvecinales.org

6. EPÍLOGO

1. **TÍTULO, SUBTÍTULO E PIAR:** PROXECTO COMPÁS PIAR I: Capacidade de inserción profesional.
2. **NOME DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO:** Equal Área Metropolitana de Vigo
3. **COMPOSICIÓN DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO:** Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (Concellos de Vigo, Baiona, Fornelos de Montes, Gondomar, Mos, Nigrán, Pazos de Borbén, O Porriño, Redondela, Salceda de Caselas, Salvaterra de Miño e Soutomaior) Sindicatos: Comisións Obreiras (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG). Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), Deputación provincial de Pontevedra. Caixanova.
4. **CONTEXTO TERRITORIAL DO PROXECTO:** Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, cunha extensión de 676 km² e 403.831 habitantes.
5. **POBOACIÓN OBXECTIVO E ÁREAS DE INTERESE:** O Proxecto está dirixido a persoas que se encontran en situación de **desvantaxe** para incorporarse ó mercado de traballo por diferentes causas: xénero: mulleres nun 65%; situación laboral: desemprego de longa duración; idade: menores de 25 anos ou maiores de 45 prioritariamente; discapacidade: persoas discapacitadas con autonomía suficiente para acceder ó mercado de traballo; migración: emigrantes retornados/as ou minorías étnicas. **Persoas en situación ou risco de exclusión social**, onde predomine sobre outros factores o desemprego e a ausencia de preparación profesional como orixe da situación, **residentes nos concellos da Mancomunidade**.
6. **OBXECTIVOS DO PROXECTO:**

O obxectivo xeral é deseñar e desenvolver novos recursos para a mellora da empregabilidade das persoas da Área de Vigo a través de mecanismos de coordinación cos axentes máis representativos en materia de emprego.

De entre os obxectivos específicos destacan:

 - Experimentar novos mecanismos de inserción para persoas con especiais dificultades de acceso ó mercado de traballo.
 - Transferir boas prácticas realizadas neste proxecto a institucións especialistas en materia de emprego.
 - Crear un pacto local polo emprego na área metropolitana de Vigo que permita dotala dunha estratexia común de emprego probada previamente.
 - Intercambiar experiencias en materia de emprego con países da UE.
 - Acceder a 1200 persoas desempregadas con especiais dificultades de inserción, traballar intensivamente con 500 e inserir ó 50 por cento delas.
 - Facilitar o acceso destas 500 persoas a recursos de emprego do territorio ou a recursos propios do proxecto como estratexia de inserción.
 - Probar e poñer en práctica itinerarios personalizados de inserción como metodoloxía máis eficaz con persoas desempregadas.
 - Crear unha ferramenta informática (Rede Privada Virtual) como ferramenta de coordinación “on line” entre axentes e recursos de emprego da área de Vigo.
 - Crear e probar unha metodoloxía efectiva de acercamento das empresas ás persoas desempregadas.
 - Apoiar a inserción por conta propia.
 - Crear apoios mecanismos específicos para a inserción da muller.

7. ACTUACIÓNS DESENVOLVIDAS:

O proxecto ofrece a realización de itinerarios personalizados de inserción nos que se acompaña á persoa demandante de emprego ata acadar o obxectivo acordado dentro do seu itinerario; ben sexa a creación da súa propia empresa, a incorporación a unha xa existente ou a capacitación para dita incorporación.

Para apoiar estas actuacións desenvólvese un traballo intensivo de *márketing* de inserción de cara ó empresariado que facilita a inserción laboral das persoas usuarias do proxecto.

Este proceso realízase incidindo especialmente na garantía do uso das novas tecnoloxías e da igualdade de oportunidades no mundo laboral.



8. PRODUCTOS CREADOS:

(Accesibles en www.proyectocompas.org)

- Boletín electrónico e-Compás.
- Manual da Intranet.
- Desenvolvemento do web do Proxecto Compás: avaliación de contidos de interese para a cidadanía.
- Manual de xestión das áreas de orientación e formación do proxecto Compás.

- Guía de linguaxe non sexista.
- Guía de aplicación da Igualdade de Oportunidades a proxectos de emprego. (<http://www.mtas.es/uafse/equal/guias.htm>)
- A aplicación transversal da Igualdade de Oportunidades, unha experiencia práctica.
- Protocolos de prospección e sensibilización empresarial: experiencias de intervención co tecido empresarial – Marketing de inserción
- Informe comparativo de análise da xestión de pactos locais de emprego.
- Guía operativa para o desenvolvemento dun proceso de concertación polo emprego na Área de Vigo,
- Inventario e diagnóstico sobre os recursos existentes a prol do emprego e a formación na área de Vigo.
- Tarxeta de ocupabilidade e Carta de empregabilidade.
- CD recopilatorio de Produtos Transnacionais: Sistema Xeral de Avaliación (Termos de referencia, guía para a avaliación de necesidades, guía de avaliación do seguimento e execución, guía para a avaliación de produtos e impactos). Diagnóstico de Igualdade de Oportunidades. Documento de Benchmarking sobre acceso, involucración e sostibilidade de persoas usuarias de proxectos de inserción.
- Cdrom recopilatorio de actividade e Vídeo divulgativo de resultados do proxecto.

9. CONTIDOS INNOVADORES:

INNOVACIÓN DE OBXECTIVO: mediante o establecemento de Compromisos dos axentes públicos, empresariais e sociais nun territorio, para explotar novos mecanismos e vías para o emprego, respecto á detección de necesidades, e ó traballo con novos ámbitos de emprego.

INNOVACIÓN DE PROCESO: posta en práctica na Área Metropolitana de Vigo de Novos Recursos, como solucións novidosas para a mellora da ocupabilidade. Execución de itinerarios personalizados con derivacións aseguradas ós Novos Recursos. Adopción dun enfoque sistémico, na elaboración de proxectos individualizados para mellorar a ocupabilidade, segundo estratexias psicolóxicas centradas en solucións. Fomento dun aprendizaxe xenerativo e relacional como método de cambio para as persoas do proxecto. Traballo no proxecto, dende a óptica das NTIC. Aplicación dunha metodoloxía de marketing ó proceso de inserción.

INNOVACIÓN DE CONTEXTO: integración das estruturas que operan en materia de emprego a nivel local e rexional, en base á concertación novidosa neste territorio, e imbricación co programa marco de emprego mediante a composición da AD. Estratexia de abordaxe do emprego na Área Metropolitana de Vigo dende unha perspectiva integral, cerrando o círculo; dende o principio ata o final do proxecto

10. ACORDO DE COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E ENTIDADES ASOCIADAS:

Compás participa en **ProQualitas**, programa de cooperación transnacional. O seu obxectivo é dar lugar a novos métodos e ferramentas de utilidade para a creación de emprego e a superación das desigualdades existentes no mercado de traballo europeo. Está integrado por catro proxectos nacionais:

“Compás” (Vigo, España), “*DIDO – Desarrollando la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo*”, (Xerez da Fronteira, España), “*La rivoluzione silenziosa*”, (Ragusa, Italia). “*Trampolim*”, (Porto, Portugal).

Máis información en www.proqualitas.org

1. **TÍTULO, SUBTÍTULO E PIAR:** CORUÑA SOLIDARIA PIAR I: Capacidade de Inserción Profesional.
2. **NOME DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO:** Asociación da Agrupación de Desenvolvemento Coruña Solidaria.
3. **COMPOSICIÓN DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO:** Entidade con personalidade xurídica propia e integrada por 15 institucións e axentes sociais: administracións locais (Concello da Coruña, Concello de Carballo e Concello de Cerceda), organizacións representativas de traballadores/ras e empresarios/as (Unión Xeral de Traballadores –UGT-, Comisións Obreiras –CC.OO.- e Confederación de Empresarios da Coruña –CEC-), entidades do terceiro sector (Asociación Ciudadana de Lucha contra la Drogradicción –ACLAD-, Cáritas Interparroquial A Coruña, Cruz Roja, Fundación Mujeres e Fundación Paideia), empresas privadas (Caixa Galicia e La Voz de Galicia) e universidades (Universidade da Coruña e Universidade Nacional de Educación a Distancia).
4. **CONTEXTO TERRITORIAL DO PROXECTO:** A área de intervención do proxecto está constituída polos territorios municipais da Coruña, Carballo e Cerceda, cunha extensión de 335,3 km² e 276.477 habitantes.
5. **POBOACIÓN OBXECTIVO E ÁREAS DE INTERESE:**

O proxecto diríxese a persoas que sofren dificultades para integrarse ou reintegrarse ó mercado de traballo. De forma precisa a poboación obxectivo estrutúrase en tres grupos de idade e xénero (residentes nos tres termos municipais): xoves demandantes de primeiro emprego ou sen cualificación para o exercicio dunha profesión, mulleres en situación de desemprego e persoas maiores de 45 anos paradas de longa duración. Así mesmo, e dentro de dita estrutura, priorizarase a persoas que sufran condicionantes asociados de risco de exclusión social.

A base metodolóxico susténtase no deseño e implementación de Itinerarios Personalizados de Inserción SocioLaboral (IPIS).
6. **OBXECTIVOS DO PROXECTO:**
 - Incidir na inserción sociolaboral e na formación e benestar dun conxunto da cidadanía das áreas de intervención. Conseguir a inserción laboral de 400 persoas traballadoras en situación de desemprego sobre un total de 1.200 beneficiarios/as dos Itinerarios Personalizados de Inserción SocioLaboral.
 - Validación dun modelo de intervención para a inserción sociolaboral das persoas pertencentes a colectivos desfavorecidos, baseado no deseño e implementación de Itinerarios Personalizados de Inserción SocioLaboral.
 - Deseño, implantación e consolidación dun dispositivo local sostible de cooperación institucional para a xestión e desenvolvemento das políticas sociais e de emprego.
7. **ACTUACIÓNS DESENVOLVIDAS:**

A estratexia de IPIS supón que as persoas beneficiarias, unha vez realizado o proceso de selección, acollida, avaliación e diagnóstico, intégranse nun itinerario de inserción sociolaboral individualizado e adecuado ás súas necesidades e posibilidades. De forma esquemática, as actuacións que recolle un IPIS serían as seguintes:



8. PRODUCTOS CREADOS:

(accesibles en www.acsolidaria.com)

- Constitución de equipos multidisciplinares, conformados por perfiles técnicos vinculados a servizos sociais, orientación e formación e asesoramento e xestión empresarial.
- Estrutura para a xestión en rede de Itinerarios Personalizados de Inserción SocioLaboral.
- Paquete formativos propios (Módulo de Orientación Motivacional, Módulo Compensado de Exploración Persoal e do Contorno Laboral, Módulo de Alfabetización Informática e Módulo de Planificación Empresarial).
- Aplicación transversal da perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades nas accións desenvolvidas. Plan de Igualdade de Oportunidades.
- Procedementos de Xestión de Axudas Económicas (Cargas Familiares Non Compartidas, Iniciativas de Autoemprego, Desprazamentos e Prácticas Formativas Non Laborais).
- Mapa de Recursos para a Inserción SocioLaboral.
- Páxina web do Proxecto (www.acsolidaria.com)
- Boletín Informativo Mensual.
- Programa Radiofónico Mensual.

- CD rom recopilatorio de actividade do proxecto.
- Sistema Xestión Calidade (Manual). Certificación ISO 9001:2000.

9. CONTIDOS INNOVADORES:

- Club de Emprego Solidario. Espazo de encontro e lugar de dinamización para aquelas persoas con dificultades para a inserción laboral.
- Escola de Segunda Oportunidade. Centro experimental de dinamización e orientación de xoves en situación de risco para a prevención de condutas nocivas e a reincorporación a procesos de formación e inserción laboral.
- Plan @rropa. Acción piloto de formación e inserción sociolaboral dirixida á posta en marcha dunha iniciativa empresarial de tratamento de roupa usada para a súa posterior venda ou transformación.
- Web Solidaria. Portal da Asociación Coruña Solidaria con información acerca do Proxecto Equal Coruña Solidaria e das actividades da Asociación e das entidades asociadas. Pon a disposición de persoas desempregadas diversos servizos (elaboración de currículos, bolsa de emprego, deseño virtual dun itinerario personalizado de inserción laboral).
- Difusión e transferencia (Programa Radiofónico Mensual, Boletín Informativo Mensual e Xornadas e Accións de Divulgación e Sensibilización).

10. ACORDO DE COOPERACIÓN E ENTIDADES ASOCIADAS:

(máis información: www.eowle.org)

O Acordo de Cooperación Transnacional establécese coas Agrupacións de Desenvolvemento de:

- Comune di Alessandria – AL V.I.A. (Italia).
- Conseil Général de Loire-Atlantique (Francia).

Basea como obxectivo o desenvolvemento dun plan de traballo conxunto, o Proxecto Transnacional “Equal Opportunities for Working & Livins in Europe – EOWLE” (Igualdade de Oportunidades para Traballar e Vivir en Europa), que intente achegar valores engadidos a cada un dos proxectos de ámbito nacional.

Desenvólvense cinco (5) produtos transnacionais, asentados no traballo de diversos grupos creados especificamente para o seu deseño:

- Selo de Empresas pola Inserción Social (Certificación de Responsabilidade Social).
- Libreto de Competencias.
- Guía de Conciliación da Vida Familiar e Laboral.
- Análise de boas prácticas de igualdade de oportunidades.
- Intercambio de experiencias e metodoloxías.

1. **TÍTULO, SUBTÍTULO E PIAR:** PROXECTO XERME - CREAR, MANTER, EMPRENDER – PIAR II: Fomentar o espírito de empresa.
2. **NOME DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO:** CONSORCIO AS MARIÑAS.
3. **COMPOSICIÓN DA AGRUPACIÓN DE DESENVOLVEMENTO:** Consorcio As Mariñas (entidade local composta polos concellos de Abegondo, Arteixo, Bergondo, Betanzos, Cambre, Carral, Culleredo, Oleiros e Sada), Asociacións Empresariais (Asoc. Empresarial de Instaladores de Fontanería, Gas, Calefacción e Afines da Coruña, Asoc. Sadense de Hostelería - Sadatur, Asoc. de Comerciantes e Empresarios de Betanzos, Asoc. de Empresarios de Abegondo, Asoc. de Empresarios de Culleredo, Asoc. de Empresarios de Sada e As Mariñas, Asoc. de Empresarios de Santa Cristina, Asoc. de Empresarios del Polígono de Bergondo, Asoc. de Empresarios do Polígono de Sabón - Arteixo, Asoc. de Empresarios e Empresarias de Cambre, Comunidade de Propietarios do Polígono do Espírito Santo), Organizacións Sindicais (Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia, Confederación Intersindical Galega e Unión Xeral de Traballadores) e Empresas (Norcontrol, socia encargada da avaliación).
4. **CONTEXTO TERRITORIAL DO PROXECTO:** Área metropolitana da Coruña, cunha extensión de 456 km² e 139.769 habitantes.
5. **POBOACIÓN OBXECTIVO E ÁREAS DE INTERESE:** persoas que, vivindo nalgún dos concellos integrantes do Consorcio As Mariñas, e tendo espírito empresarial, se encontren na actualidade nunha situación de desvantaxe respecto ó proceso de emprender por estar en situacións de risco de exclusión social.
6. **OBXECTIVOS DO PROXECTO:** evitar as diferentes formas de discriminación e exclusión social e laboral, abrindo o proceso de creación de empresas a todas as persoas e rompendo as barreiras de acceso ó mundo da creación de empresas.
7. **ACTUACIÓNS DESENVOLVIDAS:**

ACCIÓN A: "EMPRENDER" ON LINE: acceso ás novas tecnoloxías da información.

ACCIÓN B: NOVOS XACEMENTOS DE EMPREGO: diagnóstico das novas oportunidades empresariais no territorio.

- ACCIÓN C: ITINERARIO "EMPRENDER": itinerario universal, personalizado e integrado composto por un asesoramento e formación multidisciplinar, a medida de cada usuario/a.
- ACCIÓN D: NOVOS MECANISMOS FINANCIEROS

8. PRODUCTOS CREADOS:

- ACCIÓN A: portal Web "Emprender on - line", seminarios de alfabetización informática e préstamos de ordenadores portátiles.
- ACCIÓN B: estudo sobre novos xacementos de emprego, produtos de difusión e sensibilización e observatorio de creación de empresas.
- ACCIÓN C: material de difusión do itinerario, protocolo único de detección de emprendedores/as, protocolo de valoración individual para o deseño de itinerarios a medida, materiais didácticos de xeración de ideas empresariais, material didáctico de formación, sistema titorial interactivo e informatizado de deseño do plan de empresa e análise de viabilidade, metodoloxía didáctica do proceso de formación, manual para a xerencia de empresas de nova creación, plan formativo básico para empresas noveles, Metodoloxía de formación para o persoal técnico.
- ACCIÓN D: incentivos directos, micro créditos e club de persoas investidoras.

9. CONTIDOS INNOVADORES:

- Carácter universal, personalizado e integrado dos itinerarios feitos a medida para a creación de empresas.
- *Mentoring*: rede de empresas madiñas e escola de emprendedores/as.
- Asesoramento: sistema de xerencia para a posta en marcha de empresas e para o asesoramento de empresas con alto grado de mortalidade.
- Obradoiros de oportunidades de negocio, ideas, actitudes empresariais xénero e igualdade de oportunidades.
- Acceso adecuado ás novas tecnoloxías: formación e información on line.
- Microcréditos e club de investidores/as.
- Primeira vez que un proxecto conxunto de emprego é desenvolvido no territorio por diferentes entidades asociadas de distintos ámbitos.
- Primeira vez que tres departamentos municipais distintos traballan xuntos en asesoramento multidisciplinar.

10.ACORDO DE COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E ENTIDADES ASOCIADAS:

TCA – 1150 Modelos de fomento do espírito emprendedor en economía social: *Augsburg Integration Plus* (Augsburgo - Alemaña), Agrupación de Desenvolvemento Consorcio As Mariñas (As Mariñas – España), *Dessol – Desenvolvemento Local através da Solidariedade* (Vilanova de Gaia – Portugal) *Modello Innovativo di Imprenditoria Sociale: Diverse Imprese per Diverse Abilità* (Rimini – Italia), *Imgenio* (Valencia – España).