

Mainstreaming institucional e de xénero nos concellos da mancomunidade da área intermunicipal de Vigo

Áreas de emprego, formación, políticas sociais e muller



www.contaconelas.org



Mainstreaming institucional e de xénero nos concellos da mancomunidade da área intermunicipal de Vigo

Áreas de emprego, formación políticas sociais e muller



Esta publicación está promovida polo Proxecto Equal “Conta con Elas” da Agrupación de desenvolvemento (A.D.) Area Metropolitana de Vigo.

É froito do traballo conxunto realizado entre 4 das entidades que conforman a Agrupación de Desenvolvemento:
Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, Comisións Obreiras, Confederación Intersindical Galega e Unión Xeral de traballadores/as, no marco do Grupo de traballo “Mainstreaming institucional”.

Ana García Barrio
Xerenta do Proxecto Conta con Elas

Autoras :

Alejandra Casal Gil – Unión Xeral Traballadores/as(UGT)
Laura Estévez Caride – Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo
Ester Mariño Costales- Confederación Intersindical Galega (CIG)
Nieves Redondo Álvarez- Comisións Obreiras (CC.OO)

Colaboradoras:

Rosa Fernández Díaz- Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo
Ana García Barrio- Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

Edita:

Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo-Proxecto Conta con Elas

Deseño gráfico e maquetación:

Boca a Boca diseño e comunicación S.L.

Impresión:

Rodi Artes Gráficas

Depósito Legal:



PRÓLOGO

A Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo xestiona dende marzo de 2005 o proxecto Equal “Conta con Elas”, que está cofinanciado polo Fondo Social Europeo. O seu obxectivo principal é a sensibilización social, institucional e empresarial cara a procura da diminución da segregación laboral, horizontal e vertical no emprego, co fin de facilitar a inserción e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade tradicionalmente masculinizados.

O meu entender, un dos valores fundamentais deste proxecto está no seu cerne: o feito de que as entidades promotoras sexan, non só as entidades locais, a través da Mancomunidade e a Deputación, senón tamén os tres sindicatos maioritarios na Área Intermunicipal (UGT, CCOO e CIG), a Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Universidade de Vigo e a Fundación Caixanova. Todas estas entidades conforman a Agrupación de Desenvolvemento “Área Metropolitana de Vigo”, que supón a confirmación de que unha estreita colaboración entre os actores políticos, sociais e empresariais, é fundamental para asegurar o éxito das políticas de emprego, de igualdade e de tódalas políticas sociais en xeral.

Neste senso, Vigo e a súa Área Intermunicipal teñen un longo camiño percorrido, e Conta con Elas é unha boa mostra delo. Un dos moitos froitos deste proxecto é esta publicación que teño a satisfacción de presentar.

A participación das administracións nas tarefas de sensibilización e na posta en marcha de políticas de igualdade é fundamental. Así, Conta con Elas contempla o mainstreaming institucional e de xénero, dentro dos seus obxectivos estratéxicos, como unha acción impulsora do cambio na concepción social respecto da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, a de fin potenciar o papel das administracións locais como favorecedoras da igualdade a través de medidas de acción positiva, e da promoción do enfoque transversal de xénero nas diferentes áreas da xestión pública.

Todo isto, e moito máis, quedou plasmado nesta publicación, que forma parte dun nutrido conxunto de edicións, coa intención de dar a coñecer á sociedade e ás administracións os resultados destes anos de intenso traballo en prol da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Abel Caballero Álvarez
Presidente da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

1- PRESENTACIÓN DO PRODUTO	9
1.1.- O Proxecto Conta Con Elas	9
1.2.- Presentación do produto e das entidades que o levan a cabo	9
2. OBXECTIVOS DO ESTUDO E DAS ÁREAS ANALIZADAS. METODOLOXÍA APLICADA	10
2.1. Obxectivos do estudo	10
2.2. Obxectivos das áreas analizadas	10
2.3. Indicadores de xénero	12
2.4. Metodoloxía para a recollida de datos	12
2.5. Cronograma	15
3. MARCO TEÓRICO	16
3.1. As políticas de igualdade entre mulleres e homes na Unión Europea. Marco lexislativo	16
3.2.- Orixe e definición do concepto Mainstreaming	16
3.3.- A aplicación da transversalidade nas institucións locais	17
4. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DOS CONCELLOS DA MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO	19
5. ESTUDO DE DIAGNOSE DA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS SOCIAIS, FORMACIÓN E EMPREGO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL	44
5.1. Área de formación	47
5.2. Área de políticas sociais e muller	83
5.3. Área de emprego	115
6. RECOMENDACIÓNS PARA A APLICACIÓN TRANSVERSAL DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS CONCELLOS DA MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO	140
7. BIBLIOGRAFÍA	149
8. ANEXOS	151

1 | PRESENTACIÓN DO PRODUTO

1.1.- O Proxecto Conta Con Elas

O Mainstreaming institucional e de xénero é unha acción que forma parte dos obxectivos do Proxecto Conta con Elas desenvolvido na MAIV-Mancomunidade da área intermunicipal de Vigo (iniciativa Equal, agosto 2005-decembro 2007).

O obxectivo xeral do Proxecto é a diminución da segregación horizontal e vertical no emprego, coa finalidade de facilitar a inserción laboral e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade e ocupacións masculinizadas. Esta finalidade procúrase a través dunha intensa tarefa de sensibilización que se desenvolve nos ámbitos socioeducativo, empresarial-laboral e institucional, o que impulsará e favorecerá o cambio na percepción da posición que as mulleres deben ocupar no mercado de traballo.

1.2.- Presentación do produto e das entidades que o levan a cabo

Unha acción que potencia o cambio na concepción social respecto da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, é o Mainstreaming de xénero no ámbito institucional, co fin de potenciar o papel das administracións como impulsoras da Igualdade a través de medidas de acción positiva e da promoción do enfoque transversal de xénero en diferentes áreas da xestión pública.

Para conseguir este obxectivo, realizouse un estudo que investigou a situación actual na que se atopan os concellos da MAIV en canto á aplicación transversal da perspectiva de xénero nas áreas de Emprego, Formación e Políticas Sociais e de Muller. A partir deste estudo créase esta publicación coas conclusións e recomendacións oportunas para os concellos.

As entidades encargadas de levar a cabo este estudo son os sindicatos CCOO, CIG, UGT, que forman parte da Agrupación de Desenvolvemento da Área Metropolitana de Vigo como centros-antena do Proxecto Conta con Elas. As técnicas, especialistas no ámbito laboral e en xénero de cada sindicato, encargáronse da recollida de datos dunha área: CCOO da área de Emprego; CIG da área de Políticas Sociais e Muller e UGT da de Formación.

Os concellos estudados foron os que conforman a Mancomunidade de Vigo: Baiona, Fornelos de Montes, Gondomar, Mos, Nigrán, O Porriño, Pazos de Borbén, Redondela, Salceda de Caselas, Salvaterra de Miño, Soutomaior e Vigo.

2 | OBXECTIVOS DO ESTUDO E DAS ÁREAS ANALIZADAS. METODOLOXÍA APLICADA

2.1.- Obxectivos do estudo

Xeral:

- Analizar a situación actual dos concellos da MAIV, respecto da aplicación transversal da perspectiva de xénero, e proporcionarlles ferramentas que faciliten a súa incorporación ás áreas de: Emprego, Formación e Políticas Sociais e Muller.

Específicos:

- Analizar se existen diferenzas entre as mulleres e os homes no uso dos recursos e servizos municipais dos concellos da MAIV.
- Analizar os coñecementos e actitudes en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do persoal técnico das áreas que cómpre analizar.
- Utilizar datos desagregados por sexo na análise estatística para ponderar as diferenzas entre mulleres e homes.
- Analizar a percepción existente sobre a política de igualdade dos concellos das persoas que utilizan os seus servizos e recursos.
- Proporcionar unha guía de recomendacións para incorporar de xeito transversal a perspectiva de xénero.
- Coñecer a estrutura dos departamentos e servizos a través dos que se levan a cabo as Políticas Sociais e Muller, Formación e Emprego, e detectar cales deles fomentan a conciliación e a promoción da igualdade.
- Analizar a inclusión de Muller como categoría de análise na formulación das políticas obxectivo do estudo.

2.2.- Obxectivos das áreas analizadas

Área de emprego

Xeral:

- Analizar a incorporación da perspectiva de xénero na Política de Emprego dos doce concellos que

integran a MAIV, tanto a política laboral interna como as políticas dirixidas á poboación.

Específicos:

- Analizar a existencia de cláusulas de igualdade e de medidas de conciliación da vida laboral e familiar.
- Analizar as actuacións encamiñadas a favorecer a participación das mulleres no mercado laboral.

Área de formación

Xeral:

- Analizar a incorporación da perspectiva de xénero na política de formación dos doce concellos que integran a MAIV, tanto desde a súa formación interna como desde a dirixida á poboación.

Específicos:

- Coñecer a situación actual dos servizos e as accións formativas ofertadas desde os concellos implicados así como a súa correspondencia coa demanda laboral da zona.
- Analizar factores e barreiras implicadas no acceso das mulleres á formación e a súa continuidade no proceso.
- Detectar aquelas carencias e/ou necesidades formativas que facilitan e/ou impiden a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Área de políticas sociais e muller

Xeral:

- Analizar a incorporación da perspectiva de xénero na Política Social e de Muller dos doce concellos que integran a MAIV.

Específicos:

- Estudar os servizos de atención primaria e atención especializada que desenvolven as políticas sociais das entidades locais.
- Estudar os Plans de Igualdade dos concellos da Mancomunidade de Vigo, en canto a áreas, formulación e avaliación.
- Analizar o papel da responsable de igualdade en canto á introdución transversal da perspectiva de xénero no resto dos departamentos do concello.
- Analizar a existencia da inclusión de criterios de igualdade entre mulleres e homes nos procesos de subcontratación de servizos nesta área.

2.3.- Indicadores de xénero.

Ao comezo do estudo establecéronse os indicadores de xénero para medir en qué grao está introducida a perspectiva de xénero na política municipal dos concellos da MAIV. Os indicadores utilizados foron os seguintes:

- Datos estatísticos desagregados por sexos.
- Análise previa a calquera formulación, sobre a situación de mulleres e homes no sector no que cómpre intervir: necesidades, demandas, obstáculos, tempos dispoñibles...
- Obxectivo de cambiar os prexuízos vinculados ao xénero nas actividades programadas.
- Promoción da conciliación da vida familiar, laboral e persoal.
- Existencia de mecanismos de consulta, asesoramento e seguimento das actuacións de diferentes organismos de igualdade.
- Realización de campañas dirixidas á modificación de roles e estereotipos asignados en función do sexo.
- Formación desde a perspectiva de xénero de responsables e persoal técnico.
- Aptitude do persoal respecto da igualdade de xénero.
- Autodeterminación e orientación na atención nos servizos.
- Actuacións encamiñadas a promover a presenza, a visibilización e a participación das mulleres.
- Políticas de acción positiva dirixidas a mulleres.
- Documento marco (plan de igualdade de oportunidades) que coordine a actuación municipal en materia de xénero.
- Imaxe e linguaxe utilizada pola entidade municipal.

2.4.- Metodoloxía para a recollida de datos

O principal instrumento metodolóxico utilizado para a realización deste estudo foi un conxunto de cuestionarios estruturados con preguntas abertas e pechadas, e unha serie de entrevistas cualitativas

a diversas persoas en función da estrutura da área que cumpría analizar. Outras fontes foron as recompiladas a través dunha investigación documental na que se recolleron memorias dos servizos, información de internet, bibliografía diversa e publicacións de diferentes departamentos e áreas. Estes cuestionarios foron elaborados polas técnicas que levaron a cabo o estudo, tendo en conta as diferentes estruturas dos concellos analizados.

O procedemento metodolóxico iniciouse co envío de cartas institucionais dirixidas aos concellos coa finalidade de ofrecerlles unha primeira información sobre a acción que cumpría levar a cabo. Despois dun tempo, por medio de chamadas telefónicas, concreouse unha serie de visitas institucionais coas alcaldesas e alcaldes dos concellos da MAIV. O obxectivo foi explicarlles a finalidade do estudo e poñer en contacto as/os responsables das áreas que había que analizar coas profesionais que o levaron a cabo.

O segundo paso foi establecer un cronograma para efectuar a recollida de datos.

Os departamentos e mostras do estudo para a recollida e a análise de datos por área foron:

Políticas Sociais e de Muller

Servizos de atención primaria, Centros de información á muller, Recursos Humanos.

1. Rexistro do concello e visitas: recolléronse datos básicos do concello: estrutura municipal, contactos e rexistro de entrevistas realizadas. En total cubríronse 12 cuestionarios deste tipo, un por concello.
2. Departamento ou área: recolléronse os datos básicos do departamento, dos servizos e das actividades que ten e que realiza. Responderon a este cuestionario un total de 14 persoas no departamento de servizos sociais (2 concelleiras e 12 traballadoras sociais) e 8 persoas no departamento de muller (6 directoras dos CIM , 1 concelleira e 1 coordinadora de departamento).
3. Responsable de muller/igualdade: esta ficha distribuíuse naqueles concellos nos que existe unha figura con competencias en materia de igualdade ou muller. Recolléronse datos básicos relativos á actividade que se desenvolve nesta materia e á súa formulación. En total distribuíronse 12 cuestionarios entre responsables de muller/igualdade (6 directoras de CIM, 1 coordinadora de departamento, 2 concelleiras, 1 educadora familiar, 2 axentes de igualdade).
4. Termómetro: é un cuestionario anónimo que se distribuíu entre todo o persoal que traballa nos departamentos que cómpre estudar co fin de avaliar a aptitude e os coñecementos respecto da igualdade de oportunidades. Este cuestionario cubriuse de forma voluntaria sen estar a técnica presente. En total recolléronse 56 termómetros dos cales 25 corresponderon á área de servizos sociais e 31 á área de muller.

5. Cuestionarios para usuarias e usuarios: deixouse un total de 3 cuestionarios por servizo para que o persoal o distribuíse entre as usuarias e os usuarios. Trátase dun documento composto por 10 preguntas para avaliar cal é a percepción das persoas respecto da incorporación transversal da perspectiva de xénero. Traballouse con 33 cuestionarios deste tipo, dos que só un foi cuberto por un home. Do total, 22 recolléronse en atención primaria e 11 nos CIM's.
6. Investigación documental: por medio de internet recollendo información de 5 páxinas web dos concellos obxecto do estudo. Consultando un total de 10 memorias dos servizos, 2 de atención primaria e 8 de muller.
7. Traballo de campo: en referencia a toda a información que se recolleu en cada visita aos concellos e que complementou e enriqueceu a información recollida a través dos cuestionarios. Recopiáronse folletos informativos, carteis, DVD, materiais de traballo etc.

Formación:

Persoal técnico e responsables dos servizos de emprego e servizos sociais, centros de información ás mulleres.

1. Cuestionarios dirixidos ao persoal técnico dos servizos relacionados co Emprego, a Muller, e os Servizos Sociais: recolleuse un total de 22 cuestionarios (16 mulleres e 6 homes) formalizados en entrevistas estruturadas, vinculando a postura do persoal, os procesos e as actividades relacionadas coa incursión e o desenvolvemento das mulleres respecto da formación e os servizos ofrecidos polas institucións locais.
2. Cuestionarios para profesionais que monitoran ou coordinan accións formativas: recolléronse 21 cuestionarios (13 mulleres e 8 homes) dirixidos a especialistas en materia docente valorando distintos aspectos profesionais, actitudinais e formativos.
3. Cuestionarios para as persoas que asisten á formación: recolléronse 167 cuestionarios de persoas que estaban participando en accións formativas das que 118 eran mulleres e 49 homes.

Emprego:

Secretaría e persoal; servizos de emprego.

- Recollida de datos sobre o persoal dos concellos, que foron proporcionados desde a secretaría do concello ou desde persoal (11).

- Opinión en materia de igualdade e medidas de conciliación do persoal dos concellos (3-10 persoas por concello, en total 100).
- Utilización dos distintos servizos de emprego e actuacións dos concellos para mellorar a empregabilidade das mulleres, que foron proporcionados polo persoal de emprego dos concellos e nos centros de desenvolvemento local.
- Opinión de 86 persoas usuarias dos servizos de emprego dos concellos (2-15 por concello) sobre a incorporación transversal da perspectiva de xénero.

2.5.- Cronograma

	Xuno	Xullo	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dec. 2006	Xan.	Feb.	Marzo	Abril	Outubro 2007
Envío de cartas institucionais												
Visitas institucionais aos Concellos												
Comezo da recollida de datos												
Conclusiones finais do estudo elaboradas												
Elaboracion conxunta de produtos finais												
Xornadas de presentacion do estudo												

3 | MARCO TEÓRICO

3.1.- As políticas de igualdade entre mulleres e homes na Unión Europea. Marco lexislativo

A igualdade de oportunidades é un principio xeral na construción europea, e todas as políticas que se poñan en marcha deben respectalo e promovelos garantindo unha participación equilibrada de ambos sexos en todas as esferas da vida pública e privada.

A Unión Europea desenvolveu unha serie de políticas de Igualdade de Oportunidades que pasaron por distintas fases, pero actualmente os tres tipos de intervención existentes (medidas lexislativas, programas de acción específicos e a integración do principio nos fondos estruturais e noutras políticas) conviven e desenvólense de xeito complementario.

As políticas de Igualdade de Oportunidades esixen adaptar as formas e estruturas de organizacións de xeito que permitan o aproveitamento de todos os recursos sociais dispoñibles para o desenvolvemento económico e persoal tanto dos homes como das mulleres. A Unión Europea aposta claramente por este cambio, apoiando todo tipo de actuacións que contribúan á integración da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes. Isto demostrase:

- Cos programas de acción comunitarios
- Co principio de Igualdade nos fondos estruturais.
- Coas resolucións do Consello.
- Coa Igualdade nas iniciativas de emprego e recursos humanos.

O mesmo acontece cos Estados membros, comprometéndose a conseguir a integración do principio de igualdade en todos os ámbitos de actuación mediante os Plans de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres a escala nacional, rexional e local.

3.2.- Orixe e definición do concepto Mainstreaming

A estratexia máis recente da política de igualdade entre mulleres e homes da Unión Europea é o Mainstreaming que se traduce ao noso idioma como transversalidade. As orixes deste termo atópanse

nas Conferencias Mundiais das Mulleres das Nacións Unidas, de feito, na III Conferencia (Nairobi, 1985), comézase a utilizar, pero non será ata a VI Conferencia Mundial das Mulleres (Pequín, 1995) cando se lles requira aos gobernos “promover unha política activa e visible do mainstreaming de xénero en todas as políticas e programas, para que, antes de que se tomen decisións, se realice unha análise dos efectos producidos en mulleres e homes respectivamente” .

A Unión Europea asume o mainstreaming como a estratexia que cómpre ter en conta en todas as decisións políticas e convértese así, na ferramenta que articula o enfoque de integrar as políticas específicas de igualdade de oportunidades nas diferentes áreas das políticas xerais de formación, servizos sociais, emprego, transportes, saúde, turismo...

A definición actualmente máis completa e detallada do concepto mainstreaming facilitaa o grupo de especialistas do Consello de Europa constituído en 1995:

“O mainstreaming de xénero é a organización (reorganización), a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de xeito que os actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas incorporen unha perspectiva de igualdade de xénero en todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas.”.

3.3.- A aplicación da transversalidade nas institucións locais

A aplicación do enfoque transversal nas políticas xerais implica intervir desde unha perspectiva global que abarque as políticas específicas, os programas e as accións que levan a cabo as institucións e administracións de todos os niveis. Máis ca incorporar as políticas específicas nas xerais, supón un cambio estrutural, reorganizando todos os niveis cos seguintes requirimentos:

- Compromiso de todas as estruturas políticas e persoas responsables: os concellos deben expresar abertamente a súa vontade, responsabilidade e compromiso político explícito para promover o cambio desde o punto de vista do xénero na execución das políticas xerais e específicas.
- Incorporar o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en todos os procesos de toma de decisións, e en todas as etapas do ciclo das políticas: planificación, execución, seguimento e avaliación.
- Implicación de responsables da política e persoal técnico e diversas organizacións sociais.

Para conseguir aplicar con éxito a transversalidade de xénero cómpre ter en conta unha serie de condicións que favorecen a integración da perspectiva de xénero na actividade das institucións públicas:

- Un sistema de recollida de información cos datos desagregados por sexo.
- Coñecemento da realidade social: un dos piares básicos da transversalidade é a consideración do impacto que teñen as políticas públicas sobre as persoas, o que nos leva a facer estudos sobre as condicións sociais dos homes e das mulleres ofrecendo datos fidedignos sobre a situación específica dun e doutro xénero, analizando as súas diferenzas e necesidades.
- Coñecemento da administración: requírese un coñecemento preciso sobre o funcionamento administrativo real e dos/as axentes que participan en cada unha das fases de elaboración das políticas municipais.
- Recursos Humanos e materiais: os presupostos públicos deben incluír partidas específicas para a aplicación da igualdade entre mulleres e homes. A existencia de recursos humanos e a súa formación en materia de xénero convértense no medio para implantar a perspectiva de xénero en todas as áreas de actuación.
- Formación específica na temática de xénero.
- Non prescindir de accións específicas dirixidas ás mulleres ata que o principio de transversalidade estea plenamente integrado nas políticas xerais como estratexia global de intervención.
- Participación das mulleres: a transversalidade parte da premisa de que a participación das mulleres en todas as fases de toma de decisións públicas é unha cuestión de gran relevancia e a garantía de que as transformacións se volvan máis rápidas.

Os concellos son os órganos de decisión e de participación social máis próximos á sociedade, actúan como axentes xeradores de emprego, provedores de servizos e responsables de asegurar determinadas necesidades básicas, por este motivo é fundamental ter en conta cómo se leva a cabo o proceso de integración da perspectiva de xénero na administración local.

4

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS
DOS CONCELLOS DA MANCOMUNIDADE
DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO

Concello de Baiona

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía e Turismo	Home
Áreas Delegadas	
Medio	Home
Cultura, Xuventude e Economía	Home
Benestar Social, Educación e Emprego	Muller
Comercio e Pesca	Home
Alumeado público e Seguridade Cidadá	Home
Muller e Participación Cidada	Home
Vías e Obras e Relacións cos Pobos Irmáns	Home
Deportes e Actividades Marítimas e Protección Civil	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
11,521	5,818	5,703

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	27,81%	72,19%
Menos de 5 anos de escolarización	38,69%	61,31%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	49,73%	50,27%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	51,41%	48,59%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	51,91%	48,09%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	51,57%	48,43%
FPII, FP Grao Superior, Mestria Insdustrial	52,86%	47,14%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	40,17%	59,83%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	51,92%	48,08%
Doutoramento	0,67%	0,33%

- Danse tres categorías de estudos maioritarias:
- Ciencias sociais: 58,97% de mulleres e 41,03% de homes.
 - Formación técnica e industrial: 87,87% de homes, 12,13% de mulleres.
 - Saúde e servizos sociais: 74,19% de mulleres e 25,81% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	4.487	3.093	1.394	2.926
Mulleres	4.685	2.063	2.622	1.862
Total	9.172	5.156	4.016	4.788

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 23 homes fronte a 1.223 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

No que atinxe á distribución da actividade entre sexos, existe unha gran desigualdade no mercado de traballo de Baiona, posto que a taxa feminina supón o 63,88% da taxa masculina.

As taxas de ocupación están moi diferenciadas xa que a taxa masculina acada unha cifra do 65,21%, e a feminina do 39,74%.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (85,22%), as profesións dos homes están máis repartidas entre os servizos (38,17%), a industria (22,77%) a construción (19,65%) e a pesca (18,09%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ao das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”.

As mulleres de Baiona están sometidas a unha maior temporalidade ca os homes.

Poboación ocupada por profesión

No caso dos homes as profesións están máis relacionadas coa industria e a pesca, mentres que as das mulleres estano cos servizos e os traballos non cualificados. Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos. Así, mentres que 258 homes desempeñan traballos de dirección nas empresas e administracións públicas, tan só 135 mulleres de Baiona ocupan este tipo de postos. Pola contra, como técnicos/as e profesionais de apoio hai máis mulleres ca homes (257 mulleres fronte a 185 homes).

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas.

Concello de Fornelos de Montes

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Home
Áreas Delegadas	
Medio	Home
Medio Rural	Home
Asuntos Sociais	Muller
Cultura	Muller
Facenda	Home
Obras	Home
Emprego	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
2.057	1.105	952

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	25.37%	74.63%
Menos de 5 anos de escolarización	30.66%	69.34%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	49.02%	50.98%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	50.15%	49.85%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	47.73%	52.27%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	38.46%	61.54%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	50.00%	50.00%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	48.78%	51.22%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	50.00%	50.00%
Doutoramento	100.00%	0.00%

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	834	470	364	338
Mulleres	997	229	768	132
Total	1.831	699	1.132	470

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 4 homes fronte a 243 mulleres

Evolución das taxas de actividade e ocupación

No que atinxe á distribución da actividade entre sexos evidénciase unha gran desigualdade no mercado de traballo, posto que a taxa feminina supón menos da metade da masculina.

Ademais tamén se aprecia unha elevada masculinización do mercado de traballo. As diferenzas de actividade entre sexos son notables, e a poboación masculina está máis favorecida e ten moitas máis probabilidades de atopar un emprego. Isto fai que as mulleres queden relegadas ao ámbito doméstico ao que unha elevada porcentaxe delas (24,37%) teñen que circunscribir a súa actividade.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven case exclusivamente relegadas ás actividades de servizos (75,91%), as profesións dos homes están máis repartidas entre servizos (51,06%), construción (26,59%) e industria (19,03%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, aínda que tendo en conta a porcentaxe que representa cada unha das profesións dentro do colectivo, obsérvase como a proporción de mulleres empresarias é maior ca a dos homes (17,52% fronte a 16,01%).

Tamén é salientable o feito de que as mulleres de Fornelos de Montes estean sometidas a unha temporalidade moito maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

No caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria e os servizos, e no caso das mulleres cos servizos, os traballos non cualificados e os de tipo administrativo.

As mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos, posto que mentres que o 2,11% dos homes ocupados desempeñan traballos de dirección nas empresas e administracións públicas, tan só un 1,46% das mulleres ocupadas chegan a este tipo de postos. Esta diferenza entre sexos tamén é salientable nos postos técnicos e de apoio ás labores de dirección.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas. Así mesmo, o paro feminino foi o que máis aumentou no período de xaneiro de 2003 a xaneiro de 2005.

Concello de Gondomar

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Home
Áreas Delegadas	
Cultura	Home
Vías e Obras	Home
Alumeado e Limpeza	Home
Urbanismo, Economía e Facenda	Home
Educación, Muller, Servizos Sociais, CDL e Emigración	Muller
Seguridade, Tráfico, Festexos, Xuventude e Turismo	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.- Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
12.685	6.405	6.280

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	33,60%	66,40%
Menos de 5 anos de escolarización	42,27%	57,73%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	51,24%	48,76%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	52,36%	47,64%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	48,70%	51,30%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	51,67%	48,33%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	48,58%	51,42%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	36,60%	63,40%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	51,27%	48,73%
Doutoramento	62,16%	37,84%

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	5.143	2.146	2.997	1.792
Mulleres	4.916	3.472	1.444	3.213
Total	10.059	5.618	4.441	5.005

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 24 homes fronte a 1.386 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

A taxa de actividade feminina está por baixo da masculina representando o 59,08% desta. No que atinxe ás taxas de ocupación, a feminina tamén está por baixo da masculina.

Poboación ocupada por sectores económicos

Pódense ver notables diferenzas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (79,51%), as profesións dos homes están máis repartidas entre os servizos (33,64%), a industria (33,24%) e a construción (28,02%).

As mulleres de Gondomar están sometidas a unha temporalidade maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”. Tamén é salientable o feito de que as mulleres de Gondomar estean sometidas a unha temporalidade moito maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

Pódense apreciar grandes diferenzas. Así, no caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria e a construción, por esa orde de importancia, mentres que as das mulleres estano cos servizos e os traballos non cualificados. Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos, xa que mentres que 321 homes desempeñan traballos de dirección nas empresas e administracións públicas, tan só 195 mulleres de Gondomar ocupan este tipo de postos.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas.

Concello de Mos

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Muller
Áreas Delegadas	
Economía e Facenda; Servizos Sociais e Vías e Obras, Parques e Xardíns	Home
Cultura, Turismo e Patrimonio Histórico, Muller e Mocidade	Muller
Medio	Home
Sanidade e Alumeado Público	Home
Deportes	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.- Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
13.996	7.159	6.837

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	19,42%	80,58%
Menos de 5 anos de escolarización	42,29%	57,71%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	50,25%	49,75%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	54,03%	45,97%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	50,35%	49,65%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	51,14%	48,86%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	44,54%	55,46%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	36,66%	63,34%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	44,66%	55,44%
Doutoramento	60,00%	40,00%

- Danse tres categorías de estudos maioritarias:
- Ciencias sociais: 68,59% de mulleres e 31,41% de homes.
 - Formación técnica e industrial: 83,09% de homes, 16,91% de mulleres.
 - Saúde e servizos sociais: 76,82% de mulleres e 23,18% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	5.731	3.966	1.765	3.586
Mulleres	6.087	2.424	3.663	1.903
Total	11.818	6.390	5.428	5.489

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 27 homes fronte a 1.695 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Unha das causas da alza na taxa de actividade hai que buscala na subida experimentada polo nivel de actividade feminino. Con todo, a taxa de actividade feminina segue estando moi por debaixo da masculina, representando o 57,54% da taxa de actividade masculina.

As taxas de ocupación masculinas, do 62,57%, foron moi superiores á das mulleres, que acadaron 31,26%.

Poboación ocupada por sectores económicos

As mulleres vense relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (60,83%) e da industria (35,64%). As actividades dos homes están máis repartidas entre a industria (41,77%), os servizos (38,61%), e a construción (18,34%).

Poboación ocupada por situación profesional

Analizando a ocupación por situación profesional e sexo, pódese ver como o colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”. Tamén se pode ver que as mulleres de Mos están sometidas a unha temporalidade maior ca a dos homes. A taxa de temporalidade na man de obra feminina é do 48,75% mentres que a masculina é do 32,46%.

Poboación ocupada por profesión

As profesións exercidas habitualmente polos homes están máis relacionadas coa industria e a construción, mentres que as das mulleres estano cos servizos e a industria. As mulleres teñen máis dificultade para acceder a cargos de dirección, posto que 194 homes desempeñan este tipo de postos e só 109 das mulleres fan o mesmo.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas, e flutúan con maior frecuencia xa que están suxeitas a máis temporalidade.

Concello de Nigrán

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Home
Áreas Delegadas	
Urbanismo	Home
Vías e Obras	Home
Novas Infraestruturas e Servizos Urbanos	Home
Deportes	Home
Asuntos Sociais, Xuventude, Promoción do Emprego, Cultura e Turismo	Muller
Educación, Sanidade e Consumo; Medio, Participación Cidadá	Muller
Economía, Facenda, Tráfico e Seguridade	Home
Persoal, Patrimonio e Contratación	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
17.281	8.704	8.577

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	25.87%	74.13%
Menos de 5 anos de escolarización	39.33%	60.67%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	48.93%	51.07%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	52.18%	47.82%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	50.56%	49.44%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	52.30%	47.70%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	51.80%	48.20%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	43.35%	56.65%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	53.33%	46.67%
Doutoramento	48.12%	51.85%

- Danse tres categorías de estudos maioritarias:
- Ciencias sociais: 61,78% de mulleres e 38,22% de homes.
 - Formación técnica e industrial: 83,59% de homes, 16,41% de mulleres.
 - Saúde e servizos sociais: 74,07% de mulleres e 25,93% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	6.505	4.563	1.942	4.286
Mulleres	6.936	2.822	4.114	2.483
Total	13.441	7.385	6.056	6.769

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 19 homes fronte a 2.036 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Deuse unha alza na taxa de actividade producida polo nivel de actividade feminino, con todo, a taxa de actividade feminina segue a estar moi por baixo da masculina.

A taxa de ocupación masculina acada unha porcentaxe do 65,89%, e a das mulleres de 35,80%.

Poboación ocupada por sectores económicos

Pódese ver como as diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (78,96%), as dos homes están máis repartidas entre os servizos (44,16%), a industria (27,46%) e a construción (20,41%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”. Tamén se pode ver que as mulleres están sometidas a unha temporalidade maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

No caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria e coa dirección de empresas e administración pública, mentres que as das mulleres estano cos servizos e as técnicas de apoio. Para os homes, as profesións máis representativas son as de artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras, da construción e da minaría (26,22%) e as de directores das empresas e das administracións públicas (176,28%). Pola contra, para as mulleres, as profesións máis representativas son as de traballadoras de servizos de restauración (22,14%), e técnicas e profesionais científicas e intelectuais (15,73%). Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos, xa que mentres que 709 homes desempeñan traballos de dirección das empresas e das administracións

públicas, tan só 269 mulleres ocupan este tipo de postos. Pola contra, nos perfís técnicos e profesionais de apoio hai máis mulleres ca homes (415 mulleres fronte a 349 homes).

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas e as oscilacións do desemprego feminino foron moi variables xa que as mulleres están suxeitas a unha maior temporalidade.

Concello de Porriño

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Home
Áreas Delegadas	
Vías, Obras e Servizos	Home
Persoal, Seguridade Cidadá, Emprego	Muller
Economía e Facenda; Industria, Comercio e Turismo; Novas Tecnoloxías; Participación Cidadá	Home
Benestar Social, Muller, Sanidade, Deportes e Festas	Muller

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
17.008	8.812	8.196

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	24,15%	75,85%
Menos de 5 anos de escolarización	42,30%	57,70%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	50,55%	49,45%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	53,65%	46,35%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	46,05%	53,95%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	45,93%	54,07%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	44,61%	55,39%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	36,97%	63,03%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	41,70%	58,30%
Doutoramento	40,00%	60,00%

Danse tres categorías de estudos maioritarias:
- Ciencias sociais: 67,56% de mulleres e 32,44% de homes.
- Formación técnica e industrial: 79,07% de homes, 20,93% de mulleres.
- Saúde e servizos sociais: 75,56% de mulleres e 24,44% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	6.259	4.526	1.733	4.123
Mulleres	6.870	2.788	4.082	2.225
Total	13.129	7.314	5.815	6.384

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 33 homes fronte a 2.057 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Houbo unha subida no nivel de actividade feminino, posto que o seu valor creceu máis de 6 puntos no período, mentres que a taxa masculina o facía en case 2 puntos. Con todo, a taxa de actividade feminina segue estando moi por baixo da masculina, xa que representa o 56,12% da taxa de actividade masculina.

Existe unha gran desigualdade no mercado de traballo do Porriño, posto que a taxa feminina supón o 56,12% da taxa masculina.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (63,33%), as profesións dos homes están máis repartidas entre a industria (43,12%) e os servizos (38,02%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”. Tamén se pode ver que as mulleres do Porriño están sometidas a unha temporalidade maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

Pódense apreciar grandes diferenzas. Así, no caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria e a construción, mentres que as profesións das mulleres estano cos servizos e a industria. Ademais as mulleres teñen máis dificultades para ocupar cargos de dirección, xa que existen 391 homes desempeñando estes cargos fronte a 216 mulleres. Pola contra, nos perfís técnicos hai máis mulleres (170) ca homes (107).

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas, e en determinados períodos do ano duplicáronse.

Concello de Pazos de Borbén

1.- Alcaldía e delegacións

Areas Delegadas
O Concello de Pazos de Borbén non ten delegacións. A corporación está formado por 10 homes e 1 muller.

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
3.161	1.682	1.479

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	15,50%	84,50%
Menos de 5 anos de escolarización	37,27%	62,73%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	48,78%	51,22%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	52,33%	47,67%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	49,15%	50,85%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	58,33%	41,67%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	51,35%	48,65%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	38,46%	61,54%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	47,37%	52,63%
Doutoramento	100%	0,00%

Danse catro categorías de estudos maioritarias:

- Ciencias sociais: 41 mulleres e 21 homes.
- Formación técnica e industrial: 43 homes, 6 mulleres.
- Maxisterio e Servizos Sociais: 11 mulleres e 5 homes
- Saúde e servizos sociais: 11 mulleres e 4 homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	1.203	794	409	622
Mulleres	1.433	526	907	347
Total	2.636	1.320	1.316	969

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 12 homes fronte a 269 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

A alza na taxa de actividade hai que buscala na subida experimentada polo nivel de actividade feminino, posto que os seus valores creceron en máis de 12 puntos. Con todo, a taxa de actividade feminina segue estando moi por baixo da masculina, xa que representa o 55,62% da taxa de actividade masculina.

Existe unha gran desigualdade no mercado de traballo de Pazos de Borbén, posto que a taxa feminina supón o 55,62% da taxa masculina.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (50,99%) e de industria (38,59%), as profesións dos homes están máis repartidas entre os servizos (43,20%), a construción (29,75%) e a industria (22,94%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións” e “cooperativistas”, aínda que tendo en conta as porcentaxes que representa cada unha das profesións dentro do colectivo, obsérvase como a proporción de mulleres empresarias que non contratan traballadores/as é maior ca a dos homes (9,86% fronte a 7,28%), así como a de asalariadas de carácter eventual (51,27% fronte a 46,20%), as catalogadas como “outras situacións” (1,69% fronte a 0,32%) e as “cooperativistas” (1,69% fronte a 0,16%). Tamén se aprecia que as mulleres de Pazos de Borbén están sometidas a unha temporalidade moito maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

No caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria, a construción e os servizos, mentres que as profesións das mulleres estano cos servizos e a industria.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas.

Concello de Redondela

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía, Delegación de Servizos Sociais	Home
Áreas Delegadas	
Cultura e Protección Civil	Home
Economía; Facenda, Patrimonio e Urbanismo	Home
Escolas Obradoiro, Drogodependencias; Novas Tecnoloxías e OMIC	Muller
Vías, Obras, Alumeado; Policía Local e Tráfico	Home
Muller	Muller
Xuventude	Muller
Medio	Home
Participación Cidadá	Muller
Ensino e Normalización Lingüística	Muller
Feiras e Mercados; Turismo, Transportes e Desenvolvemento Local	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
29.863	15.304	14.559

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	21,16%	78,84%
Menos de 5 anos de escolarización	40,09%	59,91%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	48,42%	51,58%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	54,45%	45,55%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	48,87%	51,13%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía insdustrial	50,88%	49,12%
FP II, FP Grao Superior, Mestría insdustrial	49,50%	50,50%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	37,39%	62,61%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	45,51%	54,49%
Doutoramento	52,17%	47,83%

Danse tres categorías de estudos maioritarias:

- Ciencias sociais: 88,18% de mulleres e 31,82% de homes.
- Formación técnica e industrial: 83,61% de homes, 16,39% de mulleres.
- Saúde e servizos sociais: 83,85% de mulleres e 16,15% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	11.907	8.174	3.733	7.367
Mulleres	12.770	5.761	7.009	4.593
Total	24.677	13.935	10.742	11.960

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 32 homes fronte a 2.809 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Foron as mulleres as que experimentaron un crecemento maior, representando o 62,81% da subida do colectivo, o que fixo que as diferenzas entre sexos se reducisen ata os 23,54 porcentuais, diferenza que segue a ser moi alta posto que a taxa feminina supón o 65,72% da taxa masculina.

A taxa de ocupación masculina está por riba da feminina, e neste concello reflíctese a maior diferenza entre ambos sexos en comparación cos outros concellos da MAIV.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (62,75%) e de industria (29,37%), as profesións dos homes están máis repartidas entre os servizos (41,35%), a industria (33,36%) e a construción (18,41%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións” e “axudas familiares”. A proporción de mulleres empresarias é maior ca a de homes empresarios (17,59% fronte ao 16,52%), así como a de asalariadas de carácter eventual (39,28% fronte ao 31,33%). Tamén se pode ver que as mulleres de Redondela están sometidas a unha temporalidade moito maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

Para os homes, as tres profesións máis representativas son as de artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras (32,10%), de operadores de instalacións e maquinaria (21,47%) e de traballadores non cualificados (16,93%), mentres que para as mulleres foron as dos servizos de restauración (23,09%), de operadoras de instalacións e maquinaria (14,15%) e de artesás e traballadoras cualificadas das industrias manufactureiras (14,10%). Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos xa que, mentres que 703 homes desempeñan traballos de dirección nas empresas e administracións públicas, tan só 440 mulleres de Redondela ocupan este tipo de postos.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre claramente por riba das masculinas. As cifras de paro rexistrado entre os homes supuxeron durante todo o período entre o 40% e o 50% das cifras das mulleres.

Concello de Salceda de Caselas

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía. Delegación de Servizos Sociais	Home
Áreas Delegadas	
Educación, Xuventude e Deportes	Home
Tráfico, Seguridade e Protección Civil	Home
Comercio, Alumeado e Limpeza	Home
Servizos Municipais, Mantemento, Festexos, Cultura, Turismo e Formación	Home
Urbanismo, Medio, Augas e Persoal	Home
Servizos Sociais e Sanidade	Home
Facenda	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
7.176	3.531	3.645

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	18,99%	81,01%
Menos de 5 anos de escolarización	36,52%	63,48%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	48,96%	51,04%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	52,65%	47,35%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	48,47%	51,53%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Industrial	38,66%	61,34%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Industrial	47,14%	52,66%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	37,23%	62,77%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	45,45%	54,45%
Doutoramento	100,00%	00,00%

Danse tres categorías de estudos maioritarias:

- Ciencias sociais:77,35% de mulleres e 26,65% de homes.
- Formación técnica e industrial: 93,75% de homes, 6,25% de mulleres.
- Saúde e servizos sociais: 75,31% de mulleres e 24,69% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	2.535	1.833	702	1.731
Mulleres	2.732	1.053	1.679	881
Total	5.267	2.886	2.381	2.612

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 9 homes fronte a 783 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

A alza na taxa de actividade hai que buscala na subida experimentada polo nivel de actividade feminino, e aínda así segue a estar moi por baixo da masculina. Existe unha gran desigualdade no mercado de traballo de Salceda de Caselas, posto que a taxa feminina supón o 53,30% da taxa masculina.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (61,40%), as profesións dos homes están máis repartidas entre a industria (46,68%), os servizos (27,61%) e a construción (22,91%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”. Tamén se pode ver que as mulleres de Salceda de Caselas están sometidas a unha temporalidade que duplica a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

Pódense apreciar grandes diferenzas. Así, no caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria e a construción, mentres que no caso das mulleres estano cos servizos e a industria.

Para os homes, as tres profesións máis representativas son as de artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras (35,85%) e as de operadores de instalacións e maquinaria (22,79%), mentres que para as mulleres, as tres profesións que máis ocupación tiveron foron as de traballadoras de servizos de restauración (22,90%), de operadoras de instalacións e de maquinaria (17,20%). Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos, xa que mentres que 188 homes desempeñan traballos de dirección nas empresas e administracións públicas, tan só 89 mulleres ocupan este tipo de postos. Pola contra, nos perfís técnicos e profesionais de apoio hai máis mulleres ca homes (57 mulleres fronte a 40 homes).

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas.

Concello de Salvaterra do Miño

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía e Turismo	Home
Áreas Delegadas	
Medio e Urbanismo; Facenda e Cultura	Home
Persoal e Educación	Home
Vías e obras	Muller
Deportes e Xuventude	Home
Abastecemento de Augas e Alumeado Público	Home
Parques e Xardíns	Home
Servizos Sociais e Terceira Idade	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
8.375	4.270	4.105

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	27,29%	72,71%
Menos de 5 anos de escolarización	43,82%	56,18%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	50,09%	49,91%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	54,30%	45,70%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	43,77%	56,23%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	48,51%	51,49%
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	51,89%	48,11%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	36,53%	63,47%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	48,78%	51,22%
Doutoramento	66,67%	33,33%

Danse tres categorías de estudos maioritarias:

- Ciencias sociais: 67,96% de mulleres e 32,04% de homes.
- Formación técnica e industrial: 85,00% de homes, 15,00% de mulleres.
- Saúde e servizos sociais: 80,82% de mulleres e 19,18% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Mulleres	3.638	1.075	2.563	868
Homes	3.331	2.095	1.236	1.868
Total	6.969	3.170	3.799	2.736

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 38 homes fronte a 1.116 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Existe unha gran desigualdade no mercado de traballo de Salvaterra de Miño, posto que a taxa feminina supón o 46.99% da taxa masculina.

Para os homes o nivel de ocupación está por riba do de Galicia e preto do da AMV e de Pontevedra. Para as mulleres as diferenzas son moi grandes, estando por riba dos 10 puntos porcentuais.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (62,32%), as profesións dos homes están máis repartidas entre a industria (34,50%), os servizos (31,99%) e a construción (30,47%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, agás para as categorías “outras situacións”, “axudas familiares” e “cooperativistas”. Tamén se pode ver que as mulleres de Salvaterra están sometidas a unha temporalidade que duplica a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

Pódense apreciar grandes diferenzas. Así, no caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria, a construción e os servizos, mentres que as profesións das mulleres estano cos servizos e a industria.

Para os homes, as tres profesións máis representativas son as de artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras (24,45%) e as de operadores de instalacións e maquinaria (21,84%) e traballadores de servizos de restauración (15,48%), mentres que para as mulleres, as tres profesións que máis ocupación tiveron foron as de traballadoras de servizos de restauración (29,57%), operadoras de instalacións e maquinaria (14,71%). Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos, xa que mentres que 106 homes desempeñan traballos de dirección nas empresas e administracións públicas, tan só 52 mulleres ocupan este tipo de postos. Pola contra, nos perfís técnicos e profesionais de apoio, hai máis mulleres ca homes (66 mulleres fronte a 44 homes).

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas.

Concello de Soutomaior

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Home
Áreas Delegadas	
Contas e Facenda	Home
Vías e obras; Persoal	Home
Cultura; Turismo e Educación	Muller
Deportes e Acción Cidadá	Home
Parques e Xardíns	Home
Xuventude; Medio; Formación e Emprego	Home
Muller e Benestar Social	Muller

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
6.274	3.203	3.071

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	23,67%	76,33%
Menos de 5 anos de escolarización	41,67%	58,33%
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	50,16%	49,84%
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	54,26%	45,74%
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	47,38%	52,62%
FPI, FP Grao Medio, Oficialía insdustrial	48,57%	51,43%
FPII, FP Grao Superior, Mestría insdustrial	51,85%	48,15%
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	34,19%	65,81%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	49,51%	50,49%
Doutoramento	66,67%	33,33%

Danse tres categorías de estudos maioritarias:

- Ciencias sociais: 66,33% de mulleres e 33,33% de homes.
- Formación técnica e industrial: 83,74% de homes, 16,26% de mulleres.
- Saúde e servizos sociais: 74,70% de mulleres e 25,30% de homes.

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	2.210	1.405	805	1.227
Mulleres	2.432	928	1.504	636
Total	4.642	2.333	2.309	1.863

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 6 homes fronte a 571 mulleres.

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Existe unha gran desigualdade no mercado de traballo de Soutomaior, posto que a taxa feminina, a pesar de medrar, está a máis de 25 puntos porcentuais por baixo da masculina.

A taxa de ocupación masculina é superior á feminina.

Poboación ocupada por sectores económicos

As diferenzas son bastante profundas entre homes e mulleres. Así, mentres que as mulleres se ven relegadas case exclusivamente ás actividades de servizos (67,49%), e en menor medida á actividade industrial (22,91%), as profesións dos homes están máis repartidas entre os servizos (50,04%), a industria (26,89%) e a construción (17,60%).

Poboación ocupada por situación profesional

O colectivo de homes ocupados é sempre maior en número ca o das mulleres, aínda que tendo en conta as porcentaxes que representa cada unha das profesións dentro do colectivo, obsérvase como a proporción de mulleres empresarias é maior ca a dos homes (17,34% fronte ao 16,63%). Tamén se pode ver que as mulleres de Soutomaior están sometidas a unha temporalidade moito maior ca a dos homes.

Poboación ocupada por profesión

Aprécianse grandes diferenzas. Así, no caso dos homes, as profesións están máis relacionadas coa industria e os servizos, mentres que as das mulleres estano cos servizos, a industria e os postos técnicos.

Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para chegar aos postos directivos, posto que mentres que 106 dos homes ocupados desempeñan traballos de dirección das empresas e das administracións públicas, tan só 52 das mulleres ocupadas de Soutomaior acadan este tipo de postos.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre por riba das masculinas.

Concello de Vigo

1.- Alcaldía e delegacións

	SEXO
Alcaldía	Muller
Áreas Delegadas	
Urbanismo e Medio, Infraestructuras e Contratas	Home
Persoal, Economía, Patrimonio e Contratación	Home
Emprego, Comercio, Turismo, Muller, Xuventude, Deportes e Voluntariado	Muller
Cultura, Festas, Educación, Patrimonio Histórico, Sanidade, Normalización lingüística	Home
Vías e Obras, Parques e Xardíns, Parque Móbil e Electromecánicos	Home
Tráfico, Transporte e Seguridade	Home
Participación Cidadá, Benestar Social, Réxime Interior	Muller
Distrito 4 (Coia, Balaídos, Espedrigada)	Muller
Distrito 5 e 8 (Freixeiro, Castrelos, Sárdoma, Matamá, Beade, Valadares e Zamáns)	Home
Distrito 6 e 7 (Calvario, Teis, Lavadores, Candeán e Cabral)	Home

2.- A poboación en números e estudos

2.1.-Efectivos de poboación

Nº TOTAL HABITANTES	Nº MULLERES	Nº HOMES
292.059	152.654	139.405

2.2.- Nivel de estudos da poboación

NIVEL DE ESTUDOS	HOMES	MULLERES
Non saben ler nin escribir	506	1.858
Menos de 5 anos de escolarización	6.951	13.106
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	24.550	31.315
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	32.801	31.523
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COPU/PREU	17.753	17.624
FPI, FP Grao Medio, Oficialía Insdustrial	6.138	6.050
FPII, FP Grao Superior, Mestría Insdustrial	7.165	6.013
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñaría Técnica	6.943	10.333
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría Superior	8.726	8.941
Doutoramento	755	466

3.- Mercado de traballo

	Poboación maior de 16 anos	Activas/os	Inactivas/os	Ocupadas/os
Homes	112.288	74.551	37.737	66.043
Mulleres	117.229	57.894	69.335	46.987
Total	239.517	132.445	107.072	113.030

*O censo considera inactivas as persoas que traballan nas tarefas do fogar e da atención familiar que veñen sendo 483 homes fronte a 28.451 mulleres

Evolución das taxas de actividade e ocupación

Dentro da taxa de actividade, as mulleres superan aos homes en proporción de poboación en paro, cun 56% fronte a un 44% sendo a diferenza de 12 puntos.

Poboación ocupada por sectores económicos

Os datos de ocupación por sectores amosan unha clara subrepresentación das traballadoras nos sectores da construción, da industria e da pesca que seguen a ser ocupacións masculinizadas.

Poboación ocupada por situación profesional

Para os homes, as profesións exercidas máis representativas son as de artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras e as de empresarios (64% de homes fronte ao 36% de mulleres). Mentres que para as mulleres son os servizos de restauración, persoais, protección e vendas (64% de mulleres fronte a 35% de homes). Ademais, as mulleres teñen máis dificultades para ocupar postos directivos xa que só chegan a representar a metade das/dos profesionais que ocupan cargos de dirección, cun 35% de mulleres fronte ao 65% de varóns.

Poboación ocupada por profesión

As profesións exercidas habitualmente polos homes están máis relacionadas coa industria do metal, manufactureira, empregados de almacén, albanelaría e condución de camións, mentres que as das mulleres estano coas profesións de empregadas administrativas, camareiras, limpadoras e aquelas relacionadas co sector servizos.

Desemprego

As cifras de paro femininas estiveron sempre claramente por riba das masculinas, sendo 11.854 as mulleres que demandan un emprego fronte a 7.303 homes.

*Os datos socioeconómicos dos concellos foron extraídos das seguintes fontes: Estudos da Unidade de Promoción e Desenvolvemento (UPD) da Mancomunidade de Vigo, e dos Plans de Igualdade de Oportunidades de Baiona, Gondomar, Redondela, e Vigo.

ESTUDO DE DIAGNOSE DA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XENERO NAS POLÍTICAS SOCIAIS, FORMACIÓN E EMPREGO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

OLGA ALONSO SUAREZ. SECRETARIA XERAL DE UGT-VIGO.

Dende UGT, como unha das organizacións sindicais máis representativas de traballadores e traballadoras e persoas desempregadas de todos os sectores, temos entre os nosos obxectivos principais “a promoción da igualdade entre homes e mulleres”.

A través da acción Mainstreaming Institucional de Xénero preténdese coñecer a realidade dos servizos institucionais realizando un estudo que xirou entorno a tres áreas que estableceron os tres campos de actuación:

1. Formación.
2. Políticas de emprego.
3. Políticas sociais e muller.

Cada sindicato tivo unha área de actuación para analizar, á que corresponde a UGT é a de Formación e por tanto o estudo centrouse nos recursos e a utilización dos mesmos en cada Concello respecto deste departamento.

Neste estudo analizouse o acceso á formación co obxecto de adquirir os recursos e medios cara ás esixencias para o desenvolvemento laboral, social e cultural dado que a realidade amosa diferentes lecturas segundo o xénero do que esteamos a falar (Muller: formación de carácter secundario cun nivel complementario cara traballos secundarios en ocupacións eminentemente consideradas como femininas. Home: formación de cualificación, máis técnica e de carácter máis profesional dirixida a aportar cualificación laboral e persoal).

O obxecto do estudo é vincular a oferta formativa coa consecución de oportunidades ocupacionais, inserción laboral e a realidade laboral da Mancomunidade de Vigo, tendo en conta o enfoque de igualdade de oportunidades de xénero dende os servizos dos concellos.

Somos conscientes de que o acceso a formación ofrece as mulleres a base para un emprego máis estable, mellor retribuído e con perspectivas de desenvolvemento e progreso profesional. Pola contra, a ausencia destas cualificacións, agrava a situación de discriminación das mulleres, provocando unha maior dificultade para corrixir e evitar a persistente segregación laboral, as diferencias salariais e a exclusión do mercado de traballo.

Por todo o exposto, consideramos de suma importancia que organismos, institucións, organizacións sindicais e empresariais afronten os cambios necesarios para eliminar tales situacións de discriminación.



5 | ESTUDO DE DIAGNOSE DA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS SOCIAIS, FORMACIÓN E EMPREGO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

5.1. Área de formación

1.- *Introdución*

No estudo foi preciso analizar, desde a perspectiva de xénero, os recursos e os medios implicados no desenvolvemento das accións formativas coa finalidade de detectar as necesidades existentes e relacionalas coa realidade laboral da MAIV, vinculando deste xeito a formación na consecución de oportunidades ocupacionais e de inserción laboral, tendo en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes desde os servizos dos concellos.

2.- *Marco conceptual das políticas de formación*

Nunha sociedade de grandes cambios como a actual, o dinamismo do mercado de traballo fai que tanto a formación inicial coma a actualización dos coñecementos profesionais sexa un requisito fundamental para acceder ou manterse nun emprego.

Mellorar a calidade da formación supón principalmente diversificala e utilizala como ferramenta de desenvolvemento das potencialidades persoais e profesionais.

Neste contexto, a Subdirección Xeral de Formación Ocupacional e Continua, dependente da Dirección Xeral de Formación e Colocación, xestiona a formación profesional ocupacional e a continua.

O obxectivo da formación profesional ocupacional, que vai dirixida a persoas desempregadas, é cualificalas para a súa integración no mercado laboral. En España a formación profesional ocupacional está regulada no Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

En Galicia, anualmente, a Dirección Xeral de Formación e Colocación programa accións formativas para persoas desempregadas inscritas no Servizo Público de Emprego galego. Estas accións están reguladas por unha normativa específica.

A Xunta posúe unha rede de centros cualificados de formación profesional ocupacional distribuídos

por toda Galicia. Ademais dos centros propios, poden impartir cursos de formación profesional ocupacional os centros homologados incluídos no censo de centros colaboradores, e as empresas que presenten proxectos formativos con compromiso de contratación.

A formación profesional continua ten como finalidade proporcionarlles ás persoas traballadoras ocupadas a cualificación que poidan necesitar ao longo da súa vida laboral, co fin de que obteñan os coñecementos e as prácticas axeitados aos requirimentos que en cada momento precisen as empresas, e permita compatibilizar a súa maior concorrencia coa mellora da capacitación profesional e promoción individual da traballadora ou do traballador.

O Servizo Galego de Igualdade xestiona a formación e desenvolve programas de actividades dirixidos a mulleres, a través dos CIM municipais. Algúns destes cursos, teñen a mesma finalidade que a formación ocupacional ou continua (cualificar para a inserción laboral) e outros van encamiñados ao tempo de lecer.

Para rematar, cómpre destacar a modalidade de formación do Instituto da Muller do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais e o Fondo Social Europeo que cofinancian accións formativas a través da teleformación.

3.- *Estrutura*

O análise desta área estrutúrase en tres partes:

1.- Recóllense datos en cada un dos concellos da MAIV das persoas usuarias de accións formativas.

2.- Analízanse os datos facilitados polas persoas que traballan nos concellos en áreas de muller, emprego ou formación.

3.- Céntrase en opinións de persoas que monitoran ou coordinan accións formativas.

4.- *Aplicación da transversalidade en cada área*

1.- *A Transversalidade de xénero na formación desde o punto de vista das persoas que participan nalgunha acción formativa:*

Exposición da recollida de datos de cada concello, en particular, neste primeiro apartado non se recollen datos dos concellos de Pazos de Borbén nin de Salceda de Caselas, por non ter ningunha acción formativa no momento en que se realizou o estudo.

Os datos de cada concello están expostos por orde alfabética:

Concello de Baiona

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	17%	50%	33%
Homes	0%	0%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	17%	33%	0%	17%	0%	33%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	17%	83%	67%	33%	17%	83%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	67%	33%	83%	17%	67%	33%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	67%	33%	0%	83%	0%	17%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	16,7%	0%
Valoran ben	67%	0%
Valoran regular	0%	0%
Valoran mal	0%	0%
Valoran moi mal	0%	0%
Ns/Nc	16,7%	0%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	67%	0%	33%	67%	16,7%	16,7%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	33%	67%	0%	17%	83%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	0%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	0%	0%
Compañeiras/os	0%	0%
Non recibe información	0%	0%
TLE/CIM/Traballadora Social	100%	0%
Ns/Nc	0%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “másculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	67%	0%	33%	33%	17%	50%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	100%	0%	0%
Homes	0%	0%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	50%	0%	50%	83%	0%	17%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Concello de Fornelos de Montes

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	0%	100%	0%
Homes	0%	0%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	0%	44.5%	0%	55.5%	0%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	67%	33%	89%	11%	0%	100%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	100%	0%	33%	67%	0%	100%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	11%	89%	0%	0%	78%	22%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	0%	0%
Valoran ben	0%	0%
Valoran regular	22%	0%
Valoran mal	67%	0%
Valoran moi mal	11%	0%
Ns/Nc	0%	0%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	78%	11%	11%	89%	0%	11%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	89%	11%	0%	89%	11%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	0%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	67%	0%
Compañeiras/os	0%	0%
Non recibe información	11%	0%
TLE/CIM/Traballadora Social	0%	0%
Ns/Nc	22%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos "másculinizados"?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	11%	89%	0%	11%	89%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	100%	0%
Homes	0%	0%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	100%	0%	89%	0%	11%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Concello de Gondomar

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	67%	33%	0%
Homes	67%	33%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Homes	0%	0%	50%	33%	0%	17%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	33%	67%	100%	0%	0%	100%
Homes	17%	83%	100%	0%	17%	83%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	100%	0%	0%	100%	0%	100%
Homes	83%	17%	67%	33%	67%	33%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	0%	100%	0%	67%	0%	33%
Homes	50%	50%	0%	100%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	0%	33%
Valoran ben	33%	50%
Valoran regular	67%	0%
Valoran mal	0%	0%
Valoran moi mal	0%	0%
Ns/Nc	0%	17%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	100%	0%	0%	67%	0%	33%
Homes	67%	16,7%	16,7%	67%	33%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	67%	0%	33%	0%	67%	33%
Homes	100%	0%	0%	0%	83%	17%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	33.3%	33.3%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	33.3%	17%
Compañeiras/os	0%	0%
Non recibe información	33.3%	33.3%
TLE/CIM/Traballadora Social	0%	0%
Ns/Nc	33.3%	17%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “masculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	33%	0%	67%	33%	0%	67%
Homes	50%	0%	50%	50%	0%	50%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	33%	67%	0%
Homes	33%	50%	17%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	67%	33%	100%	0%	0%
Homes	50%	0%	50%	100%	0%	0%

Concello de Mos

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	0%	100%	0%
Homes	40%	55%	5%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	0%	75%	0%	25%	0%	0%
Homes	5%	65%	20%	10%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	75%	25%	50%	50%	25%	75%
Homes	35%	65%	50%	50%	0%	65%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	100%	0%	100%	0%	0%	100%
Homes	45%	55%	95%	5%	0%	100%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	50%	50%	0%	50%	0%	50%
Homes	45%	55%	0%	60%	15%	25%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	0%	10%
Valoran ben	50%	30%
Valoran regular	25%	55%
Valoran mal	25%	0%
Valoran moi mal	0%	5%
Ns/Nc	0%	0%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	75%	0%	25%	75%	25%	0%
Homes	20%	70%	10%	75%	10%	15%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	25%	75%	0%	25%	75%	0%
Homes	50%	20%	30%	25%	45%	30%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	0%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	25%	10%
Compañeiras/os	0%	5%
Non recibe información	25%	70%
TLE/CIM/Traballadora Social	50%	15%
Ns/Nc	25%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos "masculinizados"?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	50%	25%	25%	75%	0%	25%
Homes	55%	30%	15%	55%	30%	15%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	50%	0%	50%
Homes	25%	45%	30%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	75%	0%	25%	100%	0%	0%
Homes	55%	15%	30%	50%	45%	5%

Concello de Nigrán

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	0%	0%	0%
Homes	44%	56%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	11%	56%	11%	22%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	44%	56%	56%	44%	0%	100%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	89%	11%	67%	33%	0%	100%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	0%	100%	0%	45%	11%	44%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	0%	0%
Valoran ben	0%	45%
Valoran regular	0%	44%
Valoran mal	0%	0%
Valoran moi mal	0%	0%
Ns/Nc	0%	11%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	11%	33%	56%	45%	22%	33%

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	22%	45%	33%	33%	33%	33%

c) Características da acción formativa

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	0%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	0%	11%
Compañeiras/os	0%	0%
Non recibe información	0%	22%
TLE/CIM/Traballadora Social	0%	0%
Ns/Nc	0%	67%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos "masculinizados"?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	44%	11%	45%	56%	11%	33%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	0%
Homes	33%	45%	22%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Homes	22%	33%	45%	33%	45%	22%

Concello de Porriño

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas: as persoas usuarias das accións formativas son mulleres nun 81,3% e homes nun 18,7%. A enquisa distribuíuse entre as persoas usuarias dun Plan FIP e dun Obradoiro de emprego.

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	13%	85%	2%
Homes	0%	100%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	10%	65%	4%	15%	4%	2%
Homes	0%	100%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	67%	33%	42%	58%	12%	88%
Homes	55%	45%	45%	55%	8%	92%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	67%	33%	47%	53%	4%	96%
Homes	45%	54%	73%	27%	0%	100%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	29%	63%	8%	90%	2%	8%
Homes	100%	0%	0%	100%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	19%	9%
Valoran ben	42%	46%
Valoran regular	16%	0%
Valoran mal	4%	0%
Valoran moi mal	0%	9%
Ns/Nc	19%	36%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	65%	25%	10%	63%	25%	12%
Homes	91%	0%	9%	64%	18%	18%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	35%	43%	22%	42%	35%	23%
Homes	82%	18%	0%	28%	36%	36%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	21%	18%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	33%	55%
Compañeiras/os	4%	0%
Non recibe información	33%	0%
TLE/CIM/Traballadora Social	2%	9%
Ns/Nc	7%	18%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “masculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	48%	12%	40%	73%	6%	21%
Homes	64%	9%	27%	100%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	35%	40%	25%
Homes	73%	27%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	58%	17%	25%	90%	0%	10%
Homes	18%	18%	64%	73%	0%	27%

Concello de Redondela

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas:

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	11%	78%	11%
Homes	0%	0%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	0%	22%	11%	34%	11%	22%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	67%	33%	55%	45%	22%	78%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	67%	33%	45%	55%	45%	55%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	33%	67%	0%	89%	0%	11%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	33%	0%
Valoran ben	45%	0%
Valoran regular	22%	0%
Valoran mal	0%	0%
Valoran moi mal	0%	0%
Ns/Nc	0%	0%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	55%	45%	0%	67%	22%	11%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	33%	45%	22%	11%	67%	22%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	22%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	0%	0%
Compañeiras/os	11%	0%
Non recibe información	22%	0%
TLE/CIM/Traballadora Social	11%	0%
Ns/Nc	34%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “masculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	89%	0%	11%	78%	0%	22%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	33%	67%	0%
Homes	0%	0%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	78%	11%	11%	100%	0%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Concello de Salvaterra

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas:

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	0%	78%	22%
Homes	33%	33%	34%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	0%	55%	11%	34%	0%	0%
Homes	33%	33%	34%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	55%	45%	55%	45%	11%	89%
Homes	33%	67%	33%	67%	0%	100%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	55%	45%	67%	33%	11%	89%
Homes	33%	67%	0%	100%	0%	100%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	22%	56%	22%	45%	33%	22%
Homes	33%	0%	67%	33%	67%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	0%	0%
Valoran ben	55%	33%
Valoran regular	45%	0%
Valoran mal	0%	0%
Valoran moi mal	0%	0%
Ns/Nc	0%	67%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	45%	44%	11%	67%	22%	11%
Homes	33%	33%	34%	33%	67%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	56%	22%	22%	0%	78%	22%
Homes	100%	0%	0%	0%	67%	33%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	11%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	22%	33%
Compañeiras/os	45%	0%
Non recibe información	0%	67%
TLE/CIM/Traballadora Social	11%	0%
Ns/Nc	11%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “masculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	22%	33%	45%	22%	56%	22%
Homes	67%	33%	0%	100%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	22%	67%	11%
Homes	0%	100%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	22%	67%	11%	78%	11%	11%
Homes	0%	100%	0%	67%	0%	33%
Homes	0%	100%	0%	67%	0%	33%

Concello de Soutomaior

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas:

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	0%	40%	60%
Homes	0%	0%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	20%	80%	0%	0%	0%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	80%	20%	80%	20%	20%	80%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	60%	40%	0%	100%	20%	80%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	20%	80%	0%	20%	0%	80%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	20%	0%
Valoran ben	0%	0%
Valoran regular	0%	0%
Valoran mal	0%	0%
Valoran moi mal	0%	0%
Ns/Nc	80%	0%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	0%	100%	20%	0%	80%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	0%	20%	80%	0%	20%	80%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	0%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	0%	0%
Compañeiras/os	0%	0%
Non recibe información	0%	0%
TLE/CIM/Traballadora Social	20%	0%
Ns/Nc	80%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “masculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	20%	0%	80%	40%	0%	60%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	20%	0%	80%
Homes	0%	0%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	20%	0%	80%	20%	0%	80%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Concello de Vigo

a) Perfil xeral das persoas que participan nas accións formativas:

Sexo/Idade	>25	25-50	<50
Mulleres	0%	88%	12%
Homes	0%	0%	0%

Sexo/estudos	Sen estudos	Estudos primarios	Estudos secundarios	FP / COU	Diplomatura	Licenciatura
Mulleres	8%	24%	4%	40%	20%	4%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Cargas familiares		Coñecementos de informática		Deuse de baixa nalgún curso	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	80%	20%	96%	4%	8%	92%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Ten permiso de conducir		Participou noutro curso de formación ocupacional		Participou noutro curso de formación continua	
	Si	Non	Si	Non	Si	Non
Mulleres	76%	24%	100%	0%	24%	76%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

b) Grao de satisfacción xeral das persoas participantes

Sexo	Grao de satisfacción das accións formativas			Calidade das accións formativas		
	Moito	Normal	Pouco	Si son de calidade	Non son de calidade	Ns/Nc
Mulleres	52%	48%	0%	80%	12%	8%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo	
	Mulleres	Homes
Valoran moi ben	16%	0%
Valoran ben	40%	0%
Valoran regular	28%	0%
Valoran mal	8%	0%
Valoran moi mal	4%	0%
Ns/Nc	4%	0%

Sexo	A/O monitora/or utiliza unha linguaxe non sexista			A/O monitora/or ou coordinadora/or explicou os obxectivos do curso desde unha perspectiva de xénero		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	52%	40%	8%	88%	4%	8%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

c) Características da acción formativa

Sexo	Impartiuse o Módulo de Igualdade de Oportunidades			Impartiuse o Módulo de Sensibilización Ambiental		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	24%	64%	12%	88%	8%	4%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Respostas	Como recibe a información das accións formativas por parte dos servizos institucionais	
	Mulleres	Homes
Prensa	24%	0%
Servizo Público de Emprego. Carteis informativos	16%	0%
Compañeiras/os	4%	0%
Non recibe información	32%	0%
TLE/CIM/Traballadora Social	16%	0%
Ns/Nc	24%	0%

d) Opinión xeral das persoas participantes nas accións formativas respecto do concello e o seu papel na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso ao mercado laboral

Sexo	Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?			Desde os concellos impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos “masculinizados”?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	52%	32%	16%	68%	24%	8%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Sexo	Coñece a persoa responsable da área de muller ou igualdade?		
	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	8%	76%	16%
Homes	0%	0%	0%

Sexo	Cre que a formación que se imparte ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona?			Cre que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres?		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Mulleres	52%	36%	12%	84%	16%	0%
Homes	0%	0%	0%	0%	0%	0%

2.- A Transversalidade de xénero na formación desde o punto de vista do persoal dos Concellos

BALEIRADO DE DATOS DOS CUESTIONARIOS DISTRIBUÍDOS ENTRE O PERSOAL DOS CONCELLOS:

A) Perfil das persoas que traballan nos concellos da MAIV: as persoas destinatarias dos cuestionarios son un 73% mulleres e un 27% homes. O 100% de mulleres e homes teñen entre 25-50 anos. No que atinxe ao nivel de estudos das mulleres, o 62,5% son licenciadas e o 37,5% son diplomadas. No caso dos homes, o 100% son licenciados. En canto ao cargo que ocupan as persoas enquisadas, a gran maioría dos homes pertencen a servizos de emprego e as mulleres distribúense entre servizos de emprego e servizos destinados á muller.

Sexo	Cadro de persoal			Xornada			
	Fixas/os Funcionaria/os	Laborais Temporais	Interinas/os	Continua	Partida	Flexible	Quendas
Mulleres	19%	81%	0%	75%	13%	6%	6%
Homes	33%	67%	0%	100%	0%	0%	0%

Posto de traballo	Cim: Avogada, Psicóloga, Traballadora Social	Técnica/o de Recursos Humanos	Emprego (Técnicas/os da Rede Local de Emprego, Xefas/es de Servizos, Orientadoras/es, Coordinadoras/es	Directoras/es de Obradoiros	Titoras/es de Obradoiros	Concelleiras/os
Mulleres	38%	6%	44%	0%	6%	6%
Homes	0%	0%	83%	17%	0%	0%

Sexo	Primeiro ano de formación en materia de igualdade				Último ano de formación en materia de igualdade			
	Antes do ano 2000	2001-2003	2003-2005	Non ten formación específica	2004	2005	2006	Non ten formación específica
Mulleres	19%	12%	25%	44%	0%	12%	50%	38%
Homes	33%	0%	17%	50%	17%	0%	50%	33%

B) Opinión das/dos traballadoras/es respecto da situación do Concello e o seu papel e da sensibilización na formación para a consecución da Igualdade de Oportunidades e o acceso das mulleres ao mercado laboral:

A maioría das mulleres (81%) e dos homes (67%) manifestan que existen dificultades no recrutamento de persoas que participen nas accións formativas. Tamén se afondou nos posibles motivos que poden levar a esta situación.

Sexo	Mulleres	Homes
Horarios incompatibles coa vida familiar	37%	17%
Planificación do curso non contextualizada coas necesidades da zona	25%	17%
Non recibir retribucións económicas por acudir aos cursos	12%	17%
Escasa participación dos homes	19%	0%
Dificultades de desprazamento	6%	0%
Falta de motivación	19%	17%

Cadro das cuestións relacionadas coa formación para a igualdade de oportunidades destinada á poboación en cursos de mellora da inserción laboral, e cuestións relacionadas coas opinións e sensibilización dos/as técnicos/as respecto do mainstreaming:

Sexo	Mulleres			Homes		
	Si	Non	Ns/Nc	Si	Non	Ns/Nc
Existe algunha experiencia piloto de capacitación para mulleres	44%	31%	25%	50%	33%	17%
Hai seguimento das persoas que rematan a acción formativa para comprobar se foi funcional e se houbo inserción laboral	69%	25%	6%	67%	33%	0%
Impúlsase a formación das mulleres en cursos específicos para desempeñar traballos tradicionalmente “masculinizados”	69%	12%	19%	100%	0%	0%
Impúlsase a formación dos homes en cursos específicos para desempeñar traballos tradicionalmente “feminizados”	50%	37%	13%	50%	50%	0%
Desde os concellos impúlsase a participación das mulleres na formación para favorecer a promoción da categoría	19%	50%	31%	33%	50%	17%
Existe coordinación entre o concello o Servizo Público de emprego e o SGI para establecer os criterios de selección para as accións formativas	31%	38%	31%	0%	100%	0%
A elección das accións formativas foi realizada tendo en conta as necesidades do empresario da zona e a importancia da igualdade de oportunidades	44%	31%	25%	33%	17%	50%
Cre que o persoal laboral deste concello está sensibilizado coa Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres	12%	69%	19%	50%	17%	33%
As asociacións de mulleres da zona solicitan ao concello accións formativas	38%	37%	25%	33%	33%	34%
Cre que é útil a teleformación	75%	19%	6%	67%	33%	0%
O material didáctico que se entrega ás persoas que participan na acción formativa utiliza unha linguaxe non sexista	75%	12%	13%	50%	0%	50%
Nos materias didácticos que se entregan nas accións formativas amósase algún tipo de imaxe estereotipada de mulleres ou homes?	19%	56%	25%	33%	17%	50%

Cuestións específicas de cada concello. (Respostas segundo a opinión das persoas que traballan nos concellos):

Concellos	<i>Tendes en marcha algún programa de formación con compromiso de contratación para facilitar o acceso das mulleres a traballos masculinizados</i>	<i>Hai un rexistro do persoal que traballa no concello que recibise formación en materia de igualdade</i>	<i>Existe neste concello a figura de coordinadora/or de formación?</i>
Baiona	Non	Si	Si
Fornelos	Non	Non	Si
Gondomar	Si	Non	Si
Mos	Si	Non	Si
Nigrán	Non	Non	Si
Pazos	Non	Non	Non
Porriño	Si	Non	Si
Redondela	Non	Non	Non
Salceda	Non	Non	Non
Salvaterra	Non	Non	Non
Soutomaior	Non	Non	Si
Vigo	Si	Non	Si

Concellos	Que tiveron en conta para seleccionar a oferta formativa? (Respostas segundo a opinión das persoas que traballan nos concellos)					Ns/Nc
	Intereses das/os usuarias/os	Ampliar e aproveitar infraestruturas	Xacementos de emprego	Análises da poboación	Cursos que xa estaban homologados	
Baiona				Si		
Fornelos		Si				
Gondomar	Si		Si	Si		
Mos						Si
Nigrán			Si			
Pazos						Si
O Porriño			Si			
Redondela	Si		Si	Si		
Salceda		Si				
Salvaterra					Si	
Soutomaior	Si		Si			
Vigo	Si		Si	Si		

A continuación expoñemos unha táboa na que se recolle o coñecemento (non os servizos existentes na realidade) que teñen as persoas entrevistadas das medidas de conciliación da vida familiar e laboral dos concellos, facilitando así a asistencia ás accións formativas.

Concellos	Gardaría municipal	Flexibilidade horaria	SAD á infancia. Proxecto kanguras	Comedores escolares	Ludoteca	Ningunha	Ns/Nc
Baiona	Si		Si	Si			
Fornelos						Si	
Gondomar					Si		
Mos	Si	Si					
Nigrán							Si
Pazos						Si	
O Porriño							Si
Redondela			Si				
Salceda							Si
Salvaterra						Si	
Soutomaior	Si						
Vigo	Si	Si	Si	Si	Si		

3.- A Transversalidade de xénero na formación desde o punto de vista das/dos Monitoras/es e Coordinadoras/es das accións formativas

BALEIRADO DE DATOS DOS CUESTIONARIOS DISTRIBUÍDOS ENTRE AS/OS MONITORAS/ES E COORDINADORAS/ES DOS CONCELLOS:

A) Perfil das persoas que traballan en accións formativas nos concellos da MAIV:

O 100% de mulleres e homes teñen idades comprendidas entre os 25-50 anos. En canto aos estudos, un 85% de mulleres e un 12% de homes posúen unha titulación media, un 8% de mulleres e un 37% dos homes posúen unha licenciatura, un 8% de mulleres e un 25% dos homes posúen estudos de Formación Profesional, un 25% de homes teñen estudos primarios.

O 54% das mulleres teñen cargas familiares e un 62% de homes non teñen cargas familiares.

O 100% de mulleres teñen coñecementos de informática fronte ao 50% dos homes. O 100% de homes e mulleres teñen permiso de conducir.

B) Respostas a preguntas sobre o binomio Formación-Xénero:

A continuación expoñemos unha táboa coas cuestións propostas e as respostas das/os monitoras/es e coordinadoras/es:

	Cre que o horario do curso é o máis adecuado pensando nas dificultades que poden ter algunhas mulleres para asistir?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	69%	63%
Non	31%	25%
Ns/Nc	0%	12%

	Cre que a acción formativa que imparte ou coordina está masculinizada ou feminizada?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	39%	25%
Non	31%	25%
Ns/Nc	15%	0%
Neutra	15%	50%

	Cre que a súa acción formativa favorece a inserción laboral das mulleres?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	92%	100%
Non	8%	0%
Ns/Nc	0%	0%

	Dá información ás persoas que participan na acción formativa tendo en conta a perspectiva de xénero?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	100%	100%
Non	0%	0%
Ns/Nc	0%	0%

	Alguén abandonou o curso?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	23%	38%
Non	62%	50%
Ns/Nc	15%	12%

	Cal foi o motivo do abandono do curso?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Cargas familiares	38%	25%
Enfermidades	23%	12%
Realizar outro curso	8%	0%
Baixa voluntaria	0%	12%
Traballo	54%	50%
Ns/Nc	0%	12%

	Había algún módulo de Igualdade de Oportunidades na acción formativa que impartía ou coordinaba?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	77%	75%
Non	15%	25%
Ns/Nc	8%	0%

	Quen impartía o módulo de Igualdade de oportunidades?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Vostede	69%	62%
Persoal especializado	0%	13%
Ns/Nc	31%	25%

	Cre que é útil impartir estes módulos transversais (I.O.)?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	85%	87%
Non	0%	0%
Ns/Nc	15%	13%

	Ten como coordinadora/or ou monitora/or algún tipo de formación en materia de igualdade entre homes e mulleres?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	62%	25%
Non	38%	75%
Ns/Nc	0%	0%

	Considera que a formación é un instrumento útil para loitar contra a desigualdade entre mulleres e homes?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	100%	100%
Non	0%	0%
Ns/Nc	0%	0%

	Preocúpase por utilizar unha linguaxe non discriminatoria cando imparte ou coordina unha acción formativa?	
	Mulleres	Homes
	Coordinadoras Monitoras	Coordinadores Monitores
Si	85%	75%
Non	7%	25%
Ns/Nc	8%	0%

5.- Conclusións xerais da área

A partir dos resultados obtidos, acadouse unha serie de conclusións, das que moitas delas son comúns en varios municipios:

1. Dificultade para recrutar persoas que asistan ás accións formativas. Os motivos analizados débense á falta de motivación da poboación, a que a asistencia á formación non sexa remunerada, á inexistencia de medidas de conciliación da vida laboral e familiar e a non vincular a planificación da formación coas necesidades e as demandas de empregabilidade da zona.
2. Na maioría dos concellos non hai formación específica en materia de Igualdade de Oportunidades para o persoal técnico, e recórrese a servizos externos como o Servizo Galego de Igualdade ou a Deputación de Pontevedra.
3. Dos servizos dos Concellos entre os que se distribuíu a enquisa, só algúns fan un seguimento ao remate da acción formativa co obxectivo de comprobar se esta foi funcional e se as persoas que asistiron atoparon un traballo relacionado cos contidos do curso.
4. Moitos dos concellos estudados facilitan a asistencia a cursos en materia de Igualdade de Oportunidades dentro do horario laboral.
5. A maior parte dos concellos non contan con iniciativas propias que potencien a formación de mulleres en sectores masculinizados, e mencionan a derivación a proxectos coma “CONTA CON ELAS” co que colaboran.
6. Desde a maioría dos concellos non se potencia a participación das traballadoras en accións formativas que favorezan a promoción de categoría.
7. Hai concellos que non contan cunha persoa que coordine as accións formativas de xeito continuo.
8. Percíbese que parte da planificación formativa dirixida a mulleres non está axustada ás súas necesidades.
9. Nalgunhas accións formativas das levadas a cabo nos distintos concellos impartíuse un módulo transversal de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres. Das respostas a esta pregunta extraemos varias conclusións:
 - Pouca funcionalidade dos módulos debido á súa curta duración.
 - Un número elevado de persoas están en desacordo coa súa impartición.
 - Ás veces estes módulos son impartidos por docentes sen formación en xénero, polo que os contidos quedan desvirtuados e carentes de sentido, provocando desinterese e rexeitamento entre o alumnado.

- O alumnado aproveita estas horas de formación para non asistir ao curso e cubrir o permiso de horas para faltar.

10. Respecto á formación en materia de Igualdade e Xénero das/os técnicas/os que se entrevistaron nos concellos, é positivo destacar un cambio importante, xa que antes do 2005 o 44% das mulleres e o 50% dos homes non tiñan formación específica nesta materia, e no ano 2006 o número de persoas sen ela reduciuse a un 38% nas mulleres e a un 33% nos homes.

11. É significativo tamén que na monitoración e docencia dos cursos, as mulleres sexan as docentes dos cursos vinculados a sectores feminizados e os homes dos considerados tradicionalmente como masculinos.

12. Moitos dos concellos carecen de persoal docente especializado cun mínimo de formación en temas de xénero, atopando diferenzas significativas entre homes e mulleres, xa que só o 25% dos homes teñen formación en Igualdade de Oportunidades fronte a un 62% de mulleres.

13. O 100% dos técnicos e un 69% das técnicas opinan que desde os seus respectivos concellos se potencia a formación das mulleres en cursos específicos para desempeñar traballos considerados tradicionalmente como masculinos.

14. En xeral, tanto as técnicas como os técnicos, consideran a teleformación como un recurso moi útil para as mulleres das distintas zonas obxecto do estudo.

15. No seguimento das mulleres que asistiron aos obradoiros destacamos que a gran maioría non logra, ao seu remate, un emprego relacionado coa acción formativa, o que se contradí co feito de que o alumnado dos obradoiros sexa maioritariamente feminino.

16. O desemprego afecta maioritariamente as mulleres, o que provoca que sexan elas as que máis demanden e asistan a actividades formativas.

17. Descoñecemento, pola banda das persoas que participan en actividades formativas, dos recursos dos concellos en materia de conciliación da vida laboral e familiar e dos recursos humanos do tipo: responsables da área de muller e axentes de igualdade.

18. En xeral os/as usuarios/as consideran que desde os seus concellos se impulsa a formación de mulleres en traballos masculinizados (así opina o 59% das mulleres e o 67% dos homes).

19. Hai un porcentaxe moi elevada tanto de mulleres como de homes que remata a acción formativa.

20. O 86% das mulleres e o 59% dos homes cren que a formación pode ser un recurso útil na loita contra a desigualdade entre sexos.

5 | ESTUDO DE DIAGNOSE DA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS SOCIAIS, FORMACIÓN E EMPREGO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

XERARDO ABRALDES. SECRETARIO COMARCAL CIG

Cando a CIG decidiu participar no proxecto “Conta con Elas”, e asumiu xunto coas outras organizacións sindicais a execución da Acción 5, referida a intervención institucional co obxectivo de acadar un enfoque de xénero nas políticas sociais, de emprego e formación dos concellos da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo, percibiu esta Acción como unha oportunidade, pero tamén como un reto, polas numerosas dificultades que, intuíamos, íamos atopar.

A nosa intuición resultou ser certa, e o traballo resultou dificultoso, pois como se pode comprobar no documento elaborado, foi denso e meticuloso.

Temos agora unha visión máis real da realidade das políticas de xénero que se realizan nos nosos concellos, sabemos que existe certa descoordinación, que non sempre existe vontade política e compromiso económico, que moitas veces, as necesidades e demandas das usuarias non se ven en moitas ocasións reflectidas nas programacións das políticas sociais...

Pero doutra banda, tamén percibimos a importancia que día a día van cobrando os departamentos da muller nos concellos, e tamén da gran cantidade de actividades que dende estes se realizan, e inda que poida pensarse que queda moito por facer, o movemento pola igualdade comezou, e agora é xa imparabile.

A oportunidade da que falamos o principio, tivo o seu reflexo na posibilidade de entrar en contacto coas persoas que teñen a responsabilidade política de igualdade nos concellos, e coas persoas, en especial as técnicas, que día a día traballan con este fin nestes concellos, tratando de coñecer a súa realidade, intercambiar experiencias, suxestións, ser quen de analizar a situación actual, para facer propostas que melloren as políticas sociais, que axuden a aplicar a transversalidade das políticas de igualdade de oportunidades, en fin, a avanzar na igualdade e na non discriminación por razón de xénero.

Sabemos, e agora máis que antes, que queda moito por facer, pero tamén sabemos que con iniciativas como esta, o camiño cara a igualdade percorrerase máis rapidamente.

5 | ESTUDO DE DIAGNOSE DA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XENERO NAS POLÍTICAS SOCIAIS, FORMACIÓN E EMPREGO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

5.2. Área de políticas sociais e muller

1.- *Introdución*

Nesta área o estudo divídese en dúas vertentes. Por unha banda analizouse o departamento de servizos sociais de cada concello como principal executor da política social municipal. E por outra banda estudouse o departamento de muller e/ou igualdade, naqueles concellos nos que existe, entendendo este como a principal entidade para a execución de políticas de igualdade polas entidades municipais.

Cómpre puntualizar que na programación da execución do estudo se contemplaba a análise do tecido asociativo na MAIV descartada xa que carecemos de datos significativos para a elaboración de conclusións a este respecto.

2.- *Políticas sociais*

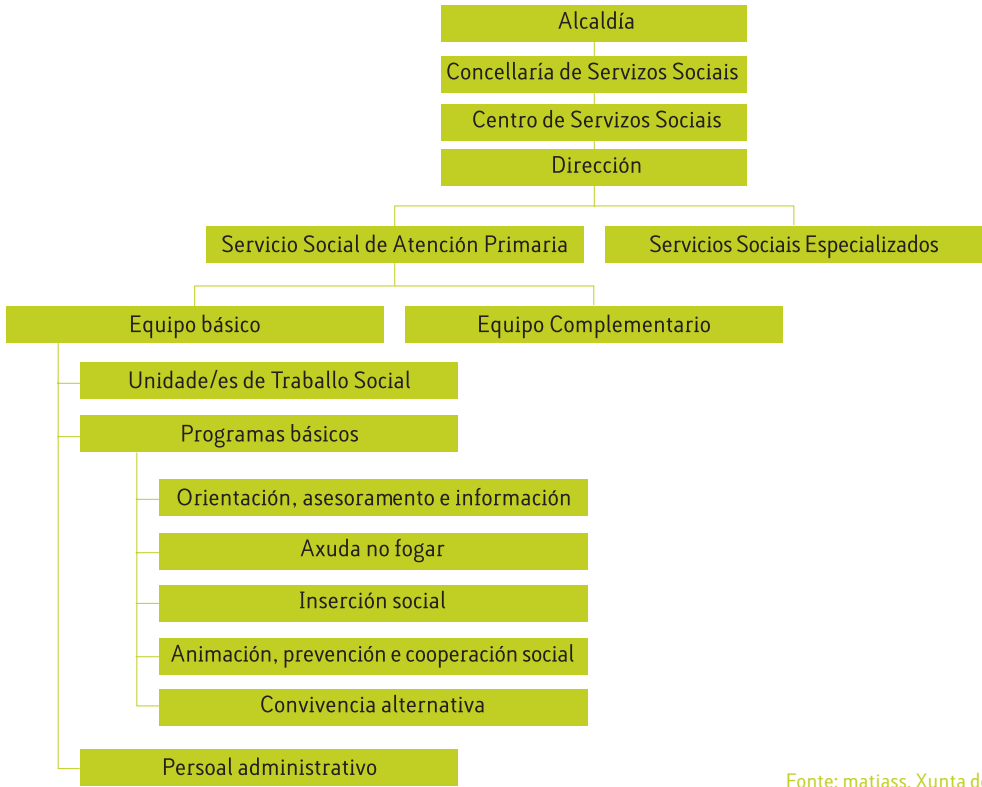
2.1.-Estrutura e marco conceptual

A organización local da política social vén marcada polo Real Decreto 2568/1986, do 25 de novembro, mediante o cal queda aprobado o Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais.

O artigo 35 do texto establece que “o concello é o órgano de goberno e de administración do municipio, con carácter de corporación de dereito público”. Tamén designa os seguintes órganos precisos para a xestión do concello: nos municipios de dereito con máis de 5000 habitantes, a alcaldía, os/as tenentes alcaldes ou alcaldesas, o pleno e a comisión de goberno e, nos de menos de 5.000 habitantes, cando así o dispoña o seu regulamento orgánico ou así o acorde o pleno do concello.

No cadro seguinte podemos ver ilustrado o que sería un esquema dos servizos sociais de calquera entidade municipal, aínda que cada concello, en función dos servizos que preste, do persoal co que conte ou do seu volume de poboación, pode aumentar ou diminuír a complexidade do mesmo.

Esquema 1



Fonte: matiass. Xunta de Galicia.

A política social municipal na MAIV desenvólvese principalmente a través do servizo de atención primaria, en ocasións complementado por servizos de atención especializada, aínda que na maior parte dos concellos, a atención primaria coordina tamén este tipo de servizos.

Seguindo a información dada desde os propios concellos da MAIV, a través de publicidade ou das páxinas web, podemos definir a Atención Primaria como o servizo de atención social máis achegado á cidadanía para buscar e dar resposta ás demandas e ás necesidades das persoas, que configura o nivel básico de actuación de xeito directo e integral sobre un espazo de poboación concreto. Trátase dun sistema integrado de protección orientado a pór en marcha e desenvolver programas e servizos ao alcance de toda a poboación, xa que está destinado a toda a cidadanía, facendo especial fincapé en aquelas persoas con menor número de oportunidades ou que sofren algún tipo de carencia e/ou marxinación. Os seus principais obxectivos son:

- Mellorar a calidade de vida e a participación na sociedade das persoas e grupos.
- Dar resposta ás necesidades.
- Promover e posibilitar o desenvolvemento do benestar social de todas as persoas.
- Mellorar a calidade de vida e posibilitar a participación e a integración da cidadanía.

Como podemos observar no esquema 1, todos os servizos de atención primaria desenvolven uns programas básicos. Velaquí unha breve definición de cada un deles:

Programa de orientación, asesoramento e información: ten por obxecto informar á cidadanía sobre dereitos e recursos sociais, así como orientar e asesorar ás persoas e grupos sobre problemáticas específicas, diagnosticar e derivar, se é preciso, aos servizos de atención especializada.

Programa de axuda no fogar: o servizo de axuda a domicilio presta atencións ou coidados de carácter persoal, psico-social e educativo, doméstico e técnico, preferentemente, a persoas con graves dificultades de autonomía, proporcionándolles a posibilidade de continuar no seu medio mentres sexa posible.

Programa de inserción social: ten por obxectivo previr situacións de marxinación e as causas que as provocan co fin de integrar no medio social as persoas e/ou grupos afectados polas diferentes formas de exclusión social.

Animación, prevención e cooperación social: promove a participación das persoas en tarefas colectivas co fin de que a propia comunidade asuma as problemáticas buscando canles de solución, fomentando a iniciativa social, a solidariedade e a participación.

Programa de convivencia alternativa: oferta dun aloxamento alternativo para aquelas persoas que carezan de fogar ou cuxa situación persoal ou familiar faga imposible a súa permanencia no mesmo.

Ademais destes programas, cada concello ofrece determinados tipos de axudas, programas, actividades... que dependerán da política social que teñan definida e dos sectores, áreas ou problemáticas ás que o propio concello lles dea prioridade. Neste sentido é tamén no que se marca a creación dos servizos especializados que, como indicamos antes, poden estar integrados e xestionados polo equipo profesional que compoña os servizos de atención primaria, ou poden contar con persoal propio e cun funcionamento autónomo, aínda que na práctica sempre exista unha coordinación constante e regular con este tipo de servizos.

2.2. -Persoal de atención primaria

Concellos		Concelleiro/a	Traballador/a social	Educador/a familiar	Administrativo/a	Total homes	Total mulleres
Baiona	Home	1				1	
	Muller		1	1	1		3
Fornelos de Montes	Home						
	Muller	1	1				2
Gondomar	Home						
	Muller	1	1	1	1		4
Mos	Home						
	Muller	1	2	1	1		5
Nigrán	Home						
	Muller	1	1	1	2		5
O Porriño	Home						
	Muller	1	2	1	1		5
Pazos de Borbén	Home						
	Muller		1				1
Redondela	Home						
	Muller		3	1	1		5
Salceda de Caselas	Home	1				1	
	Muller		1	1	1		3
Salvaterra de Miño	Home						
	Muller		1	1			2
Soutomaior	Home						
	Muller	1	1				2
Vigo	Home		1	0	6		
	Muller	1	13	0	7		
TOTAL	Home	2	1	0	6	Home	9
	Muller	7	28	8	15	Muller	58
							67

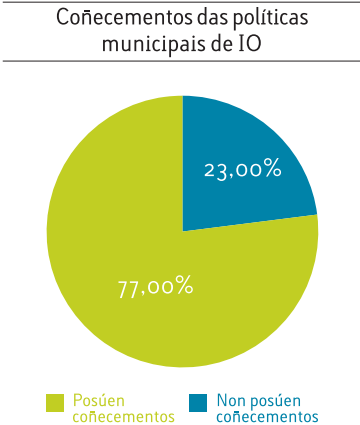
Como podemos observar no cadro, a totalidade do persoal que traballa en servizos sociais son mulleres. Só atopamos 2 homes no apartado de responsabilidade política, fronte a 7 mulleres, e 1 traballador social fronte a 28 mulleres. Cómpre sinalar que no concello de Redondela non figura ningunha/ningún concelleira/o xa que é o propio alcalde o que se responsabiliza desta área.

Porén, podemos afirmar que a área na que nos centramos é unha área totalmente feminizada tanto na organización e na posta en marcha de servizos, como en destinatarias, tal e como nos amosan múltiples estudos e enquisas realizadas a este respecto.

No que atinxe ao persoal dos concellos cómpre aclarar que os equipos básicos que existen en todos os concellos estarían compostos por traballadora/s social/is e persoal administrativo. As educadoras familiares formarían parte do equipo complementario, desenvolvendo os programas municipais de educación familiar. No caso do concello de Vigo, este servizo especializado está subcontratado e por iso no seu cadro non figura ningunha educadora familiar.

2.2.1.-Coñecementos e actitudes do persoal de Atención Primaria

COÑECEMENTO DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS DE IO	Posúen coñecementos	Non posúen coñecementos	Nº total de enquisas
Baiona	1	0	1
Fornelos de Montes	1	0	1
Gondomar	2	0	2
Mos	3	0	3
Nigrán	4	1	5
O Porriño	0	1	1
Pazos de Borbén	1	0	1
Redondela	5	0	5
Salceda de Caselas	2	1	3
Salvaterra de Miño	1	0	1
Soutomaior	1	0	1
Vigo	3	4	7
TOTAL	24	7	31



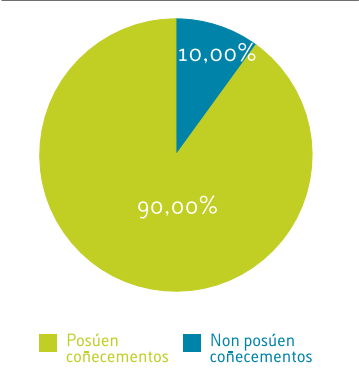
COÑECEMENTO BÁSICOS EN MATERIA DE XÉNERO	Posúen coñecementos	Non posúen coñecementos	Nº total de enquisas
Baiona	1	0	1
Fornelos de Montes	0	1	1
Gondomar	2	0	2
Mos	3	0	3
Nigrán	3	2	5
O Porriño	1	0	1
Pazos de Borbén	1	0	1
Redondela	5	0	5
Salceda de Caselas	3	0	3
Salvaterra de Miño	1	0	1
Soutomaior	1	0	1
Vigo	7	0	7
TOTAL	28	3	31

ACTITUDE FAVORABLE RESPECTO A IO	Favorable	Non Favorable	Nº total de enquisas
Baiona	1	0	1
Fornelos de Montes	0	1	1
Gondomar	2	0	2
Mos	3	0	3
Nigrán	3	2	5
O Porriño	1	0	1
Pazos de Borbén	1	0	1
Redondela	4	1	5
Salceda de Caselas	3	0	3
Salvaterra de Miño	1	0	1
Soutomaior	1	0	1
Vigo	5	2	7
TOTAL	26	5	31

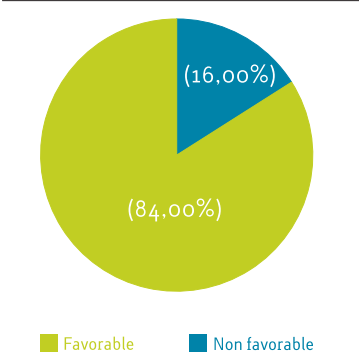
A maior parte do persoal que traballa nos departamentos de servizos sociais dos concellos da MAIV afirma coñecer as políticas municipais de igualdade de oportunidades, nos concellos nas que estas existen, amosa unha actitude favorable a este respecto e ten coñecementos en materia de xénero.

Cómpre aclarar que os datos non aparecen desagregados por sexos xa que a totalidade dos cuestionarios foron cubertos por mulleres.

Coñecementos básicos en materia de xenero



Actitude favorable respecto á IO



2.3.-Servizos especializados

Á parte dos servizos básicos xa explicados, existen diferentes actividades e servizos dentro das seguintes áreas de actuación especializadas:

SERVIZOS ESPECIALIZADOS	Infancia, familias e mocidade	Maiores	Toxico-manías	Migración	Discapa-cidades	Marxinación social	Cooperación Internacional	Minorías étnicas	Asociacio-nismo
Baiona									
Fornelos de Montes									
Gondomar									
Mos									
Nigrán									
O Porriño									
Pazos de Borbén									
Redondela									
Salceda de Caselas									
Salvaterra de Miño									
Soutomaior									
Vigo									
TOTAL	9	8	2	3	6	12	1	2	2
%	20%	18%	4%	7%	13%	18%	2%	4%	4%

O 100% dos concellos da MAIV teñen axudas ou programas municipais de emerxencia social, o que supón o 23% do total da actividade realizada desde Servizos Sociais por áreas. Pola contra existen áreas menos atendidas como toxicomanías ou cooperación internacional.

As actividades programadas desde a política social municipal para realizar traballo nas áreas sinaladas son múltiples. A continuación describiremos cada área de actuación sinalando algunha das actividades realizadas nos concellos para desenvolve-las. Non as describiremos todas xa que son múltiples e diversas.

Infancia, familias e mocidade: dentro desta área estaría enmarcado o programa de educación familiar, as axudas para comedores e para libros de texto, os puntos de atención á infancia, as gardarías, as ludotecas, os campamentos para a mocidade... En xeral, os recursos orientados a acadar a conciliación entre a vida familiar, laboral e persoal ou a actuar nas problemáticas específicas que poidan sufrir os menores (maltrato infantil), a mocidade (lecer e educación para a prevención) ou os núcleos familiares (desestruturación familiar).

Maiores: o crecente envellecemento da poboación fai que cada vez sexa máis necesario crear recursos para atender as necesidades das persoas con idades máis avanzadas. Neste sentido desenvólven-se actividades como excursións e diferentes actividades de lecer, estadias en balnearios, prazas en centros

de día ou residencias, alfabetización...

Toxicomanías: malia que se trata dunha problemática social estendida, cómpre destacar, sobre todo, que os servizos de atención ou de prevención desta problemática son escasos e non moi variados. En xeral existen centros de atención para a curación de persoas con esta enfermidade e campañas de prevención.

Migración: a migración abrangue tanto a emigración e o retorno como a inmigración. As actividades desenvolvidas na MAIV actúan principalmente na inmigración xa que é o colectivo que presenta máis risco de exclusión. Desenvólvense actividades como cursos de alfabetización, axuda á inserción laboral, colaboración con diferentes asociacións...

Discapacidades: abranguería todo o traballo realizado que teña como destinatarias as persoas con algún grao de minusvalía, tanto no sentido de integración e adaptación de espazos, eliminando barreiras ou abrindo portas no ámbito laboral, como de prestación de recursos como o transporte adaptado ou a prestación de camas articuladas. Entraría dentro desta área o servizo de axuda no fogar.

Marxinación social: para evitar ou paliar as necesidades das persoas con escasos recursos, cada concello ofrécelle á súa poboación diferentes axudas co obxectivo de actuar sobre problemáticas concretas, como poden ser: a infravivenda, a alimentación, as terapias...

Minorías étnicas: enténdese por minorías aquelas que representan un colectivo dentro de cada concello con problemáticas concretas. Un exemplo sería o Plan Cigano ou a colaboración con diferentes asociacións que traballen para paliar as necesidades destes grupos.

Asociacionismo: o tecido asociativo de cada concello é aquel mediante o cal se capacita a cidadanía para colaborar e traballar na área social. Na práctica este traballo realízase mediante a convocatoria de subvencións ou os convenios para que as entidades municipais e as diferentes asociacións traballen conxuntamente.

Ademais destas actividades, desde os servizos de atención primaria xestiónanse e tramítanse as axudas da Xunta, da Deputación e do Estado, e derívanse as persoas a servizos de atención especializada supramunicipais cando se considera preciso.

2.3.1.-Servizos subcontratados

No que atinxe ao desenvolvemento das actividades cómpre dicir que, malia que todas as actividades citadas se poñen en marcha total ou parcialmente con cartos municipais, nalgúns casos delégase noutro tipo de entidades para a súa xestión mediante subcontratas.

CONCELLOS	Servizos subcontratados	Tense en conta que a empresa introduza medidas a prol da igualdade entre homes e mulleres
Baiona		
Fornelos de Montes		
Gondomar		
Mos		
Nigrán		
O Porriño		
Pazos de Borbén		
Redondela		
Salceda de Caselas		
Salvaterra de Miño		
Soutomaior		
Vigo		
TOTAL	10	1

O 83,3% dos concellos da MAIV teñen algún tipo de servizo subcontratado dentro de servizos sociais. Na maior parte dos casos adoitan ser servizos de atención domiciliaria ou convenios con entidades que actúan en áreas máis concretas.

Nas bases para a asignación da entidade subcontratada, só o concello de Porriño puntúa que esta introduza algún tipo de medida de igualdade na súa organización.

2.4.-Introdución transversal da perspectiva de xénero

Dado que a atención primaria nos concellos é un dos servizos máis achegados á cidadanía, tanto pola recepción de demandas sobre problemáticas sociais do medio máis achegado como pola execución de actividades para paliar as mesmas, este é tamén un importante axente no traballo de cada concello a prol da igualdade de oportunidades.

Ademais, como xa comentamos, son as mulleres as principais usuarias destes servizos, por ser elas as que máis sofren os problemas sociais máis comúns e xerais como a atención de persoas dependentes ou a falta de recursos.

Por todo isto será importante analizar dentro do proceso de atención e programación da actividade a introdución da perspectiva de xénero, é dicir, se este tipo de servizos adaptan ou tentan adaptar a súa actividade á realidade concreta das mulleres de cada municipio. Para valorar isto, establecemos unha serie de variables e analizamos en cada concello o grao de cumprimento de cada unha delas.

A continuación amosamos un cadro que resume as respostas recollidas.

Accións	Baiona	Fornelos de Montes	Gondomar	Mos	Nigrán	O Porriño	Pazos de Borbén	Redondela	Salceda de Caselas	Salvaterra de Miño	Soutomaior	Vigo
Recóllense datos desagregados por sexos	E	N	N	F	N	N	N	S	S	N	E	S
Realízanse estudos de poboación previos á formulación da actividade	Ns/Nc	N	N	F	N	S	N	N	N	N	F	F
Realízanse estudos previos relativos ás necesidades concretas da poboación feminina		N	N	F	N	S	N	N	N	N	S	S
Existe coordinación coa responsable local de muller	S	Ns/Nc	F	S	S	S	N	N	Ns/Nc	Ns/Nc	S	S
Márcase como obxectivo acabar cos estereotipos de xénero	N	N	S	S	S	S	N	N	S	N	S	S
Promóvese a conciliación	N	N	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
Introdúcese medidas de acción positiva	N	N	S	N	S	N	N	N	N	N	N	N
Dáse información orientada	N	N	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
Téntase utilizar unha linguaxe non sexista	N	N	F	N	N	S	N	S	N	N	N	S
Téntase utilizar unha imaxe non estereotipada	N	Ns/Nc	N	S	Ns/Nc	S	Ns/Nc	Ns/Nc	Ns/Nc	Ns/Nc	Ns/Nc	S

Si

Frecuentemente

Esporádicamente

Non

Ns/Nc

Recollida de datos desagregados por sexos: non é unha práctica moi estendida, malia que as ferramentas informáticas para o rexistro da actividade a contemplan. É o primeiro paso básico para coñecer realmente as principais causas de exclusión de homes e mulleres, e adaptar a oferta de recursos e servizos a cada sexo. Os motivos para facer uso dos servizos sociais son diferentes para homes e para mulleres porque as súas problemáticas sociais son diferenciadas.

Realizar estudos de poboación previos á formulación da actividade, ter en conta as necesidades concretas da poboación feminina: non é común que desde os concellos se realicen este tipo de estudos, aínda que é mais común que as persoas que atendan os servizos si que orienten a programación da actividade do departamento en función da demanda que teñen e das realidades que observan. Así mesmo, en todos os casos nos que se fai teñen en conta a realidade das mulleres.

Coordinación coa responsable de muller: é unha práctica común, estendida e importante, xa que moitas usuarias dos servizos de mulleres son tamén usuarias dos servizos sociais. Unha coordinación entre estes dous departamentos posibilita unha atención máis axeitada para elas. Do mesmo xeito tamén é importante a coordinación destes dous de e cargas, xa que son elas as que principalmente as asumen.

Introdúcese medidas de acción positiva: só dous dos doce concellos realizan este tipo de prácticas. Estas consisten en primar a participación das mulleres respecto dos homes nas posibles actividades ou recursos existentes, tendo en conta as dificultades de acceso externas que teñen as mulleres.

Dáse unha información orientada: con isto referímonos a se no proceso de atención se ten en conta a pertenza a algún colectivo en concreto, neste caso o das mulleres, entendendo a súa problemática dentro dun contexto xeral, como principais prexudicadas pola sociedade machista na que nos atopamos. Máis da metade dos concellos teñen en conta os problemas das mulleres dun xeito global e nun contexto determinado. Cómpre sinalar que este tipo de variables dependen máis da persoa que realiza a atención, e polo tanto da súa sensibilidade, que do servizo en si.

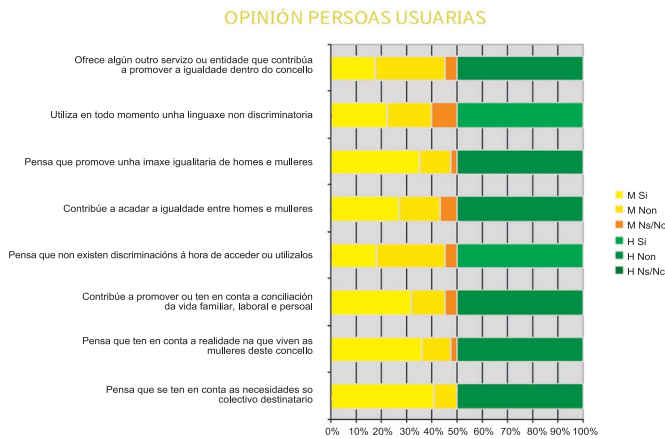
Utilízase unha linguaxe non sexista: tanto na propaganda do servizo, como nas circulares internas e nas fichas de traballo podemos afirmar que, en xeral, os concellos non poñen especial coidado neste sentido, malia que son as mulleres as principais destinatarias.

Utilízase unha imaxe non estereotipada de homes e mulleres: en todos os panfletos, cateleiras ou páxinas web, é dicir, propaganda do servizo. A maior parte dos concellos responden non saben/non responden por carecer deste tipo de publicidade. Nos concellos que si a fan, tanto nas respostas dadas a esta pregunta, como observando a propia publicidade, podemos dicir que existe unha preocupación neste sentido.

2.5.-Opinión das persoas usuarias

Tentaremos recoller a opinión de usuarias e usuarios dos servizos sociais mediante as respostas dadas nun cuestionario anónimo distribuído en todos os servizos.

En primeiro lugar cómpre aclarar que se entrevistou un total de 23 persoas das que 22 eran mulleres e 1 era home. Este feito demostra a feminización desta área xa comentada no punto 1.



Unha lectura xeral da gráfica amósanos que, en xeral, as respostas do home son moito máis negativas ca as respostas das mulleres.

É curioso que á pregunta de se promove unha imaxe igualitaria entre homes e mulleres o home responda que non, e a maior parte das mulleres teñan a percepción de que si o fai.

En xeral, cómpre dicir que a percepción das persoas usuarias respecto do servizo e da consideración do mesmo en canto á igualdade de oportunidades é bastante positiva nas mulleres e non tanto no home.

3.- Políticas de muller e/ou igualdade

3.1.-Marco conceptual

No escaso tempo no que se veñen desenvolvendo políticas de igualdade de oportunidades relacionadas co xénero podemos identificar dúas estratexias de actuación dominantes. Por unha banda, a revisión dos marcos legais e da lexislación existente co fin de eliminar as discriminacións que desde elas se marcaba. Algúns exemplos claros poderían ser o futuro anteproxecto de lei orgánica de igualdade entre mulleres e homes de ámbito estatal, ou o anteproxecto do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, así como os

diferentes cambios para a corrección de cláusulas discriminatorias de xénero en documentos lexislativos como o estatuto dos traballadores e a regulación do matrimonio no código civil.

Por outra banda, impulsando medidas de actuación dirixidas a eliminar discriminacións ou a atender e dar resposta ás consecuencias do patriarcado. É xusto dentro desta liña onde podemos enmarcar as políticas municipais de igualdade con actuacións como a creación de servizos para a atención de persoas e a execución de intervencións, os plans de igualdade, que constitúen un conxunto de medidas propostas e programadas para desenvolver nun determinado período ou os acordos municipais con este obxectivo.

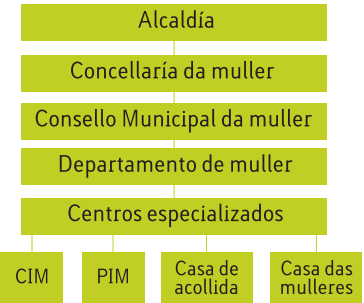
Ao longo de todo o tempo no que se vén actuando para eliminar as discriminacións entre homes e mulleres desde a política municipal, podemos observar unha clara evolución do enfoque da intervención pública a este respecto. A forma de actuación é máis asistencialista e proteccionista coas mulleres, xa que as liñas políticas oríentanse exclusivamente cara a elas e a paliación das diferenzas con respecto aos homes. Esta actuación pretende entender os problemas de xénero dentro do complexo da desigualdade social orientando unha planificación global de actuación. Con este fin comezan a probarse os plans de igualdade e as actuacións transversais.

Actualmente na Mancomunidade de Vigo podemos afirmar que a case totalidade dos concellos non só conta con servizos e actuacións dirixidas á consecución da igualdade, senón que entende este tipo de actuacións dentro dunha planificación global da política municipal. Tan só os concellos de Fornelos de Montes, Pazos de Borbén, Salceda de Caselas e Salvaterra de Miño carecían a finais do ano 2006 de actuacións dentro deste campo, e será este o motivo polo cal se exclúan da análise dentro deste apartado.

3.2. Estrutura de xestión das políticas municipais de igualdade na MAIV

As políticas municipais de igualdade nos concellos seguen un esquema básico de aplicación e execución similar ao resto das áreas que se traballan dentro dun municipio.

A continuación amósase un esquema xeral de organización dos diferentes concellos da MAIV.



Cómpre sinalar que no esquema aparecen os servizos especializados existentes na MAIV e xestionados directamente desde os concellos.

Como podemos observar, á hora de pór en marcha calquera tipo de política nesta área terase que contar cunha parte política encargada da planificación e da aprobación das liñas de actuación, dos servizos existentes, e dos centros desde os que se actúa en cada municipio, e cunha parte técnica responsable do cumprimento dos acordos políticos e da posta en marcha de actividades para o cumprimento dos obxectivos marcados politicamente.

Ademais dos centros que aparecen recollidos, no concello de Vigo existe un centro de día, unha residencia de adolescentes embarazadas e o Servizo de violencia intrafamiliar e menores da Policía Autonómica, que dependen e son xestionados por entidades externas ao concello.

Outros centros que atenden directamente e que podemos atopar noutros concellos de Galicia son os centros de información do programa de atención a mulleres soas con cargas familiares, os centros de información do programa de atención a mulleres anciás soas, o centro de información do programa de atención a mulleres ex-reclusas e os centros de rehabilitación de agresores.

3.3.-Servizos e persoal do departamento

	Baiona	Gondomar	Mos	Nigrán	O Porriño	Redondela	Soutomaior	Vigo	Total persoal
Consello municipal									
Departamento ou área									
Persoal do departamento									
Coordinadora	1							1	2
Axente de igualdade		1				1			2
Administrativa								2	2
Plan de IO									
Casa de acollida									
Casa das mulleres									
PIM									
CIM									

Persoal do CIM									
Coordinadora									
Avogada	1	1		1	1	1	1	1	7
Psicóloga	1	1		1	1	1	1	1	7
T.S.							1	1	2
Asesora laboral						1			1
Educadora social				1					1
Administrativa	1	1			1			1	4
Outros								3	3
Nº TOTAL DE PERSOAS	4	4	0	3	3	4	3	10	31

O cadro anterior amósanos a totalidade de servizos e de persoal co que conta cada concello dentro da área de muller e/ou igualdade. Os cadros marcados con cores indicarían os servizos e departamentos existentes en cada municipio e os números, o persoal co que se conta.

Cómpre sinalar que no momento da recollida dos datos, os concellos de Salvaterra de Miño e Pazos de Borbén tiñan solicitada ao SGI unha subvención para desenvolver unha actividade nesta área no ano 2007. Malia este dato, non aparecen dentro do cadro por carecer de persoas e de traballo específico e constante nesta área. É importante sinalar que ambas subvencións se refiren a programas de formación ou de información e que, no caso de Salvaterra de Miño, están dirixidos a homes co obxectivo de fomentar a corresponsabilidade, e no caso de Pazos de Borbén, as charlas están dirixidas ás mulleres co obxectivo de aportar información específica sobre problemáticas deste colectivo.

Todos os concellos da MAIV, con traballo orientado cara a eliminación das desigualdades de xénero, contan cun plan de igualdade. Porén dedicaremos un apartado a analizar estes plans máis polo miúdo.

O servizo máis estendido de atención dentro da MAIV é o Centro de Información ás Mulleres (CIM). O Decreto 184/2004 do 22 de xullo que regula os centros de información ás mulleres defíneos como aqueles departamentos de carácter permanente destinados a promocionar o asesoramento xurídico, a atención psicolóxica, a orientación profesional, e a información en materia de recursos e calquera outra información encamiñada á consecución da igualdade das mulleres que de forma individualizada o soliciten. Así mesmo, os centros de información ás mulleres proporcionarán información e asesoramento en materia de igualdade de oportunidades aos grupos de mulleres que de forma colectiva o demanden.

Na práctica podemos afirmar que en case todos os concellos a actividade realizada a prol da igualdade vén programada e organizada desde estes centros. As excepcións serían o concello de Vigo que conta cun

departamento de muller con persoal propio desde o que se programan as actividades de intervención social e/ou colectiva, coordinando a actividade do propio CIM, e o concello de Mos que non conta con persoal propio de ningún tipo e no que é directamente a concelleira a que realiza todo o traballo nesta área.

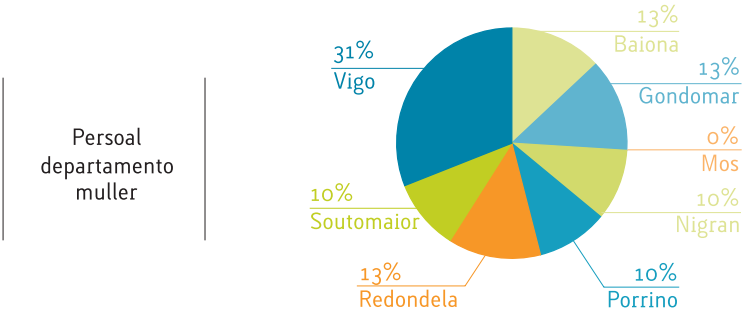
No que atinxe ao equipo multidisciplinar que compón este servizo, cómpre dicir que en todos hay unha avogada e unha psicóloga. Ademais deste persoal, os CIMs de Baiona, Gondomar, O Porriño e Vigo teñen contratada a unha administrativa, o de Nigrán a unha educadora social, Redondela a unha asesora laboral e Soutomaior e Vigo a unha traballadora social. Por outra banda, Gondomar e Redondela contan cunha axente de igualdade que depende do CIM pero que non desenvolve directamente as actividades de atención.

Á parte dos CIM, o concello de Vigo conta con varios puntos de información ás mulleres (PIM) a través do cales se ofrece información e asesoramento específico sobre a violencia de xénero, derivando casos ao CIM, e se fornece información xeral sobre os servizos específicos para as mulleres en materia de formación, traballo e recursos.

Sabemos que máis concellos da MAIV teñen asinados convenios ou programada a apertura deste tipo de centros, aínda que no momento no que se recolleron os datos para o estudo, entre os meses de setembro e novembro de 2006, non existisen, como por exemplo o concello de Fornelos de Montes.

Os concellos de Baiona, Redondela e Vigo contan con cadanseu consello municipal da muller, e no caso de Baiona, da igualdade. Os consellos municipais son un órgano de consulta e de participación da cidadanía na vida e na política municipal. Aínda que só teñen carácter consultivo e non vinculante constitúen unha ferramenta útil para a adecuación da política levada a cabo desde este departamento ás necesidades da poboación, a través das voces do tecido asociativo. Neste tipo de organismos participan, no plano xeral, as asociacións feministas ou de mulleres e os grupos políticos, as asociacións de veciños, as organizacións sindicais e os diferentes tipos de asociacións a través das súas áreas de muller.

3.3.1.- Persoal



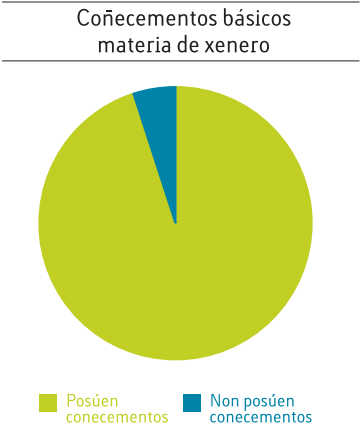
No que atinxe ao persoal que traballa nesta área, cómpre destacar que todas son mulleres agás o psicólogo do CIM de Porriño.

Na MAIV hai un total de 31 persoas traballando en muller das cales, como observamos na gráfica anterior, o 31% están no concello de Vigo, é dicir, 10 persoas, e o resto dos concellos contan con tres ou catro persoas o que supón entre un 10% ou un 13%. O caso máis destacable é o do concello de Mos que, como xa sinalamos antes, non ten persoal propio aínda que si conta cunha concellaría e traballo no municipio.

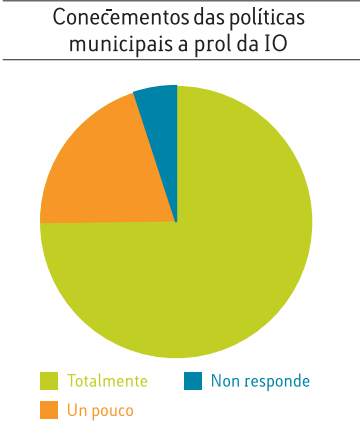
3.3.2.- Coñecementos e actitudes do persoal

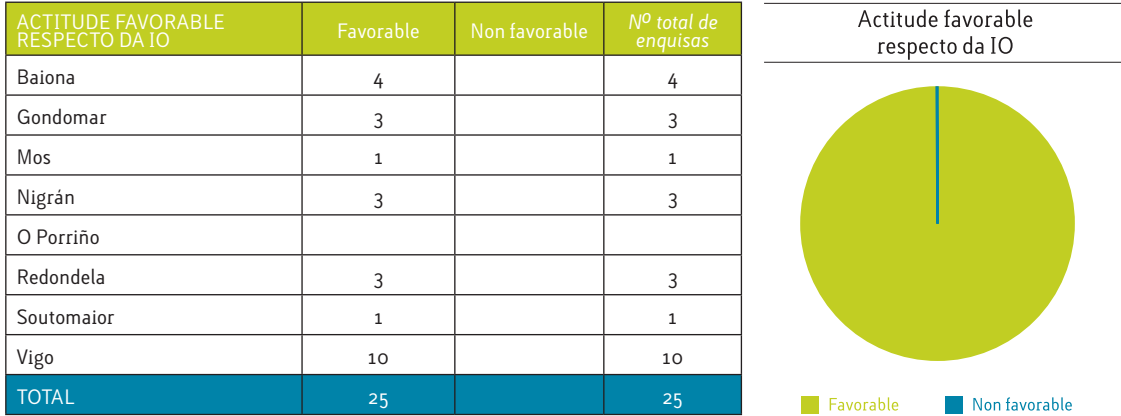
A continuación amosaremos a través de gráficas e cadros cales son os coñecementos e as actitudes respecto da Igualdade de Oportunidades.

COÑECEMENTO DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS A PROL DA IO	Total-mente	Un pouco	Non	Non responde	Nº total de enquisas
Baiona	4				4
Gondomar	2	1			3
Mos	1				1
Nigrán	3				3
O Porriño					
Redondela	3				3
Soutomaior				1	1
Vigo	6	4			10
TOTAL	19	5		1	25



COÑECEMENTOS BÁSICOS EN MATERIA DE XÉNERO	Posúen coñecementos	Non posúen coñecementos	Nº total de enquisas
Baiona	4		4
Gondomar	3		3
Mos	1		1
Nigrán	3		3
O Porriño			
Redondela	3		3
Soutomaior	1		1
Vigo	9	1	10
TOTAL	24	1	25





Pódese dicir que, en xeral, os coñecementos tanto das políticas municipais como en materia de xénero son altos entre as persoas que traballan nos CIMs e no departamento, e que todo este persoal ten unha actitude favorable sobre esta problemática.

3.4.-Plans de Igualdade

A lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, aprobada polo congreso dos deputados o 21 de decembro de 2006, define os plans de igualdade como un conxunto ordenado de medidas orientadas a acadar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e a eliminar as discriminacións por razóns de sexo.

Nos plans de igualdade establécense obxectivos concretos, as estratexias e as prácticas que deben adoptarse para a súa consecución así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e de avaliación dos obxectivos fixados. Estes plans atinxen a un determinado territorio e marcan un período concreto de tempo para a súa aplicación e a consecución dos obxectivos.

Todos os plans de igualdade dos concellos da MAIV constan de varias áreas de actuación. Estas condicionarán os organismos involucrados na súa execución, así como o tipo de actividades que cómpre desenvolver.

PLAN IO ÁREAS	Baiona	Gondomar	Mos	Nigrán	O Porriño	Redondela	Soutomaior	Vigo	Total	Total %
Medios de comunicación									2	3%
Educación									7	11%
Conciliación									7	11%
Emprego									7	11%
Saúde									5	8%
Cooperación e participación									1	1%
Empoderamento									4	6%
Violencia de xénero									4	6%
Formación									5	8%
Administración pública									3	5%
Medio									2	3%
Cultura									5	8%
Lecer									4	6%
Deporte									3	5%
Territorio									1	1%
Mobilidade									1	1%
Participación social									3	5%
Inclusión social									1	1%

O seguinte gráfico amosa as áreas traballadas desde os plans de igualdade en vigor nos concellos da MAIV.

Como podemos observar, as áreas de educación, conciliación e emprego son as que máis frecuencia teñen dentro dos plans de igualdade. Pola contra, a área de inclusión social só se ten en conta no plan de igualdade do concello de Nigrán e a de mobilidade, territorio, cooperación e participación no concello de Redondela.

Chama a atención que tan só 4 concellos dos 8 contemplan unha área específica de violencia de xénero, cando 7 dos 8 contan con servizos específicos de atención a esta problemática.

Os plans de igualdade constitúen unha ferramenta clave para a introdución transversal da perspectiva de xénero na política municipal, xa que implican a diferentes organismos da administración local e traballan sobre eles aínda que, nestes casos, só 3 concellos reflicten esta área.

As áreas de participación social, cooperación e participación van tamén por detrás na aplicación do mainstreaming, dado que son a forma de involucrar a diferentes axentes sociais e fomentar a participación das mulleres na vida municipal. Malia isto, non son maioritarias nos plans de igualdade.

As avaliacións dos plan de igualdade son a única forma de coñecer os efectos positivos acadados así como o grao de cumprimento. Existen diferentes formas de avaliar calquera tipo de programa de actuacións nas que non nos imos centrar. En canto ao tempo no que se fai a avaliación pódense destacar varios momentos.

FORMULACIÓN E AVALIACIÓN DA IO	Estudos previos das necesidades da poboación	Realízase unha avaliación inicial	Realízase unha avaliación continua	Realízase unha avaliación final
Baiona				
Gondomar				
Mos				
Nigrán				
O Porriño				
Redondela				
Soutomaior				
Vigo				
TOTAL	3	4	8	8

Os diagnósticos previos sobre as necesidades da poboación proporcionan unha valiosa información para a adecuación de obxectivos e actividades á realidade desde a cal se quere actuar. Malia isto tan só 3 concellos os realizan.

Pola contra, todos os concellos contemplan no documento do plan a realización da avaliación continua e final.

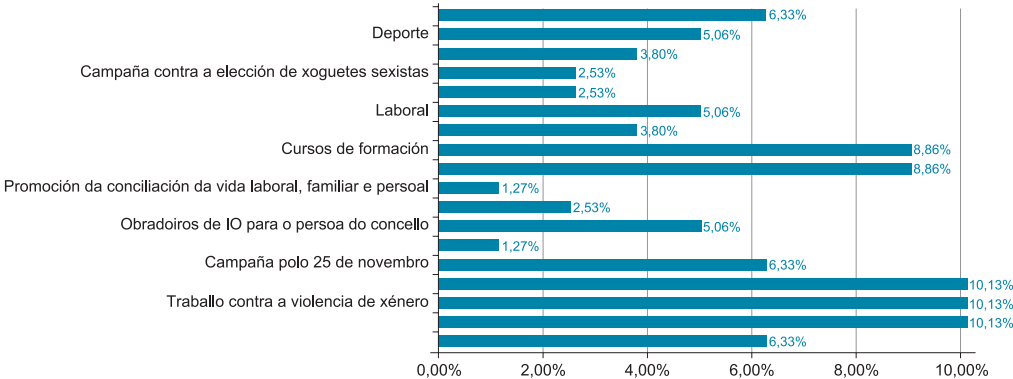
No que atinxe á avaliación inicial, aínda que non parece necesario valorar a adecuación dos contidos iniciais como dos organismos involucrados e das actividades a desenvolver nos dá unha información importante de referencia para a avaliación final, dando a posibilidade de comparar resultados.

Ademais do plan de igualdade, o concello de Vigo conta cun plan municipal contra a violencia de xénero no que se marca a actuación nesta problemática.

3.5.-Actividades

Actividades	Baiona	Gondomar	Mos	Nigrán	O Porriño	Redondela	Soutomaior	Vigo	TOTAL
Información e difusión de servizos, recursos e dereitos									5
Traballo contra a violencia de xénero									8
Campaña polo 8 de marzo									8
Campaña polo 25 de novembro									8
Visibilización das mulleres									5
Obradoiros de IO para o persoal do concello									1
Sensibilización no sistema educativo municipal									4
Promoción de conciliación da vida laboral, familiar e persoal									2
Corresponsabilidade									1
Cursos de formación									7
Cursos de lecer									7
Laboral									3
Campañas contra os estereotipos									4
Campaña contra a elección de xoguetes sexistas									2
Deporte									3
Saúde									4
Asociacionismo									5

% DA ACTIVIDADE SOBRE O TOTAL



No cadro e na gráfica anterior aparecen as actividades realizadas polos concellos da MAIV na área de muller. Estas actividades preséntanse agrupadas por temáticas tratadas ou polas características da propia actividade. Os cadros de cores indican as actividades que realiza cada concello sen cuantificar, primando a información sobre os tipos de actividades fronte ao número que se realizan.

A continuación pasaremos a comentar brevemente cada unha delas e o xeito no que se veñen desenvolvendo:

- Información e difusión de servizos, recursos e dereitos: dos 8 concellos con traballo nesta área, 5 teñen editado algún tipo de guía na que se recolle información sobre o marco normativo, os recursos existentes, os centros, as prestacións... tanto no plano xeral como para o tratamento de situacións máis específicas como poden ser as de violencia de xénero.

- Traballo contra a violencia de xénero, campaña polo 8 de marzo e campaña do 25 de novembro: todos os concellos da MAIV que realizan un traballo a prol da igualdade de xénero programan actos ou actividades pola erradicación da violencia de xénero. O 25 de novembro desenvolven algún tipo de campaña e o 8 de marzo celebran o “Día da muller traballadora”. O traballo contra a violencia de xénero pode ir desde charlas, formación, atención a vítimas (asesoramento, tratamento de casos, recursos...), viodeoforos, ata actos reivindicativos ou de visibilización e denuncia da problemática, no que entrarían os celebrados o propio 25 de novembro “Día internacional contra a violencia de xénero”. Estes datos amósannos que cada día a violencia de xénero é un problema máis latente no plano social, sobre o que se ve a necesidade de actuar, o compromiso dos concellos para a súa erradicación é importante e, neste caso, exitoso.

- Visibilización das mulleres: o traballo de visibilización das mulleres é importante de cara a crear referentes e valorar un traballo que, ata o de agora podería estar oculto. As actividades con este obxectivo van desde a edición de vídeos ata as exposicións.

- Obradoiros de Igualdade de oportunidades para o persoal do concello: o concello de Baiona é o único que programou obradoiros de Igualdade de Oportunidades para o persoal do concello, aínda que no

concello de Vigo se realizou esta formación para a policía local, no marco do plan municipal contra a violencia de xénero. Este tipo de formación é importante para a transversalidade, xa que a aptitude e os coñecementos das persoas que traballan na política municipal determinarán a actuación e o éxito desta estratexia.

- Sensibilización no sistema educativo municipal, campaña contra os estereotipos, campaña contra a elección de xoguetes sexistas: adoitan ser campañas orientadas cara á mocidade dentro do sistema educativo, tanto da elaboración de materiais como de publicidade. Teñen un carácter transversal xa que fan partícipes a outro tipo de entidades como son os centros educativos.

- Promoción da conciliación e corresponsabilidade: non son actividades moi estendidas, xa que son poucos os concellos que as levan a cabo. No que atinxe á conciliación cómpre só dicir que se pon en marcha principalmente a través do servizo de Atención domiciliaria á infancia. No referente a este servizo, cómpre dicir que hai concellos como Redondela que dispoñen del pero que nos que a súa competencia lle corresponde á Atención primaria, polo cal non aparecen sinalados dentro do cadro. No tocante á corresponsabilidade sinalaremos que só o concello de Vigo realiza unha campaña específica sobre este tema. Esta campaña está dirixida principalmente aos homes no marco do traballo contra os estereotipos.

- Cursos de formación e lecer: a formación, tanto de lecer como orientada cara á inserción laboral constitúe a actividade que máis veces se realiza, aínda que non en todos os concellos se programan cursos. Naqueles nos que se fai, esta actividade é practicamente a principal da área. A formación é variada tanto en temáticas como en destinatarias. Podemos destacar a formación en novas tecnoloxías, tarefas masculizadas, apoio ao asociacionismo, reforzamento persoal físico e psicolóxico... Por último, comentaremos que chama a atención que se sigan programando cursos en tarefas totalmente feminizadas destinados ás mulleres como os cursos de maquillaxe, de costura... reforzando os estereotipos de xénero. Cómpre sinalar que o concello de Vigo non programa directamente a formación destinada ás mulleres pero que si subvenciona este tipo de actividades que son executadas por diferentes asociacións.

- Laboral: o traballo no ámbito laboral adoita estar orientado cara á inserción das mulleres no mundo do traballo ou contra a segregación. Basicamente realízase a través dos plans formativos e de atención no CIM a través da asesora laboral nos concellos nos que existe esta figura. Son escasas as campañas de sensibilización que podemos atopar nos concellos sobre esta problemática.

- Deporte: desenvólvese a través do patrocinio de equipos ou de actividades deportivas. Esta actividade non está moi explotada aínda que a través dela involúcranse entidades externas ao concello.

- Saúde: as actividades de saúde dirixidas ás mulleres adoitan ter dúas variantes: o tratamento e a información sobre enfermidades feminizadas e o coidado ás persoas enfermas. Esta actividade ponse en

marcha a través de charlas, de formación e de información. Só o concello de Redondela ten programado realizar un traballo conxunto cos centros de saúde.

- Asociacionismo: o traballo co tecido asociativo resulta crucial para a involucrar a poboación do municipio no traballo municipal. Trátase dunha actividade bastante estendida e adoita poñerse en marcha a través da oferta de axudas económicas para a realización de actividades, subcontratación de servizos ou convenios de colaboración, ou creando órganos de participación como o Consello Municipal da Muller.

As actividades realizadas polos concellos da MAIV na área de muller e/ou igualdade son múltiples e variadas e case todas están dirixidas ás mulleres, aínda que se programan actividades de sensibilización social, educativa e dirixidas aos homes.

As actividades adoitan estar programas, organizadas e postas en marcha por esta área. Poucos son os casos nos que se involucran outro tipo de entidades ou áreas municipais na súa organización, é dicir, normalmente non teñen un carácter transversal.

3.6.- Servizos Subcontratados.

CONCELLOS	Servizos subcontratados	Tense en conta que a empresa introduza medidas a prol da igualdade entre homes e mulleres
Baiona		
Gondomar		
Mos		
Nigrán		
O Porriño		
Redondela		
Soutomaior		
Vigo		
Total Servizos	8	5

Como podemos observar no cadro, todos os concellos contan con servizos subcontratados, é dicir, contratan a empresas, asociacións, fundacións... a posta en marcha de determinados servizos ou actividades. A subcontratación adoita facerse a través de concursos, con bases e valoración de méritos, ou por convenio con determinadas entidades.

A segunda columna do cadro indícanos o número de concellos que ten en conta, tanto á hora de asinar convenios como de facer as bases para a subcontratación, que a entidade subcontratada introduza dalgún xeito medidas de promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Mais da

metade dos concellos téñeno en conta desde este departamento, o que non podemos afirmar que sexa unha práctica que se estende ao resto das áreas dos concellos agás no caso do Porriño, no que o pleno aprobou este tipo de cláusulas para todos os concursos de subcontrata do concello.

Este tipo de iniciativas están en harmonía coas propostas legislativas actuais nesta materia, a través das que se establece que a administración pública deberá primar as empresas con distintivos ou recoñecementos de igualdade.

3.7.-Coordinación do departamento.

	Actividades conxuntas con outros departamentos	Actividades conxuntas con entidades externas	Incorporación da perspectiva de xénero na corporación municipal	Competencias transversais
Baiona				
Gondomar				
Mos				
Nigrán				
O Porriño				
Redondela				
Soutomaior				
Vigo				
Total	5	7	3	2

A través deste cadro tentaremos analizar a capacidade de aplicación transversal que está tendo a área de muller nos concellos da MAIV con actividade a este respecto. Indícase a coordinación existente á hora de realizar actividades tanto coa entidade municipal como con entidades externas que actúan dentro dos municipios.

A información para completar esta táboa foi extraída das entrevistas a persoas, das características das actividades realizadas e da propia formulación dos plans de igualdade.

ACTIVIDADES CONXUNTAS CON OUTROS DEPARTAMENTOS: 5 dos 8 concellos si que coordinan actuacións entre a concellaría de muller e outras concellarías. Na maior parte dos casos, a coordinación prodúcese cos departamentos con competencias no ámbito laboral, social e educativo. Na actualidade non existe ningún concello que interactúe con todos os departamentos do concello.

Existen casos nos que o traballo conxunto con outros departamentos está condicionado ás áreas ou á concellaría que ocupe a concelleira de muller.

ACTIVIDADES CONXUNTAS CON ENTIDADES EXTERNAS: case a totalidade dos concellos teñen este tipo de prácticas. Na maior parte dos casos execútanse por medio de colaboracións, subvencións, cofinanciamento ou organización conxunta con asociacións de mulleres e vogalías ou áreas da muller doutras asociacións.

Cómpre destacar que no novo plan de igualdade do concellos de Redondela, aínda por executar, se contempla a colaboración con outro tipo de entidades como son os centros de saúde ou os centros educativos.

No caso do concello de Vigo tamén se fai o traballo cos e nos centros educativos.

PROPOSTAS PARA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO Á CORPORACIÓN MUNICIPAL: só o concello de Porriño traballa neste sentido, manifestando a través da aprobación de acordos como o de ter en especial consideración para a subcontratación de servizos aquelas empresas que promovan a igualdade.

O concello de Vigo e o concello de Baiona impartiron formación para persoal doutros departamentos. Esta actividade podería influír directamente na incorporación da perspectiva de xénero nos departamentos nos que traballen as persoas asistentes, mais non é un feito comprobable.

COMPETENCIAS TRANSVERSAIS: os plans de igualdade de Vigo e Redondela contemplan este tipo de competencias.

Non podemos falar de prácticas exitosas xa que ambos se están a desenvolver e consideramos que aínda non teñen o grao de madureza suficiente para poder realizar valoracións ao respecto.

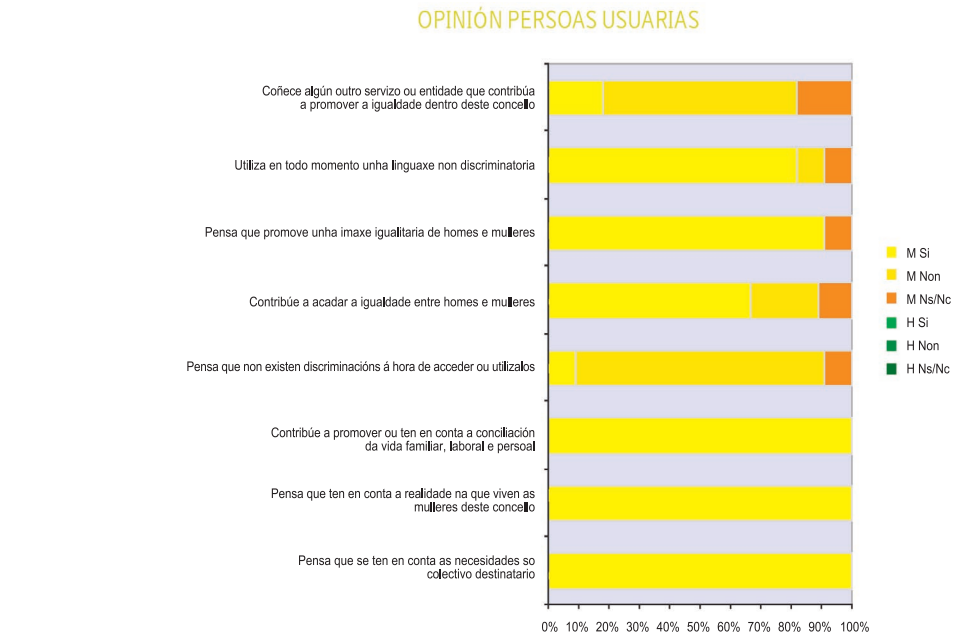
3.8.-Opinión das persoas usuarias.

En todos os concellos estudados distribuíronse 3 cuestionarios para usuarias dos servizos de muller, dadas as características dos centros e o tipo de atención que neles se dá. Non en todos os concellos se deixaron os cuestionarios.

Recolléronse un total de 11 cuestionarios cubertos. As respostas extraídas presentámolas a continuación na seguinte gráfica.

Todas as usuarias enquisadas pensan que os servizos se adaptan ás súas necesidades e que contribúen a promover a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

Como dato rescatable cómpre dicir que o 82% opina que existen discriminacións á hora do acceso e da utilización dos servizos.



4.- Conclusións xerais da áreas

Unha vez analizados os datos obtidos podemos tirar as seguintes conclusións das áreas obxecto do estudo:

4.1.- Área de políticas sociais:

1. Como xa se observou anteriormente, unha primeira conclusión nesta área sería a súa feminización. Tanto polo persoal que o configura como polas persoas que o utilizan. As causas deste fenómeno poden ser que, por unha banda, a prestación de servizos sociais constitúe unha actividade tradicionalmente asociada ás mulleres, e que, por outra banda, son as mulleres as que máis sofren os problemas de exclusión social.
2. Malia esta característica, cómpre dicir que só o 25% dos concellos teñen en conta as necesidades específicas deste colectivo á hora de programar e de pór en marcha a súa política social.
3. Detecta unha notable carencia de compromiso político na incorporación transversal da perspectiva de xénero, non existindo acordos de corporacións municipais con este fin, deixando nas mans das persoas que traballan nesta área, e da sensibilidade que podan ter respecto das diferenzas de xénero, a aplicación da transversalidade. Porén, a introdución da perspectiva de xénero realízase principalmente a través da atención.

4. A aptitude das persoas que traballan neste departamento e os coñecementos en materia de xénero son moi boas, feito que indica unha sensibilidade notable respecto desta problemática.

5. Existe unha carencia de rexistros de atención desagregados por sexos, feito que impide coñecer realmente cales son as necesidades da poboación diferenciadas para homes e mulleres e se a oferta se adapta á realidade social.

6. A coordinación entre as persoas que se responsabilizan da área de políticas sociais e da área de muller é real nos casos de usuarias de ambos servizos, mais non está estendido o uso do departamento de muller como asesor.

7. A través deste departamento ponse en marcha e coordínase a maior parte dos servizos de conciliación dos que dispoñen os concellos, gardarías, centros de día, axuda a domicilio...

8. A utilización da imaxe e da linguaxe de xeito non discriminatorio non está especialmente coidado, xa que a maior parte dos cuestionarios utilizados e das follas de rexistro están en masculino. Por medio da propaganda, non se aporta unha imaxe non estereotipada de mulleres e, sobre todo, de homes, aínda que non se detectou utilización de imaxes sexistas.

4.2.- Área de muller

1. En xeral, na MAIV existen recursos e actividades nesta área na maior parte dos seus concellos.
2. Na MAIV a actividade nesta área ponse en marcha principalmente a través dos Centros de Información á Muller (o único que non o fai é o concello de Mos).
3. Non todas as persoas que traballan nesta área coñecen as políticas sociais municipais. Aínda que a maioría si as coñece, chama a atención este dato que amosa unha grave falta de difusión das mesmas.
4. En todos os concellos nos que existe muller trabállase na atención e prevención da violencia de xénero. Este dato apunta a unha notable sensibilización e preocupación respecto desta problemática.
5. Os plans de IO amosan certa preocupación pola corporación municipal neste tema, sobre todo, no intento de involucrar a varios departamentos no seu desenvolvemento. Se cadra neste sentido si que se detectará que a acollida polos departamentos implicados nos plans non sempre é boa e que en ocasións isto provoca que non se consigan os obxectivos programados.

6. Nalgúns concellos tamén se detecta unha preocupación polo fomento da participación do asociacionismo feminino na actividade desta área, facendo partícipe a poboación no desenvolvemento de políticas de igualdade nos municipios, principalmente a través dos consellos municipais da muller.

7. Chama a atención o feito de que tan só un concello traballe especificamente na área de exclusión social, dentro do seu plan de igualdade, xa que os datos amosan que son as mulleres as que principalmente sofren o paro, a pobreza e demais causas de exclusión. Por outra banda, áreas igualmente importantes como a educación, a conciliación ou o emprego aparecen tratadas na maior parte dos plans.

8. Só tres dos oito concellos que posúen un plan realizaron un diagnóstico previo das necesidades, e só a través destes estudos se poden detectar problemas reais non latentes sobre os que pode ser preciso actuar.

9. No que atinxe ás actividades realizadas nesta área, cómpre dicir que, en xeral, son moi numerosas e repartidas por todo o ano, malia que nas datas importantes se observa un incremento delas. En xeral, adoitan ser actividades de participación e, case todas de formación e información, sendo menos usuais as campañas propagandísticas, de difusión ou visibilización.

10. A través desta área séguense poñendo en marcha e subvencionando actividades estereotipadas dirixidas ás mulleres, principalmente a través da formación.

11. No referente ás charlas programadas, cómpre destacar que malia que normalmente aportan unha información sobre problemáticas ou preocupacións feminizadas, e que, polo tanto poden ser frutíferas, son escasas as charlas dirixidas a informar as mulleres sobre problemáticas que non perciban como propias.

12. Actualmente, nos concellos da MAIV non se está introducindo a perspectiva de xénero de xeito transversal. Só os concellos de Redondela e Vigo contemplan este obxectivo dentro do seu plan de igualdade e crean órganos para acadalo.

13. As áreas encargadas de realizar o traballo de muller en cada concello non teñen como práctica habitual realizar traballo interno, tanto como asesor como conxunto con outros departamentos.

J. DANIEL COSTAS FERNÁNDEZ. SECRETARIO DE FORMACIÓN DA UNIÓN COMARCAL

Dende CCOO consideramos que o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un dos piares básicos do estado de dereito. Para que mulleres e homes poidamos disfrutar en igualdade dos mesmos dereitos sociais, debemos contar coas mesmas oportunidades de acceso e permanencia no mercado laboral, acadando iguais condicións de traballo, retribucións, formación, medidas de conciliación da vida familiar e laboral... Todo isto ten que reflectirse nos centros de traballo, nos que ademais debe asegurarse o respecto entre as persoas que integran a plantilla.

O sindicato de CCOO a través dos nosos delegados e delegadas e a través das Secretarías da Muller, levamos anos reivindicando medidas que axuden a paliar os efectos da discriminación das mulleres no mercado laboral e, a pesar de ter acadado avances importantes, aínda non os consideramos suficientes. A nosa responsabilidade sindical obríganos a traballar na procura de solucións desde todos os ámbitos posibles.

Nos estudos realizados en España sobre a situación laboral das mulleres, temos identificado como os principais problemas que teñen hoxe no mercado de

traballo, os altos niveis de segregación laboral por sexos, a maior temporalidade, a insuficiencia de servizos sociais de calidade para a atención das fillas e fillos e das persoas dependentes, xunto coa persistencia de factores socioculturais e familiares que condicionan as súas opcións formativas, de ocupación e de vida, dificultando o seu acceso ó emprego, permanencia e desenvolvemento profesional.

As Administracións locais, pola súa proximidade á cidadanía, constitúen un lugar idóneo para traballar a transversalidade de xénero, tendo un coñecemento inmediato e próximo da situación das persoas e servindo de exemplo como espello no que poden mirarse as empresas da zona.

A recollida de datos estatísticos desagregados por xénero e a realización de enquisas, pronósticos e análises desde una perspectiva de xénero permiten trazar con maior precisión a situación socioeconómica de ambos sexos e ofrecen información sobre o impacto que poidan ter as decisións políticas nas diversas condicións de vida de mulleres e homes, analizando con anterioridade as consecuencias que unha determinada proposta política podería ter para a igualdade de xénero, co fin de poder remediar os efectos negativos antes de que se tome a decisión.

Os estudos nos diferentes Concellos da Mancomunidade de Vigo permitirán, non sómente diagnosticar a situación en cada un deles, senón tamén identificar as boas prácticas neles realizadas, ofrecendo un abano de posibilidades extrapolables a outros Concellos, e á sociedade no seu conxunto, que poida favorecer a eliminación de discriminacións directas ou indirectas, e pular por medidas de acción positiva que axuden á integración laboral das mulleres en tódolos ámbitos e a acadar a igualdade “real” de xénero.



5 | ESTUDO DE DIAGNOSE DA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XENERO NAS POLÍTICAS SOCIAIS, FORMACIÓN E EMPREGO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

5.3. Área de emprego

1.- *Introdución*

Nesta área o estudo divídese en dúas partes. Por unha banda analizouse a política de emprego dos concellos de cara ao exterior, no que atinxe a programas, servizos, proxectos que os concellos ofrecen á poboación, e por outra banda estudouse a propia política de emprego interna.

2.- *Marco teórico*

Unha das finalidades fundamentais para conseguir a igualdade de xénero, segundo o grupo de especialistas en Mainstreaming no seu informe de 1998, é a independencia económica das persoas, que conduce a asegurar igual retribución, igualdade de condicións no mercado de traballo, distribución de activos que teñan en conta as diferenzas de xénero na vida privada. A posición que ocupan as mulleres e os homes na economía é crucial para o equilibrio. Tamén é crucial a loita contra a feminización da pobreza.

A Comunidade Autónoma de Galicia, desde o 1 de xaneiro de 1998, ten asumida a transferencia da xestión realizada polo Instituto Nacional de Emprego no ámbito do traballo, o emprego e a formación, e a Consellaría de Traballo asume o exercicio das competencias e funcións, entre outras materias, no relativo ás políticas activas de emprego.

A aplicación das políticas activas de emprego en Galicia segue as directrices europeas de emprego elaboradas pola Comisión Europea co fin de lograr unha estratexia de acción común. Estas directrices fan especial fincapé na importancia da creación de postos de traballo no plano local.

Unha das liñas principais de actuación da Consellaría de Traballo en materia de promoción do emprego vén definida entre outros aspectos pola busca da igualdade de homes e mulleres no mercado laboral, obxectivo prioritario do goberno de Galicia. A discriminación que sofren as mulleres asalariadas, e tamén no autoemprego e no mundo empresarial require medidas ambiciosas máis alá das que pretenden favorecer a conciliación da vida laboral e familiar. Unha peza fundamental deste ámbito será a lei galega de inserción da muller, que obrigará á Consellaría de Traballo a definir as accións para promover a inserción laboral das mulleres e, en especial, a ter en conta a participación das mulleres no desenvolvemento rural.

3.- Servizos de emprego dos concellos

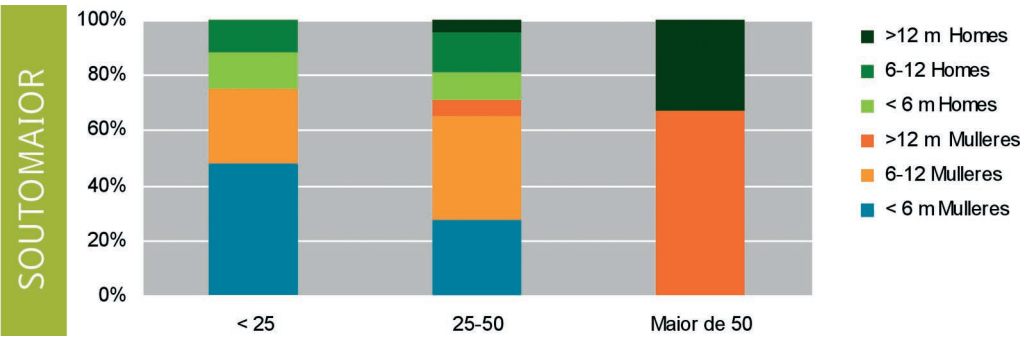
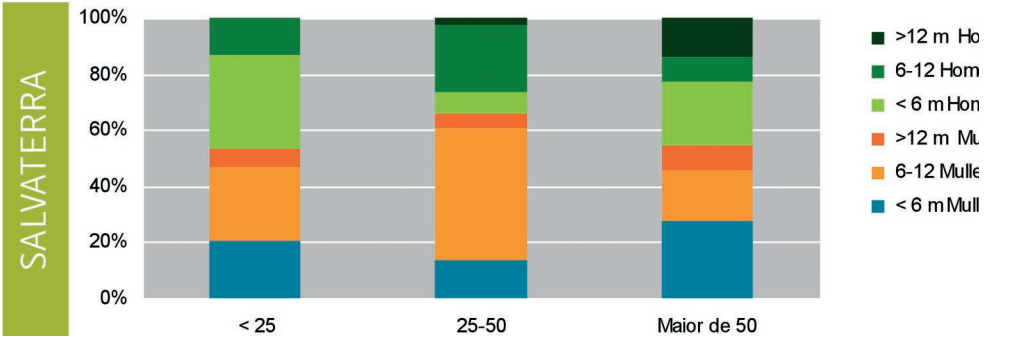
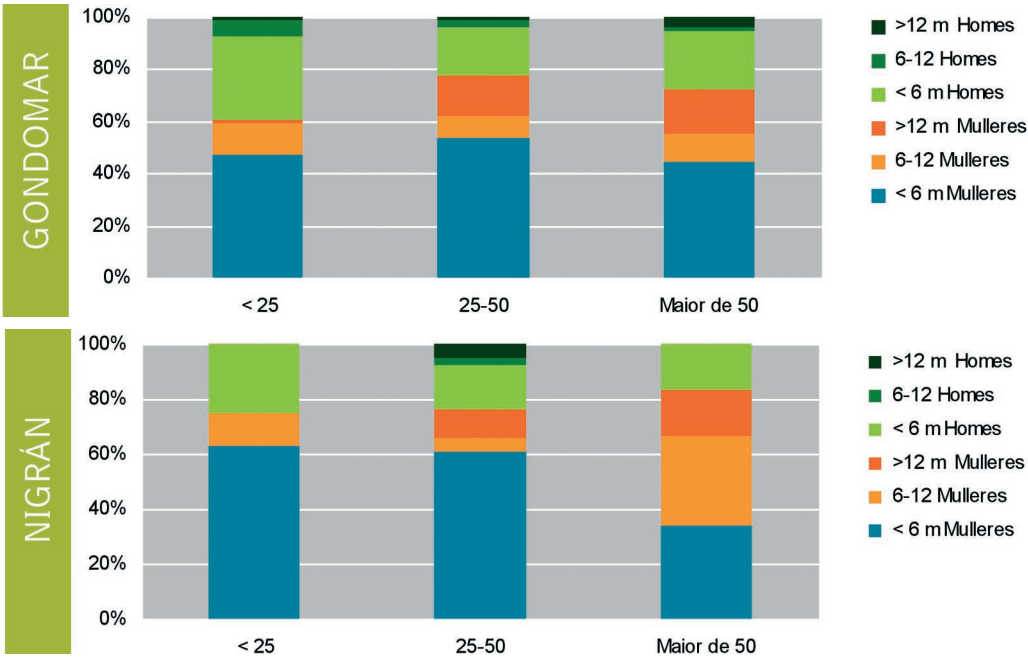
a)UTILIZACIÓN DE SERVIZOS DE ORIENTACIÓN LABORAL NA ÁREA DE EMPREGO DOS CONCELLOS

Recolléronse datos sobre o número de persoas que utilizaron os servizos de orientación dos concellos da Mancomunidade de Vigo no último ano, tendo en conta o sexo, tramos de idade e tempo de permanencia como demandantes de emprego.

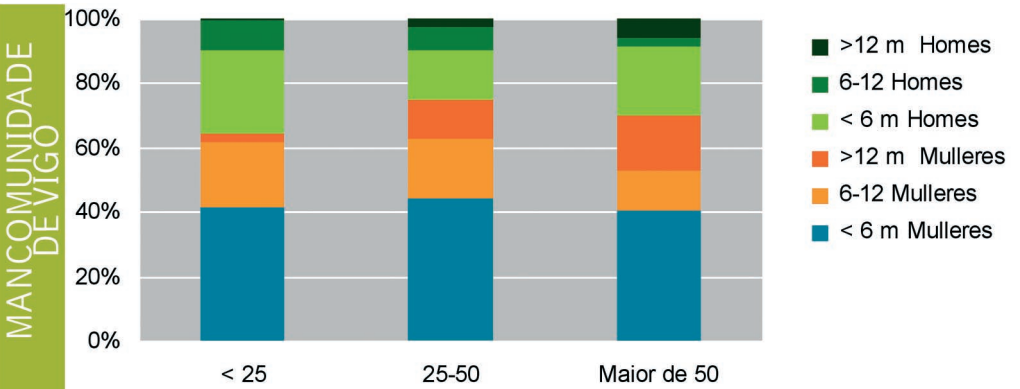
En todo os concellos proporcionáronnos os datos sobre a utilización dos servizos de orientación laboral desagregados por sexos. Nos concellos nos que na súa base de datos utilizaban tramos de idade ou tempos de permanencia no paro diferentes dos que solicitabamos, só recolleemos o número total de homes e o número total de mulleres. Estes concellos foron:

CONCELLO	Mulleres	Homes
Fornelos	9	4
O Porriño	144	295
Redondela	846	394
Vigo	163	75

Nas seguintes figuras amósase en laranxa a porcentaxe de mulleres usuarias dos servizos e en verde a porcentaxe de homes. As tonalidades máis claras corresponden a menores tempos de permanencia na busca de emprego.



Nas figuras pódese ver como nos diferentes concellos a porcentaxe de mulleres que acoden aos servizos de Orientación Laboral é maior ca a dos homes (só en Salvaterra se aproxima ao 50%), e tamén como o tempo de permanencia e máis longo.



Nas figura pódese observar como a porcentaxe de mulleres que recorren aos servizos de orientación laboral no conxunto dos concellos da Mancomunidade é superior á dos homes (71,53 5% son mulleres fronte a un 28,47% de homes) e permanece un tempo máis longo. A maior porcentaxe correspóndelles ás mulleres de entre 25 e 50 anos e a permanencia máis longa ás mulleres maiores de 50.

b) PLANS E MEDIDAS PARA MELLORAR A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO MERCADO LABORAL

Nos servizos de emprego tentouse recoller unha imaxe da introdución da perspectiva de xénero no seu traballo e os plans ou medidas para mellorar a participación das mulleres no mercado laboral.

Nas táboas seguintes resúmese a información recollida no conxunto da Mancomunidade de Vigo.

Indicadores de xénero nos servizos de emprego:

Emprego	Nigrán	Fornelos	Gondomar	Mos	Nigrán	Pazos	O Porriño	Redondela	Salvaterra	Salceda	Soutomaio	Vigo
Datos recollidos desagregados por sexo?												
Introdúcese a perspectiva de xénero de forma transversal?												
Ten o Concello plans ou medidas para promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes no mercado de traballo?												
Existe coordinación coa área responsable de muller ou igualdade?												
As políticas de emprego teñen entre os seus obxectivos aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo?												

Case todo os concellos manifestaron ter plans ou medidas para promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes no mercado do traballo. Enuméranse a continuación os referidos polos diferentes servizos de emprego municipais:

- Mos, Nigrán, Gondomar e Vigo: sinalan ter un Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades
- Gondomar cita un Axente de Igualdade de Oportunidades
- Mos: resalta a prioridade nos programas e na contratación
- Nigrán e Soutomaio: programas formativos atendendo ás necesidades das mulleres

- O Porriño: incorpora unha Cláusula social en pregos á contratación e conta cun plan de formación con compromiso de contratación en empresas da automoción
- Salceda: inclúe nos Obradoiros de emprego maioritariamente a mulleres, tamén sinala o valor positivo dos Cursos de SGI

- En Vigo cóntase ademais cun Plan Municipal de emprego

Como tenta aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo?	Baiona	Fornelos	Gondomar	Mos	Nigrán	Pazos	O Porriño	Redondela	Salvaterra	Salceda	Soutomaio	Vigo
Mellorando a empregabilidade e a permanencia no emprego das mulleres												
Potenciando o nivel formativo												
Potenciando a adaptabilidade aos requerimentos do mercado de traballo												
Destinando prioritariamente os programas de inserción laboral a colectivos de mulleres												
Contemplando nos programas de inserción laboral unha determinada proporción de mulleres												

Na mediación laboral e cando as ofertas de colocación por parte das empresas solicitan un perfil determinado para un dos sexos, todos os concellos responderon enviar a oferta tanto a homes como a mulleres, agás o concello de Salceda. Este concello, con todo, considera que a oferta referida a un só dos sexos é discriminatoria e así llo comunica a quen a formule. O mesmo fan os concellos de Fornelos, Mos, Nigrán, Soutomaio e Vigo.

Na mediación laboral, cando as ofertas de colocación se refiran unicamente a un dos sexos	Baiona	Fornelos	Gondomar	Mos	Nigrán	Pazos	O Porriño	Redondela	Salvaterra	Salceda	Soutomaio	Vigo
Comunicaselle a quen formule a oferta que se aprecia un carácter discriminatorio para que o corrixa												
Enviase a oferta tanto a mulleres como a homes												
Considérase discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en esixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico												

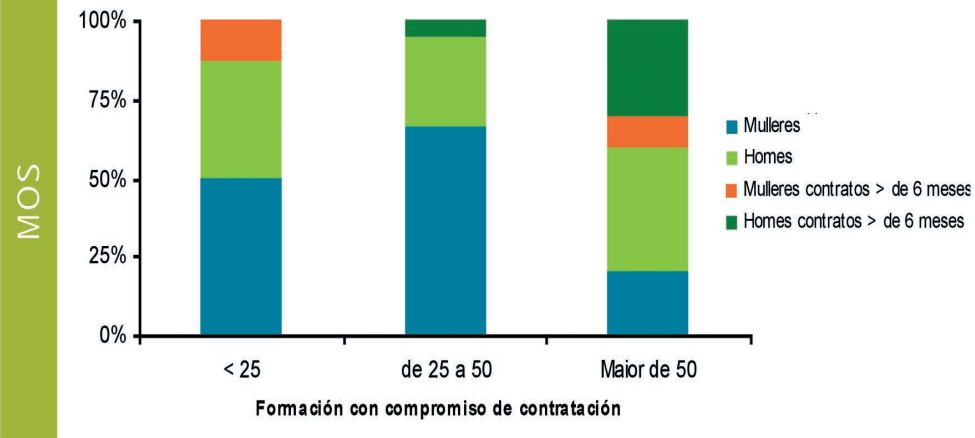
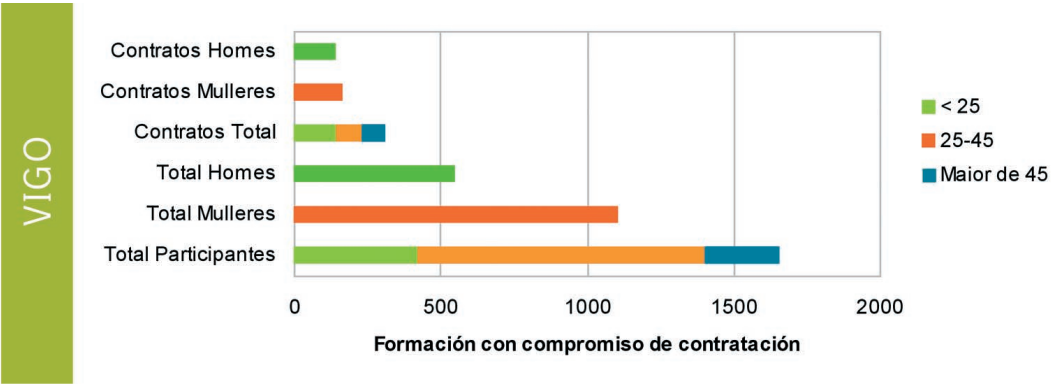
A resposta dos concellos a cómo tratan este problema das ofertas de emprego nas que demandan un perfil determinado polo sexo foi “.....fórmanse excelentes traballadoras, pero en sectores masculinizados como o da construción é moi difícil a súa inserción. Se a empresa solicita que sexa un home, aínda que enviemos 20 mulleres que se axusten perfectamente ao perfil, collerán a un home. É moi frustrante, para nós e para elas, enviar a candidatura das mulleres xa que van ser rexeitadas”

Nos diferentes concellos demándase a necesidade dunha maior sensibilización na sociedade no seu conxunto.

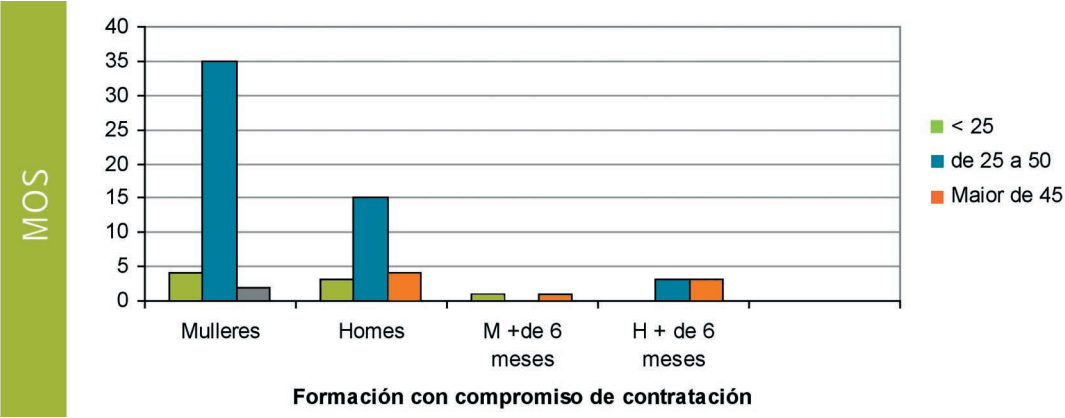
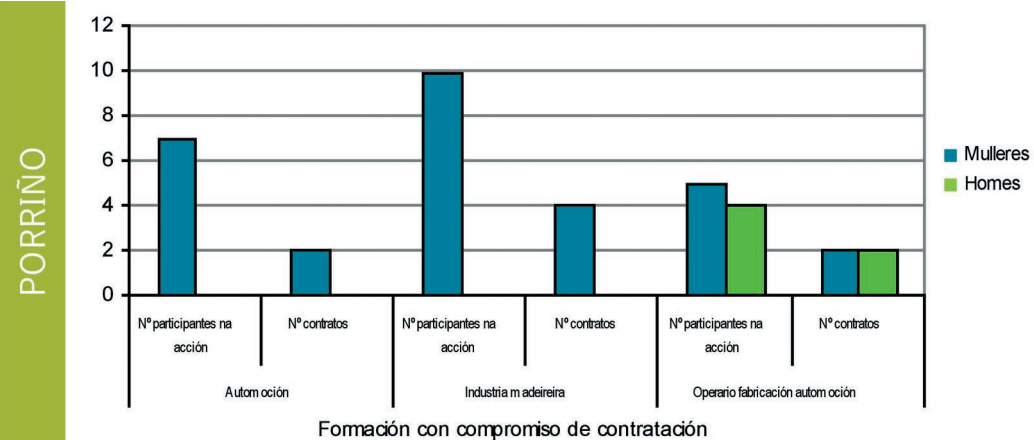
Unha traba importante sinalada pola maioría dos concellos, é a dificultade de combater os estereotipos de xénero xa que están moi arraigados na nosa sociedade e non sempre hai conciencia diso. Están presentes tanto nas ofertas de emprego, nas empresas, nas persoas que traballan nos servizos e nas que demandan un emprego.

c) PROGRAMAS DE FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

Os concellos de Mos, Porriño e Vigo contan con programas de formación con compromiso de contratación. Os datos recollidos reflíctense nas figuras seguintes. En todos os casos estaban desagregados por sexo, en Vigo e Mos por tramos de idade, pero o seu rango era diferente.



A porcentaxe de mulleres menores de 50 anos é maior ca a dos homes, pero o número de contratos que se manteñen no emprego máis alá de 6 meses, nas mulleres só foi superior no caso das menores de 25 anos.

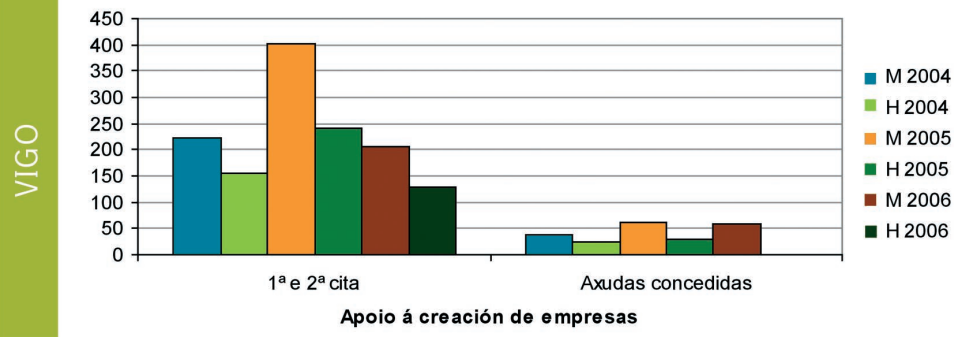


d) APOIO Á CREACIÓN DE EMPRESAS

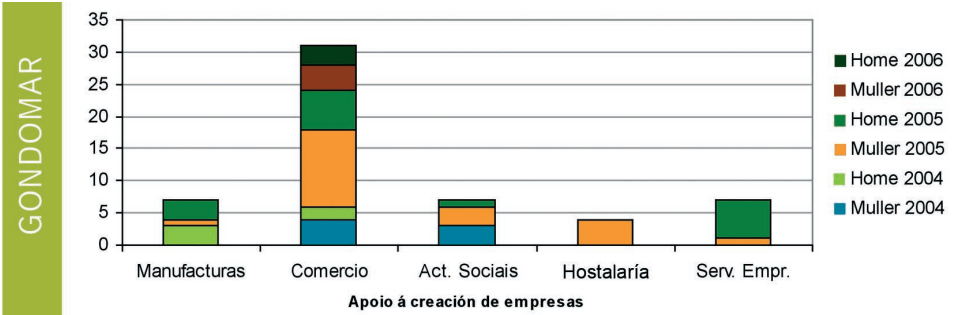
En canto ao apoio que os concellos da Mancomunidade lle dan á creación de empresas pode verse un aumento considerable nos tres últimos anos. Hai que sinalar que os datos correspondentes a 2006 pertencen só ao primeiro cuadrimestre.

A táboa seguinte deixa ver o incremento no número de concellos no apoio á creación de empresas e tamén o incremento no número de persoas atendidas e de proxectos presentados.

Gondomar	1ª e 2ª cita	21	30	33	18	10	5
Nº de proxectos presentados	Manufacturas		3	1	3		
	Comercio	4	2	12	6	4	3
	Act. Sociais	3		3	1		
	Hostalaría			4			
	Serv. empr.			1	6		
O Porriño	1ª e 2ª cita					15	12
Pazos	1ª e 2ª cita			8	7	5	4
Nº de proxectos presentados	Comercio miúdo			5		2	
	Actividade industrial				4		1
	Construcción				2		
	Agricultura			3			
	Reparación autos				1		
	Hostalaría					3	
	Tanatorios						1
Redondela	1ª e 2ª cita	612	331	830	518	271	131
Nº de proxectos presentados		Total 62		Total 62		Total 41	
Salceda	1ª e 2ª cita						
Nº de proxectos presentados		45	18	8	38	14	6
Salvaterra	1ª e 2ª cita					8	4
Vigo	1ª e 2ª cita	222	155	402	242	207	128
Axudas		37	23	61	30	60	0
Nº de proxectos presentados	S. Prim.	1		1		0	
	S. Sec.	15		10		18	
	S. Terci.	347		571		416	



O apoio solicitado para a creación de empresas en Vigo correspondía case na súa totalidade a empresas do sector terciario. Tamén isto pode observarse en Gondomar, onde o 51% corresponde ao comercio.

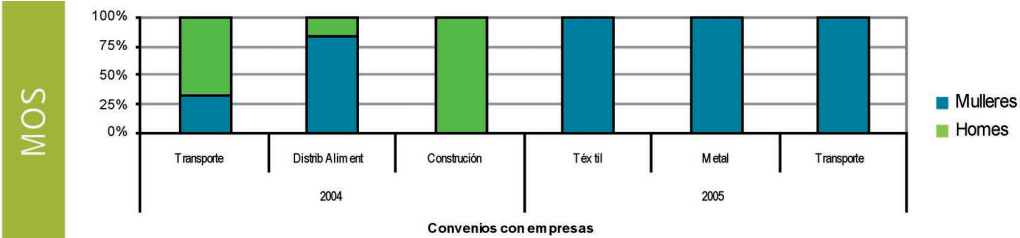


e) CONVENIOS CON EMPRESAS

Obtivemos datos de convenios con empresas en dous dos concellos da Mancomunidade: Vigo e Mos.

Convenio con empresas Vigo		Empresas	Total
2004		Comercio	39
		Hostalaría	14
2005		Comercio	21
2006		Comercio	20

Os datos proporcionados polo concello de Vigo non estaban desagregados. Si están desagregados por sexos en Mos, pero sen datos de 2006, pode verse como en 2004 a maioría dos convenios beneficiaban aos homes e a partir de 2005 só ás mulleres.



É salientable a evolución do sector do transporte, ata o de agora claramente masculinizado, onde no 2004 o 33% das persoas beneficiarias dos convenios negociados eran mulleres e no 2005 pasaron a que todas as beneficiarias fosen mulleres. Tamén é importante a súa inclusión no sector do metal.

f) FORMACIÓN EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES NAS ÁREAS DE EMPREGO

Os datos recollidos resúmense nas seguintes táboas:

COÑECEMENTOS BÁSICOS EN MATERIA DE XÉNERO	Coñecementos adecuados		Coñecementos escasos		Nº total de enquisas
	M	H	M	H	
Baiona	2				2
Fornelos	2				2
Gondomar	1				1
Mos	4				4
Nigrán	1				1
O Porriño	2	1			3
Pazos		1			1
Redondela	2				2
Salceda		1			1
Salvaterra	1	1			1
Soutomaior	2				2
Vigo	3	1			4
Total	19	5			24

ACTITUDE FAVORABLE RESPECTO DA IO	Favorable		Non favorable		Nº total de enquisas
	M	H	M	H	
Baiona	2				2
Fornelos	1		1		2
Gondomar	1				1
Mos	4				4
Nigrán	1				1
O Porriño	1	1	1		3
Pazos		1			1
Redondela	2				2
Salceda	1				1
Salvaterra	1				1
Soutomaior	1		1		2
Vigo	3	1			4
Total	18	3	3		24

COÑECEMENTO DAS POLITICAS MUNICIPAIS RESPECTO DA IO	Totalmente	Un pouco	Non	Ns/Nc	Nº Total de enquisas
Baiona	1	1			2
Fornelos	1	1			2
Gondomar				1	1
Mos	3	1			4
Nigrán				1	1
O Porriño		1	1	1	3
Pazos	1				1
Redondela		1		1	2
Salceda			1		1
Salvaterra				1	1
Soutomaior	1			1	2
Vigo	2	2			4
Total	9	7	2	6	24

Os datos obtidos parecen sinalar que as persoas que traballan nos servizos de emprego teñen coñecementos teóricos suficientes e adecuados en materia de xénero, e que a súa actitude é boa en xeral. Nalgúns casos parece que non chega aos servizos de emprego a información suficiente sobre os Plans de Igualdade ou medidas para conseguila. Hai dúas persoas que manifestan non coñecer as políticas municipais en materia de igualdade, pero 7 sinalan coñecelas un pouco.

Aínda que o número de homes entrevistados é moi baixo, parece non haber moitas diferenzas entre as respostas das mulleres e as dos homes.

g) OPINIÓN DAS PERSOAS USUARIAS DOS SERVIZOS DE EMPREGO

Estas enquisas (86 en total) distribuíronse en oito dos concellos da MAIV, recollendo a valoración que teñen as persoas que acoden aos servizos de emprego sobre o tratamento que as entidades municipais lle dan á promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. As respostas a estes cuestionarios corresponden un 80% a mulleres e un 20% aos homes, tendo en conta que as mulleres acoden máis a estes servizos por padecer en maior medida o desemprego.

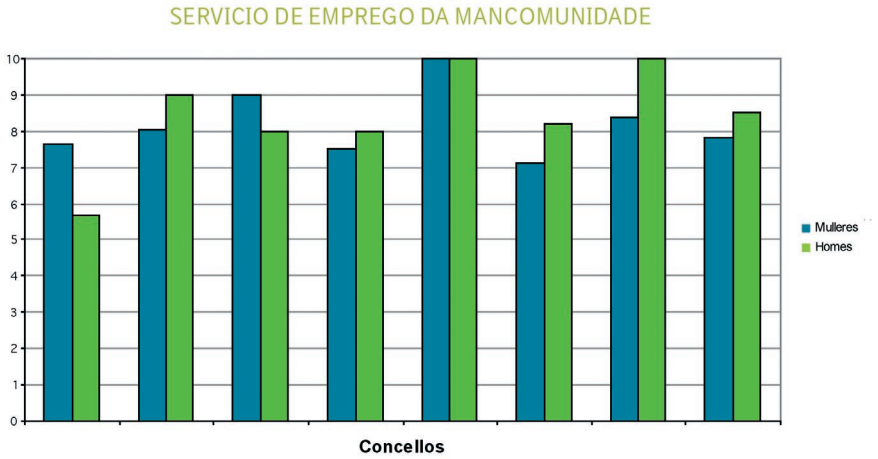
Opinión en %	M Si	M Non	M Ns/Nc	H Si	H Non	H Ns/Nc
Pensa que se ten en conta as necesidades do colectivo destinatario	0.8143	0.085714	0.1	0.765	0.2353	0
Pensa que se ten en conta a realidade na que viven as mulleres deste Concello	0.6143	0.142857	0.2428571	0.471	0.2941	0.235294
Contribúe a promover ou ten en conta a conciliación da vida familiar, laboral e persoal	0.5857	0.185714	0.2285714	0.706	0.0588	0.235294
Pensa que non existen discriminacións á hora de acceder ou utilízalos	0.6571	0.285714	0.0571429	0.706	0.1176	0.176471
Contribúe a acadar a igualdade entre homes e mulleres	0.8429	0.042857	0.1142857	0.647	0.1765	0.176471
Pensa que promove unha imaxe igualitaria de homes e mulleres	0.8714	0.071429	0.0571429	0.706	0.2941	0
Utiliza en todo momento unha linguaxe non discriminatoria	0.8143	0.071429	0.1142857	0.529	0.3529	0.117647
Coñece algún outro servizo ou entidade que contribúa a promover a igualdade dentro deste Concello	0.1857	0.485714	0.3285714	0.176	0.5882	0.235294
	M	H				
Nunha escala do 1 ao 10 que puntuación lle daría en termos xerais ao servizo			7,847222222			8,52380952
	9	4				

Só un 10% das mulleres coñece algún servizo ou entidade que contribúa a promover a igualdade dentro do concello.

En termos xerais, obsérvase que as mulleres pensan que o servizo de emprego ao que acoden promove a igualdade entre mulleres e homes (cerca dun 90%) e non o ven así os homes (ata un 30% pensa que non promove a igualdade).

Cando a pregunta é se os concellos contribúen a promover ou teñen en conta a conciliación da vida familiar, laboral e persoal o 58% das mulleres e o 71% dos homes están de acordo con esa afirmación.

No mesmo cuestionario solicitábase que valorasen nunha escala de 0 a 10 o servizo de emprego do concello en termos xerais. As valoracións son altas tanto polas mulleres (8,18) como polos homes (8,40).

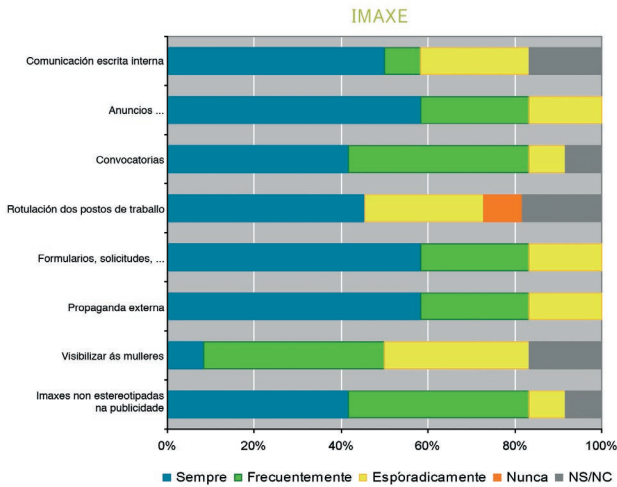


h) IMAXE E LINGUAXE

Estudouse a imaxe e a linguaxe que os departamentos e áreas de emprego dos concellos proxectaban tanto interna como externamente (campañas, publicidade etc.) O persoal técnico de emprego respondeu a un cuestionario, e este contrastouse coa realidade exposta nos taboleiros de anuncios, convocatorias, carteis, rotulación de postos etc.

En xeral, poderíamos dicir que nos concellos nos que existe un Plan de Igualdade, o coidado da imaxe e da linguaxe é maior. Destacan os concellos de Mos, Redondela, Soutomaior e Vigo no intento de visibilizar as mulleres.

A rotulación de postos de traballo non sempre amosaba unha linguaxe non sexista, aínda que as persoas entrevistadas manifestaban que non era así.



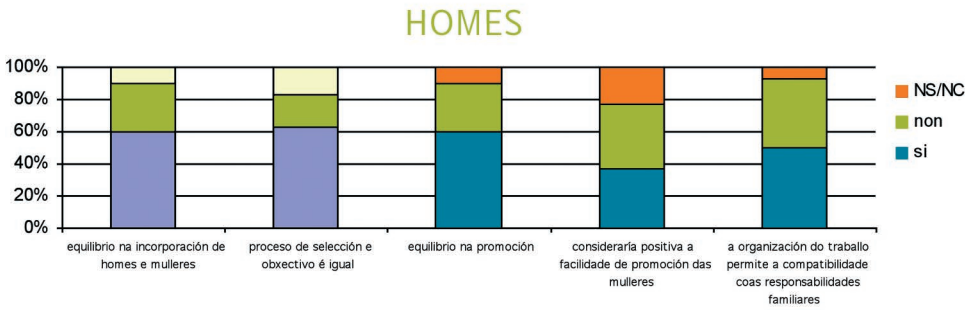
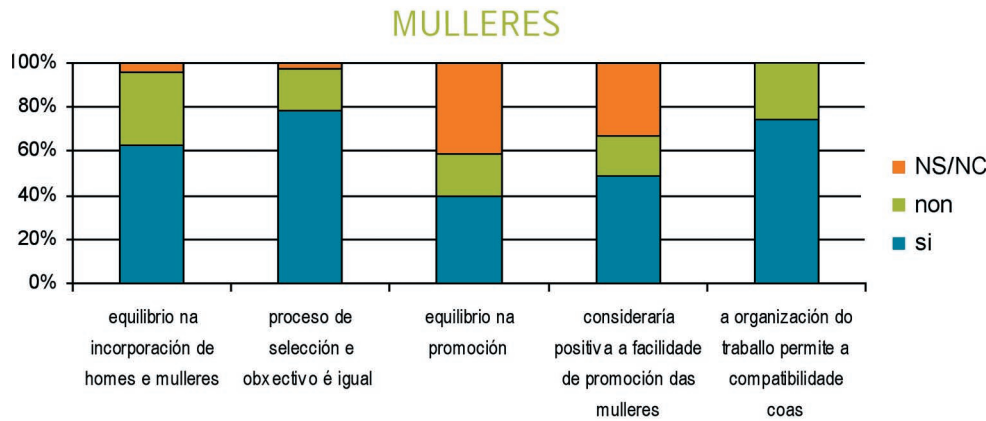
Atopáronse algúns folletos nos que a linguaxe utilizada era sexista (por exemplo, os anuncios de formación ían dirixidos aos alumnos e non incluían as alumnas), pero no plano da imaxe reflectían a homes e mulleres facendo as mesmas actividades.

4.- Persoal dos concellos

a) OPINIÓN DAS PERSOAS QUE TRABALLAN NOS CONCELLOS SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES NO TRABALLO

Recolleuse a opinión do persoal de diversos servizos que traballan nos concellos sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a conciliación da vida laboral e familiar.

O número de cuestionarios recollidos nos concellos da MAIV foi de 100. Os resultados obtidos móstranse nas figuras seguintes.



O número total de cuestionarios recollidos por concello foi sempre menor ou igual a dez, polo que non parece razoable facer unha conclusión por cada un dos concellos.

Das respostas obtidas é interesante destacar o feito de que en concellos nos que a presenza das mulleres se limita a un 30%, e onde incluso hai departamentos e servizos nos que non traballa ningunha muller (caso dos bombeiros de Vigo) ou onde están subrepresentadas (Vías e Obras ou Policía), o 63% das mulleres e o 60% dos homes opinan que si hai equilibrio na incorporación de homes e mulleres, incluso o 79% das mulleres opina que o proceso de selección é obxectivo e igual. Non hai diferenzas entre a opinión de homes e das mulleres.

En canto ao equilibrio na promoción si observamos diferenzas entre homes e mulleres. Tan só o 40% das mulleres opina que si hai equilibrio fronte ao 60% dos homes. Tan só un 37% dos homes consideraría positiva a facilidade da promoción das mulleres onde estean subrepresentadas.

Támén atopamos diferenzas no tocante á conciliación da vida laboral e familiar. Mentres que o 74% das mulleres opina que a organización do traballo permite a compatibilidade coas responsabilidades familiares, só o 50% dos homes opina que é posible.

As medidas que facilitarían a conciliación foron propostas na súa maioría por mulleres. As achegas dos homes limitáronse a propor a posibilidade de ter vacacións coa familia, flexibilidade horaria e un maior número de gardarías. As propostas das mulleres foron máis variadas, e predominaron as suxestións sobre gardarías: aumento dos horarios e maior proximidade ao centro de traballo así como máis flexibilidade nos horarios, pero tamén fan referencia á existencia de axudas para maiores e persoas dependentes.

b) MEDIDAS PROPOSTAS POLO PERSOAL DOS CONCELLOS QUE FACILITARÍAN A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

MEDIDA PROPOSTA	Mulleres	Homes
Gardarías	15	3
Gardarías do centro de traballo	3	
Gardarías con horarios adecuados	5	
Ludotecas	6	
Axuda a domicilio para maiores e dependentes	2	
Centros para persoas discapacitadas	2	
Comedores	1	
Coincidencia dos períodos de vacacións cas fillas e fillos	1	
Horarios flexibles	20	
Horario aberto a primeira hora da xornada	12	
Organización de horarios	11	
Teletraballo parcial	2	
Xornada continuada	1	
Redución da xornada laboral	2	
Días de asuntos propios	3	
Máis postos de traballo	2	
Aumento de cadros de persoal	3	
Posibilidade de ter as vacacións coa familia	1	2
Formación en horario laboral	3	1

c) CONVENIOS E ACORDOS REGULADORES

Na maioría dos concellos non hai convenio/acordo regulador, pero si se está a negociar. Na táboa seguinte agrúpanse as repostas dadas polos concellos de Fornelos, Gondomar, Nigrán, Mos, Salceda, Soutomaior e Vigo.

CONVENIOS / ACORDOS REGULADORES	Si	Non
No convenio/acordo regulador vixente, existe algunha referencia que contemple a violencia de xénero/acoso?	1	5
En caso afirmativo, mellóranse os beneficios das persoas que o padecen?	1	
Inclúe cláusulas de Igualdade? (incorporación e protección das mulleres, acción positiva, etc.)		4
Regúlase a equiparación de dereitos dos matrimonios coas parellas de feito?	1	3
Aumento de días por permiso de paternidade		3
Aumento de días por permiso de maternidade		3
Acumulación de horas do permiso de lactación		3
Aumento do tempo do permiso de lactación		3
Disposición de horas para visita, na hospitalización de neonatas/os		3
O permiso de maternidade/paternidade comeza despois da hospitalización, se o caso o require, da/o neonato		3
Flexibilización horaria por cargas familiares (p. exemplo, elección de quendas)	3	3
Permiso para ausentarse do posto, para acompañar aos servizos médicos a persoas dependentes	3	2
Considerar as cargas familiares no que atinxe á mobilidade xeográfica dos postos		3
Referencias á creación de gardarías no propio Concello		5
Referencias á subvención de prazas de atención a persoas maiores ou persoas discapacitadas en centros especializados		5
Bonificacións económicas para a escolarización de menores	1	4
Bonificacións económicas para o coidado das persoas maiores e/ou discapacitadas		5
Bonificación económica polo nacemento de fillas/os		5
Regúlase a adecuación do horario e quenda por cargas familiares?		5

Como se pode ver na táboa, só un dos concellos inclúe algunha cláusula de igualdade e existe referencia á violencia de xénero/acoso.

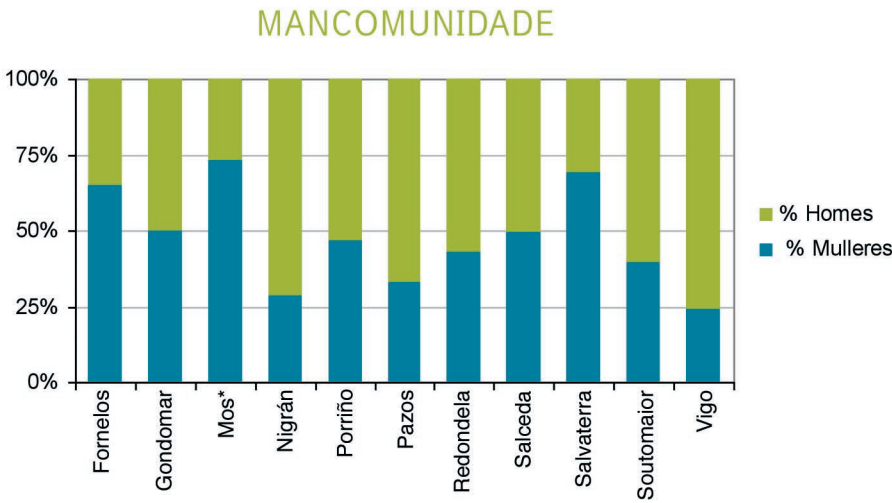
O máis común é a existencia dunha certa flexibilidade horaria por razóns familiares, incluso naqueles concellos que non deron resposta a esta táboa, nas entrevistas deixaron ver que si existía unha certa flexibilidade horaria, pero que non estaba formalizada como tal.

d) PERSOAL DOS CONCELLOS

Solicitáronse aos distintos concellos da MAIV diferentes tipos de datos sobre as persoas que traballan neles.

Tentouse facer unha fotografía da situación interna dos concellos en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Recolléronse datos por tramos de idade, nivel de estudos, situación laboral, novas incorporacións, rangos salariais, número de persoas dependentes ao seu cargo. Cómpre sinalar que non sempre foi posible recoller todo os datos solicitados.

Os datos aparecen na maioría en porcentaxe co fin de poder facer comparacións, xa que a diferenza de tamaño dos concellos é moi importante en canto a poboación e a traballadoras e traballadores municipais.

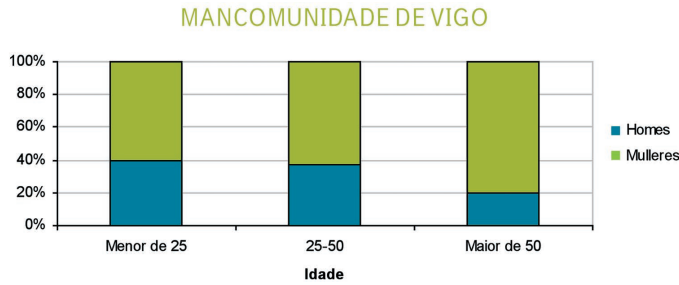


No Concello de Mos recolléronse tan só os datos correspondentes aos servizos administrativos. Destacan claramente sobre o resto Salvaterra e Fornelos con máis dun 70% de mulleres. En Fornelos o 93,6% das mulleres teñen un contrato temporal (o 56% delas en obradoiros de emprego), e en Salvaterra o 83,5%.

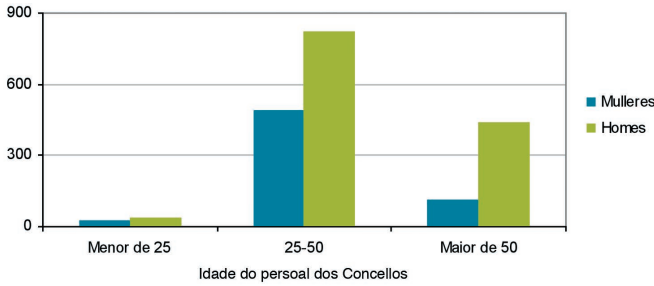
O número total de persoas é de 701 mulleres e de 1.387 homes, o número de mulleres representa o 33,57% das persoas que traballan nos concellos. Na figura pódese ver como en Vigo e Nigrán as porcentaxes de mulleres se achegan ao 25%.

Interesaba saber se a distribución dentro dos concellos nos distintos servizos e áreas era a mesma ou mostraba diferenzas. Este foi o dato que resultou máis difícil de recoller. Cómpre destacar que en Vías e Obras e Policía a porcentaxe de mulleres é moi pequena, menor do 10% e en bombeiros é do 0%.

e) IDADE

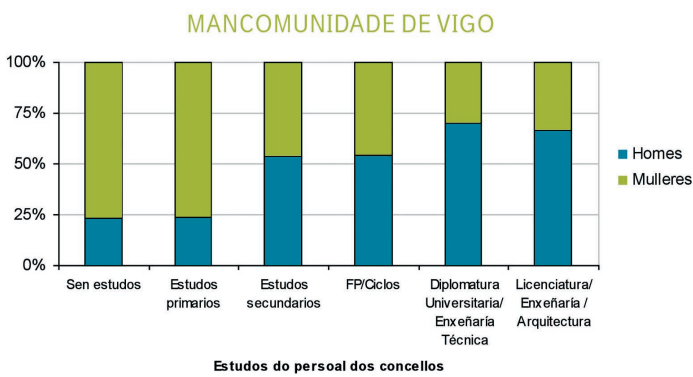


A maior porcentaxe de mulleres no conxunto dos concellos corresponde ao menor tramo de idade, o que sinala unha maior incorporación na actualidade.



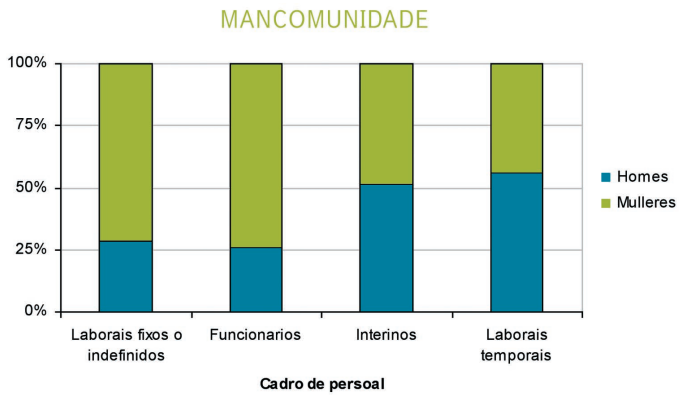
f) NIVEL DE ESTUDOS

O nivel de estudos do persoal dos concellos, independentemente do nivel esixido para o seu ingreso, foi achegado por só algúns servizos dalgúns concellos. Estes datos amosan un maior nivel formativo nas mulleres. Este é un dato moi parcial e non pensamos que sexa extrapolable ao conxunto.



g) SITUACIÓN LABORAL

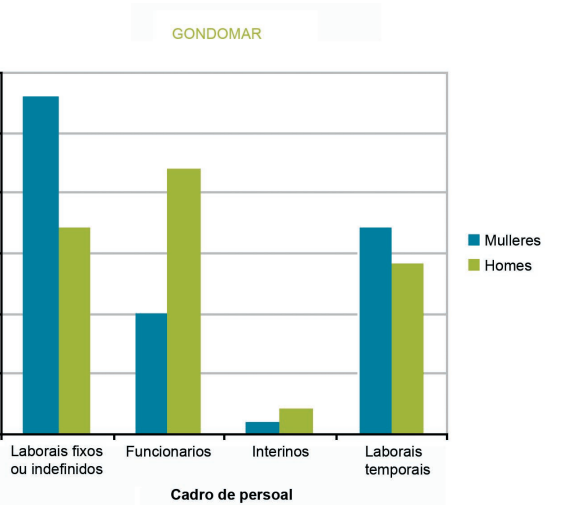
A situación laboral é claramente diferente entre homes e mulleres. Nos Concellos da MAIV as mulleres ocupan a metade dos postos interinos e temporais. Apenas alcanzan o 25% nos postos laborais fixos ou son funcionarias.



Mesmo naqueles concellos nos que hai unha porcentaxe máis próxima ao 50% de presenza feminina, a súa situación segue sendo máis precaria.

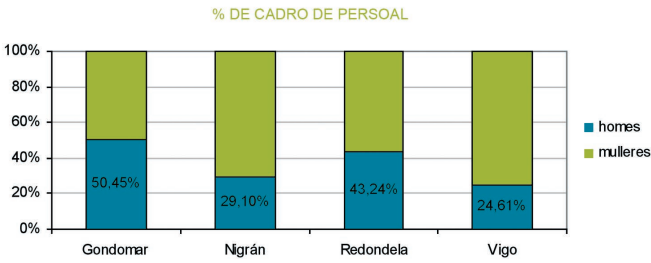
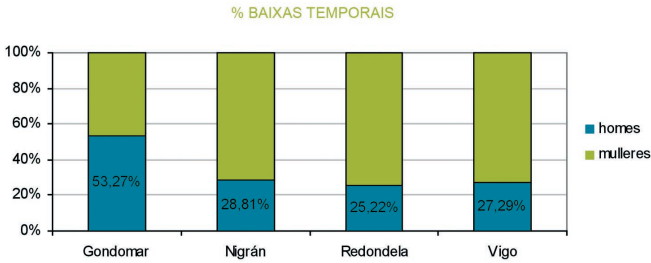
CONCELLO		M	H	TOTAL	% M	% H
Fornelos	Lab. Fix.	2	5	7	28,57 %	71,43 %
	Func.	1	1	2	50,00 %	50,00 %
	Int.					
	Lab. Temp.	44	19	63	69,84 %	30,16 %
Gondomar	Lab. Fix.	28	17	45	62,22 %	37,78 %
	Func.	1	2	3	33,33 %	66,67 %
	Int.	17	14	31	54,84 %	45,16 %
	Lab. Temp.	10	22	32	31,25 %	68,75 %
Mos*	Lab. Fix.	4		4	100,00 %	0,00 %
	Func.	3	1	4	75,00 %	25,00 %
	Int.	1	2	3	33,33 %	66,67 %
	Lab. Temp.	6	2	8	75,00 %	25,00 %

Nigrán	Lab. Fix.	4	11	15	26,67 %	73,33 %
	Func.	11	38	49	22,45 %	77,55 %
	Int.	2	9	11	18,18 %	81,82 %
	Lab. Temp.	20	34	54	37,04 %	62,96 %
O Porriño	Lab. Fix.		12	12	0,00 %	100,00 %
	Func.	14	23	37	37,84 %	62,16 %
	Int.	3	11	14	21,43 %	78,57 %
	Lab. Temp.	88	70	158	55,70 %	44,30 %
Pazos	Lab. Fix.	1	6	7	14,29 %	85,71 %
	Func.		5	5	0,00 %	100,00 %
	Int.			0		
	Lab. Temp.	12	15	27	44,44 %	55,56 %
Redondela	Lab. Fix.	9	17	26	34,62 %	65,38 %
	Func.	19	42	61	31,15 %	68,85 %
	Int.	16	14	30	53,33 %	46,67 %
	Lab. Temp.	36	32	68	52,94 %	47,06 %
Salceda	Lab. Fix.	2		2	100,00 %	0,00 %
	Func.	4	8	12	33,33 %	66,67 %
	Int.			0		
	Lab. Temp.	19	17	36	52,78 %	47,22 %
Salvaterra	Lab. Fix.			0		
	Func.	14	3	17	82,35 %	17,65 %
	Int.	2	4	6	33,33 %	66,67 %
	Lab. Temp.					
Soutomaior*	Lab. Fix.					
	Func.	3	2	5	60,00 %	40,00 %
	Int.			0		
	Lab. Temp.			0		
Vigo	Lab. Fix.	31	135	166	18,67 %	81,33 %
	Func.	230	708	938	24,52 %	75,48 %
	Int.	24	7	31	77,42 %	22,58 %
	Lab. Temp.	12	6	18	66,67 %	33,33 %



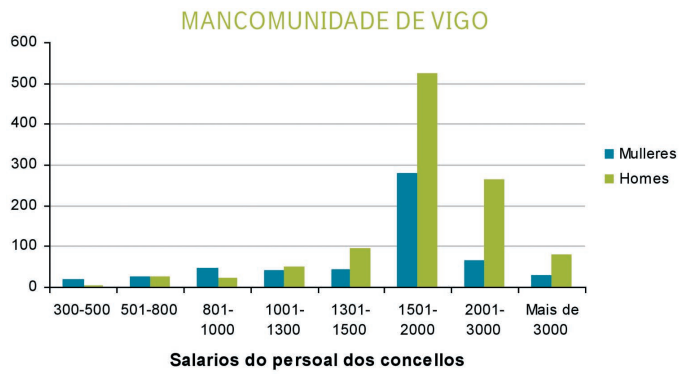
Unicamente en Gondomar atopamos a excepción. Ten unha menor proporción de contratos temporais e as mulleres ocupan na súa maioría postos de traballo fixos.

BAIXAS TEMPORAIS



Só obtivemos datos de catro concellos. A simple vista parece haber diferenzas só no caso de Redondela. Se comparamos a distribución de baixas temporais e a distribución do cadro de persoal, a correlación é de 0,9. Temos que concluír que non hai diferenzas significativas entre a porcentaxe de mulleres e homes e a porcentaxe de baixas temporais. Non se observa un maior absentismo do traballo no caso das mulleres.

h) RANGOS SALARIAIS

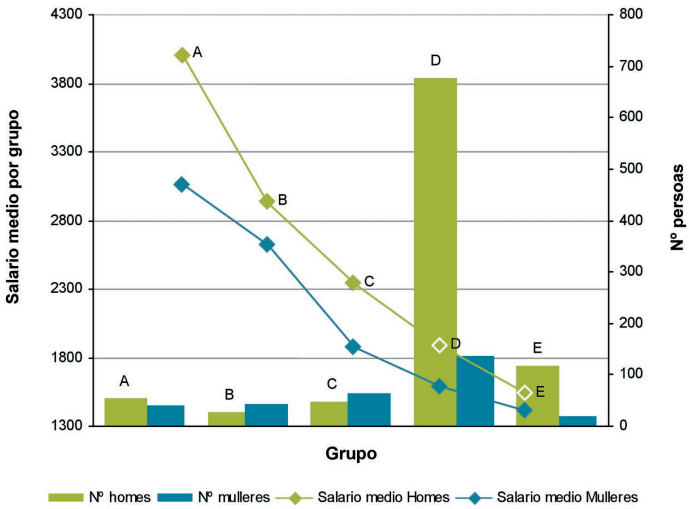


No que atinxe aos salarios, aínda que as modas dos salarios que perciben tanto homes como mulleres coinciden, en ambos casos sitúase no rango 1501-2000 euros brutos/mes, non coincide a proporción en cada un dos rangos salariais. Nos rangos salariais inferiores (ata 1001-1300 euros bruto/mes) a porcentaxe de mulleres supera o 33,57% e baixa moito nos máis altos.



Na táboa pódese ver o salario medio por grupo, o número de homes e de mulleres nese grupo, a porcentaxe sobre o total do persoal e a porcentaxe sobre o total de homes e sobre o total de mulleres.

Sexo	Grupo	Salario medio	Nº persoas	Porcentaxe sobre o total	Porcentaxes parciais (H e M)
H	A	4.018	52	4,3 %	5,7 %
H	B	2.940	26	2,1 %	2,8 %
H	C	2.352	47	3,9 %	5,1 %
H	D	1.889	675	55,8 %	73,7 %
H	E	1.538	116	9,6 %	12,7 %
M	A	3.071	38	3,1 %	12,9 %
M	B	2.629	42	3,5 %	14,3 %
M	C	1.887	63	5,2 %	21,4 %
M	D	1.587	134	11,1 %	45,6 %
M	E	1.418	17	1,4 %	5,8 %



5.- Conclusións xerais da área de emprego

A partir dos datos recollidos no presente estudo sinalamos as seguintes conclusións:

1. A porcentaxe de mulleres que utilizan os servizos de orientación laboral é moi superior á dos homes, tamén están máis tempo no paro. As mulleres maiores de 50 anos representan a porcentaxe máis alta (máis de 12 meses no paro).
2. Case todos os concellos sinalaron ter algún plan ou medida para promover a igualdade entre mulleres e homes en materia de emprego.
3. Un dos problemas sinalados polos concellos na mediación laboral é a existencia de estereotipos de xénero no que atinxe á inserción de mulleres en sectores masculinizados, á filtración de ofertas, á mentalidade do empresario.
4. Nos programas de formación con compromiso de contratación a maior porcentaxe de participación corresponde a mulleres entre 25 e 45 anos de idade, porén a maior porcentaxe de contratos que se manteñen máis aló de 6 meses corresponde a homes maiores de 45.
5. No apoio á creación de empresas o número de mulleres que solicitan axudas é moi superior ao dos homes, así como o número de proxectos finalmente presentados. Son as mulleres as que optan maioritariamente polo autoemprego.
6. As persoas que traballan nos servizos de emprego dos concellos teñen coñecementos teóricos adecuados en materia de xénero e a súa actitude é boa, en xeral. Sobre o coñecemento que teñen

das políticas municipais en materia de igualdade hai que sinalar que só o 62% di coñecelas, e o 29% manifesta coñecelas un pouco.

7. A opinión das mulleres e dos homes que acoden aos servizos de emprego dos concellos presenta algunhas diferenzas: é maior a porcentaxe de mulleres que pensan que o servizo de emprego promove a igualdade entre mulleres e homes e contribúe a acadala.

8. Só o 10% das persoas usuarias dos servizos de emprego manifesta coñecer algún servizo ou entidade que contribúa a promover a igualdade dentro do concello.

9. Respecto ao persoal dos concellos, tanto mulleres como homes pensan que os procesos de selección son obxectivos e que hai equilibrio na incorporación, pero é moito máis pequena a porcentaxe de mulleres que pensan que hai equilibrio na promoción.

10. A maioría dos homes non consideraría positiva unha maior facilidade de promoción das mulleres onde estean subrepresentadas.

11. No tocante á conciliación da vida persoal e laboral o 74% de mulleres considera que a organización do traballo permite a compatibilidade coas responsabilidades familiares e só o 50% dos homes opina que é posible. A maioría das medidas propostas que facilitarían esta conciliación foron feitas por mulleres. Apréciase unha diferente sensibilidade ante este problema por parte de mulleres e homes e unha maior proactividade por parte das mulleres.

12. Na maioría dos concellos non hai convenio/acordo regulador. Só un dos concellos inclúe algunha cláusula de igualdade e existe referencia á violencia de xénero/acoso. Non teñen medidas de conciliación aínda que si existe certa flexibilidade horaria por razóns familiares.

13. As mulleres que traballan nos concellos representan o 33,57% do total, e en determinados servizos non chegan ao 10%.

14. A situación laboral é diferente entre homes e mulleres nos concellos. No caso dos homes a maior porcentaxe corresponde a funcionarios ou laborais fixos, e no caso das mulleres a interinidades ou contratos temporais.

15. Ante o absentismo laboral, se comparamos a distribución de baixas temporais e a distribución do cadro de persoal por sexos a correlación é de 0,9.

16. Os salarios que perciben as mulleres son inferiores aos dos homes, en termos relativos.

6 RECOMENDACIÓNS PARA A APLICACIÓN TRANSVERSAL DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS CONCELLOS DA MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO

6.1.- Contextualización

Cómpre contextualizar as recomendacións propostas dentro do momento político no que nos atopamos. No mes de marzo de 2007 aprobouse unha serie de leis que teñen como principal obxectivo acadar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e que recollen algunhas das propostas ou recomendacións que nós achegamos, así como outras, consideradas importantes, e excluídas deste documento por entendelas como un camiño andado unha vez que se contemplan na lei.

A lei do traballo en igualdade das mulleres galegas, aprobada polo Parlamento galego o 12 de marzo de 2007, recolle unha serie de novidades que facilitan a aplicación dalgunha das recomendacións expostas. En concreto, cómpre salientar as seguintes:

Contempla o asesoramento e o apoio económico ás empresas co fin de implantar nelas medidas e plans que promovan a igualdade entre homes e mulleres. Créase unha Unidade administrativa de Igualdade do departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo con estas funcións.

Créase unha Marca Galega de Excelencia en Igualdade, mediante a cal se lles dará preferencia ás empresas na adxudicación de contratos da comunidade autónoma. Na nosa opinión estaría ben trasladar este tipo de prácticas ás entidades locais.

Respecto da formación, tanto profesional como ocupacional ou continua contempla:

- Medidas de acción positiva no acceso á formación.
- Reforzo do módulo obrigatorio en Igualdade de Oportunidades e corresponsabilidade aumentando as horas (para os cursos de máis de 50 horas), e estendendo a obrigatoriedade a toda a formación (para os cursos de menos de 50 horas, 5 horas).
- Medidas de conciliación, potenciando os servizos de gardaría e comedor, sala de lactación ou a adaptación de horarios.

Promoción autonómica das medidas municipais de conciliación a través dos bancos de tempo e da programación do tempo da cidade.

A lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes, aprobada polas Cortes Xerais do Estado o 15 de marzo de 2007, introduce novidades a este respecto:

- Establece que os poderes públicos integrarán a perspectiva de xénero na elaboración dos seus estudos e estatísticas.
- Os poderes públicos traballarán a prol da implantación dunha linguaxe non sexista.
- Obriga a que exista unha participación equilibrada nas listas electorais.
- Para acabar coa segregación laboral recolle a posibilidade de que a negociación colectiva estableza medidas de acción positiva para o acceso e a eliminación de discriminacións nas condicións de traballo. Tamén promove a participación de mulleres nos órganos de dirección das empresas.
- Introduce melloras en materia de conciliación respecto dos permisos, excedencias e reducións de xornada.
- Respecto das empresas, contempla a adopción dunha serie de medidas orientadas a acadar a Igualdade de Oportunidades. Nas empresas con máis de 250 persoas no seu cadro de persoal, estas medidas estarían incluídas nun plan de igualdade. E crea un distintivo para empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade.

6.2.- RECOMENDACIÓNS PARA OS CONCELLOS

COMPROMISO POLÍTICO PARA APLICAR A TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NAS POLÍTICAS MUNICIPAIS

Obrigar á representación política a ter en conta como categoría de análise, en todos os seus acordos, a desigualdade existente entre homes e mulleres e asignando partidas económicas concretas para a introdución transversal da perspectiva de xénero.

Exemplo: requirir que na aprobación dos plans xerais municipais a ordenación urbanística se propoña tendo en conta os usos dos espazos e dos servizos por ambos sexos.

AXENTES DE IGUALDADE CON COMPETENCIAS TRANSVERSAIS

Crear un servizo que supervise, asesore e informe en materia de xénero a todos os departamentos municipais e á corporación local.

Exemplo: incorporar a perspectiva de xénero nos textos que se van debater nos plenos; realizar propostas de boas prácticas aos diversos departamentos dos Concellos.

COORDINACIÓN DA CONCELLERÍA DE MULLER COAS ENTIDADES SUPRAMUNICIPAIS

Detectáronse numerosas actividades organizadas por este departamento que poderían contar coa colaboración de organismos públicos non dependentes dos concellos e que a poboación utiliza de cotío.

Exemplo: as charlas sobre saúde e coidado organizadas polos CIM poderían contar con persoal dos centros de saúde.

POTENCIAR OS PLANS DE IGUALDADE

Este tipo de documentos constitúen unha ferramenta clave á hora de aplicar mainstreaming, tanto para implicar os diferentes departamentos municipais como para outorgar competencias transversais á área de muller. Para conseguir este obxectivo cumpriría aumentar o compromiso político cos plans, así como, que os departamentos implicados asumisen os obxectivos como propios. Por outra banda, sería preciso concretar máis as actuacións dos plans, reducindo tempo de execución e proponendo obxectivos menos ambiciosos, realistas e máis concretos.

FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES A TODO O PERSOAL POLÍTICO E O PERSOAL DOS CONCELLOS DA MANCOMUNIDADE DE VIGO

Incorporar cursos específicos en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na oferta de formación continua de cada concello; favorecer, nun prazo razoable de tempo, a adquisición desta formación pola banda do persoal e da representación política, e que tamén contén con ela as novas incorporacións.

Exemplo: formación para arquitectas e arquitectos municipais, bombeiros, persoal docente, etc.

UTILIZACIÓN DE IMAXES E LINGUAXE NON SEXISTA

Revisar as imaxes e a linguaxe en toda a rotulación, a publicidade e a documentación externa e interna dos concellos, procurando que as mulleres sexan visibilizadas.

Exemplos:

- Rotulación: os postos adaptados ao sexo das persoas que os desenvolvan, ou reflectidos de xeito xenérico (alcaldía en vez de alcalde).
- Imaxes: promover unha imaxe non estereotipada das mulleres do municipio.
- Documentación: revisión dos formularios, convocatorias, publicacións, campañas, circulares internas, comunicados, notas de prensa.

FOMENTO DA CREACIÓN DE TRABALLO ESTABLE

Establecendo medidas que diminúan a temporalidade laboral que maioritariamente afecta ás mulleres.

Exemplo: introdución de cláusulas nos convenios que limiten a porcentaxe de contratos temporais.

DIMINUCCIÓN DAS DESIGUALDADES LABORAIS TANTO VERTICAIS COMO HORIZONTAIS

Establecemento de medidas de acción positiva no acceso e na promoción. Programar itinerarios de formación continua dirixidos ás traballadoras dos concellos que estean ligados directamente coa promoción, tendo en conta as dificultades destes colectivos para o acceso á formación. E promover o ascenso de mulleres con formación, establecendo medidas de acción positivas.

Exemplos:

- Establecer nas convocatorias de emprego a prioridade para a ocupación da praza do sexo infrarrepresentado.
- Cursos en horario laboral e teleformación.

FOMENTAR A CREACIÓN DE SERVIZOS PARA A CONCILIACIÓN

Tendo en conta que hoxe en día o coidado de familiares supón un obstáculo para o acceso e o mantemento do emprego, da formación e do uso de servizos, e que esta é unha responsabilidade que asumen maioritariamente as mulleres, a creación e a mellora deste tipo de servizos contribuiría activamente á consecución da igualdade.

Exemplos: flexibilización horaria, teletraballo, formación semipresencial, gardarías, centros de atención a persoas dependentes, ludotecas.

MEDIDAS DE MELLORA DA PROTECCIÓN Á MATERNIDADE E Á LACTACIÓN

Inclusión nos convenios colectivos de acordos reguladores de melloras respecto da lei nesta materia.

Exemplo: ampliación dos días de licenza por nacemento, adopción do acollemento, aumentar a idade do menor no permiso de lactación.

RECOLLER OS DATOS DESAGREGADOS POR SEXOS

Todos os datos manexados por cada concello distinguen o número de mulleres do de homes.

Exemplo: nas accións formativas o número total de persoas que asistiron reflíctese desagregado por sexo.

REALIZAR UN ESTUDO SOBRE AS NECESIDADES DA POBOACIÓN DE CADA CONCELLO

Analizando as necesidades de homes e mulleres en todos os niveis co fin de que a actuación municipal se adapte á realidade e poida promover a igualdade de xénero.

AVALIACIÓN DO IMPACTO DA APLICACIÓN DAS POLÍTICAS MUNICIPAIS EN HOMES E MULLERES

Realizar unha avaliación continua das diferentes intervencións co fin de comprobar se a aplicación está a ser eficaz. Permitindo reformular as propostas para melloralas, cambialas ou mantelas.

Exemplo:

- Tras a realización dun diagnóstico no municipio créase un servizo de axuda a domicilio. Transcorrido un ano, detéctase, por medio de cuestionarios e de entrevistas as persoas demandantes e usuarias, que non existe oferta suficiente, que os horarios non se adaptan ás necesidades familiares e que hai unha serie de servizos auxiliares que as persoas demandan (lavandaría, comida a domicilio).
- Seguimento e avaliación das mulleres en situación de emerxencia social co fin de adaptar as actuacións, os servizos e as actividades de servizos sociais ás necesidades destas mulleres por ser as principais usuarias.

DIFUSIÓN E INFORMACIÓN DE SERVIZOS E ACTIVIDADES EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Detectouse unha forte carencia de coñecementos, pola banda da poboación e do persoal que traballa nos concellos, sobre os diferentes recursos municipais nesta materia, na área de formación, emprego, políticas sociais... A difusión, por parte dos departamentos responsables, deste tipo de recursos dirixidos a todas as instancias municipais é fundamental.

Exemplo: elaborar publicidade informativa que se distribuiría entre as persoas que utilizan os servizos municipais, como a formación e os servizos de orientación laboral.

PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN MUNICIPAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

É importante aplicar actuacións integrais para a atención e a prevención desta problemática, coordinando o traballo e a atención das vítimas entre os servizos e departamentos implicados.

Exemplo: no momento no que a policía reciba unha denuncia de agresión, contactar co CIM para que unha especialista vaia falar coa muller.

CREAR UN ITINERARIO FORMATIVO PARA AS MULLERES ADAPTADO ÁS NECESIDADES DA ZONA E DO/A EMPRESARIO/A

Realizando unha serie de cursos, de actividades para estas zonas (MAIV) relacionados cos xacementos de emprego máis comúns en todos os concellos.

Programando cursos e actividades vinculados aos xacementos de emprego detectados en cada concello da MAIV.

Exemplos:

- Formación á carta: unha relación moi estreita do/a técnico/a do concello co empresario/a para sensibilizalo/a na igualdade de oportunidades e facer viable unha inserción laboral das mulleres que participan na acción formativa feita a medida para satisfacer as necesidades da empresa.
- Formación en sectores masculinizados considerados como novos xacementos de emprego.
- Formación en NTIC'S.

COORDINACIÓN ENTRE AS ENTIDADES EXECUTORAS DA FORMACIÓN, A OFERTA DE CURSOS DENTRO DO MARCO COMARCAL

É importante ter en conta os cursos que se solicitan desde concellos próximos co fin de non duplicar as accións formativas

Exemplos: coordinación entre os concellos de cada comarca á hora de solicitar a subvención para a posta en marcha de obradoiros de emprego.

SENSIBILIZAR Ó EMPRESARIO DA ZONA EN MATERIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES POR MEDIO DA FORMACIÓN

Facilitarémolles ao empresario a súa participación, impartindo este curso na propia empresa para evitar desprazamentos, e éste levarase a cabo en horario laboral.

Exemplo: establecer nos concursos para a subcontratación cláusulas que obriguen á empresa adxudicataria a recibir formación en IO.

CAMPAÑAS DE VISIBILIZACIÓN DAS MULLERES E CONTRA OS ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

A concellaría de muller convértese no eixo da proposta e da difusión de varias campañas que se impulsarán por departamentos tratando de diversificar os temas de campaña menos habituais como a diversificación profesional, a sensibilización do empresariado da zona e facendo publicidade dos recursos municipais.

Exemplo: facer unha publicación que recolla e revalorice o traballo que tradicionalmente realizaron e realizan as mulleres do concello e que recupere a memoria de persoeiros municipais.

6.3.- Exemplos de Boas Prácticas detectadas nos Concellos da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo

A través das visitas efectuadas nos concellos da Mancomunidade de Vigo detectáronse diversas accións que se traducen ó campo de Boas prácticas con capacidade de ser transferidas aquelas institucións locais que carezan delas.

Entendemos por boa práctica de xestión municipal toda actuación levada a cabo por unha administración local que signifique a creación, impulso, ou fomento de diversas accións ou servizos que faciliten o desenvolvemento de prácticas no eido da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes procurando minimizar ou mellorar significativamente unha situación insatisfactoria.

Destacamos as seguintes Boas Prácticas detectadas nos concellos que integran a Mancomunidade da área Intermunicipal de Vigo:

1. FORMACIÓN PERSOAL CONCELLO DE BAIONA.

Desde o CIM do concello de Baiona organizouse un curso de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes dirixido ó persoal que traballa no concello, có obxectivo de que adquirisen coñecementos en materia de xénero de utilidade para o traballo que desenvolven diariamente.



2. III PLAN MUNICIPAL DE IGUADADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2005/2007 DO CONCELLO DE VIGO

O 3o Plan de Igualdade do concello de Vigo incorpora unha aposta polas políticas transversais, que se levarán a cabo coa creación e consolidación do Departamento Municipal de Igualdade de Oportunidades. Alén desta estrutura cabe destacar varias actuacións:

- ÁREA 1.: A coeducación nas institucións educativas: escola e familia.
Mediante un programa de colaboración entre o concello e a Xunta da Galiza, realízase un traballo directo cós centros educativos a través de actividades dirixidas tanto ao alumnado, como á comunidade educativa, como ás AMPAS.
- ÁREA 2.: Conciliación: familia e corresponsabilidade doméstica.
Có fin de promover a adquisición de habilidades, coñecementos e actitudes en homes e mulleres, para a capacitación no desenvolvemento de responsabilidades e traballos propias do ámbito doméstico, impártense varios cursos de corresponsabilidade.

3. PLANO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO CONCELLO DE REDONDELA.

O II Plan de Igualdade do Concello de Redondela é o froito dunha análise e diagnose, elaborada especificamente para este fin, sobre a situación das mulleres no municipio. Destaca polo seu carácter transversal, xa que



implica a todas as concellerías e departamentos municipais, así como, polo obxectivo de crear sinerxias e implicar no seu desenvolvemento a todos os axentes sociais a través da creación de grupos de redes.

4. A FIGURA PROFESIONAL DE AXENTE DE IGUALDADE DO CONCELLO DE GONDOMAR.

O concello de Gondomar foi pioneiro dentro da MAIV en introducir, dentro do departamento de muller, a figura de axente de igualdade coa creación dunha praza e o mantemento da mesma con tal fin.

5. ACORDO DO PLENO MUNICIPAL DE O PORRIÑO PARA A SUBCONTRACIÓN.

O pleno da corporación Municipal do Porriño tomou o seguinte acordo “primar nas contratacións que realice o Concello a aquelas empresas que teñan unha presenza equilibrada entre os dous xéneros”.

6. CONSELLOS MUNICIPAIS DA MULLER.

Os concellos municipais da muller son órganos de consulta, participación e coordinación dentro das políticas municipais para a igualdade de oportunidades. Fan parte deles os diferentes axentes sociais do municipais con traballo neste campo.

O primeiro consello municipal da muller constituído foi o do concello de Vigo. Na actualidade existen estes órganos tamén no concello de Redondela e no de Baiona, neste último baixo o nome de “Consello municipal da igualdade”.

7. VIDEOS DE VISIBILIZACIÓN DE MULLERES DO CONCELLO DE MOS.



A concellería de muller do concello de Mos elaborou dous Documentos gráficos que tentan visibilizar e revalorar o traballo desenvolto no pasado e na actualidade polas mulleres deste concello partindo de que en moitas ocasións este foi o motor de cambio no camiño para a igualdade entre homes e mulleres.

8. INCLUSIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN EN SECTORES MASCULINIZADOS NOS ITINERARIOS FORMATIVOS DE PROXECTOS DE EMPREGO LOCAIS PARA A MELLORA DA OCUPABILIDADE DAS MULLERES. PROXECTO ACTÍVATE DO CONCELLO DE VIGO.

A través da Concellería de Desenvolvemento Local e Emprego lévase a cabo o Proxecto Actívate que desenvolve itinerarios de inserción laboral que inclúan unha oportunidade de práctica laboral e formación adecuada. A finalidade é favorecer a ocupabilidade das persoas desempregadas, prioritariamente mulleres con dificultades de inserción laboral mediante a súa capacitación profesional en diferentes ámbitos. Un destes ámbitos é o sector do transporte, área moi masculinizada no ámbito laboral. Coa formación teórico-práctica que aporta o Proxecto Actívate as mulleres que se formen teñen a oportunidade de acadar a capacitación profesional que lles permite acceder a este sector de traballo.

9. CURSO DE TELEFORMACIÓN DO CONCELLO DE REDONDELA.

Adaptación dun curso de teleformación en novas tecnoloxías (organizado e xestionado polo Instituto da Muller) ás necesidades da zona do concello. Neste concello detectouse que moitas mulleres da zona non podían acceder á teleformación por carecer dun ordenador persoal. A práctica posta en marcha consistiu en habilitar un aula con medios informáticos e unha monitora que solventara as dúbidas que xurdían no que se refire ó manexo dos ordenadores, así as mulleres terían a oportunidade de acceder á teleformación organizada por outras entidades, sin ter a necesidade de dispor dun ordenador persoal no seu domicilio.

10. SERVICIOS DE ATENCIÓN DOMICILIARIA Á INFANCIA.

Os Servizos de Atención Domiciliaria da Infancia consiste no coidado de nenas e nenos menores de dez anos no domicilio da muller que o solicite. A finalidade é que as mulleres con responsabilidades familiares queden liberadas por un tempo máximo de 4h e de forma gratuíta para realizar diversas actividades como son:

- Cursos técnicos e de formación co obxectivo de mellorar a súa incorporación ó mercado laboral.
- Entrevistas e probas de selección de persoal.
- Participar en actos, reunións, asembleas (AMPAS, veciñais, de formación, etc).
- Xestións administrativas.
- Hospitalizacións, citas médicas ou baixas por enfermidade.
- Incompatibilidades horarias das mulleres que teñen un emprego co período vacacional das escolas, así como cando existe unha enfermidade da nai, da persoa coidadora ou das propias nenas e nenos.

11. II PLAN DE ACCIÓN MUNICIPAL PARA COMBATER A VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES 2004-2007 DO CONCELLO DE VIGO.

Unha das características máis salientables deste Plan é o seu carácter transversal, por unha banda procura unha implicación máis intensa dos distintos departamentos municipais, en especial dos que desenvolven funcións de carácter social, e doutra, o establecemento de canles de comunicación con outras administracións que posibiliten o establecemento de mecanismos de colaboración e coordinación de cara á prestación de servizos.



Implícase a Departamentos e Servizos como a Área de Promoción económica, Asuntos Sociais, Mobilidade e Seguridade, Xestión Municipal, Emprego, Policía, Asoc. de mulleres, Concellarías de Distrito, rentabilizando recursos e buscando a atención integral. Para conseguir este obxectivo, dentro do Plan, existe unha área de coordinación entre estes servizos e Dpto. Municipais que se formaliza a través de convenios, protocolos, acordos, etc.

7 | BIBLIOGRAFÍA

- La perspectiva de género en proyectos Equal de inserción. Guía práctica de aplicación.
- Construyendo la igualdad en el espacio público. Diputación Foral de Bizkaia.
- Plano de Igualdade de Oportunidades das mulleres e homes do Concello de Redondela. 2004/2005.
- 3 Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes 2005/2007. Concello de Vigo.
- 1º Plan municipal para a Igualdade de Oportunidades de trato entre homes e mulleres. 2005/2006. Concello de Gondomar.
- 1º Plan Municipal de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2005/2006. Concello de Baiona.
- Traballo social feminista. Lena Dominelli e Eileen MacLeod. Edición Cátedra. Universidade de Valencia. Instituto de la Mujer. 1999. Madrid.
- Manual de recomendacións para a incorporación da perspectiva de xénero na actividade da Deputación Foral de Bizkaia.
- Lei orgánica do 3/2007, de 22 de Marzo, para a Igualdade efectiva de homes e mulleres.
- Proxecto de lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- “Proxecto elas e avaliación de plan de igualdade”. Xunta de Galicia. Servizo Galego de Igualdade. 2001.
- “Guía para la incorporación de la perspectiva de género”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de políticas de igualdad. Instituto de la Mujer. Madrid.

ÁREA DE EMPREGO

ENQUISA PARA USUARIAS E USUARIOS

Nome da actividade ou servizo :

Data: Home ☐ Muller ☐

A continuación formularase unha serie de preguntas relativas ao servizo ou actividade do que está a facer uso, todas elas relacionadas coa súa aplicación.

Por favor responda a cada unha destas preguntas marcando a casa que pense que máis se axusta á súa opinión.

1. Pensa que se teñen en conta as necesidades do colectivo destinatario:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

2. Pensa que se ten en conta a realidade na que viven as mulleres deste concello:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

3. Contribúe a promover ou ten en conta a conciliación da vida familiar, laboral e persoal:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

4. Pensa que existen discriminacións á hora de acceder ou de utilízalos:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

5. Contribúe a acadar a igualdade entre homes e mulleres

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

6. Pensa que promove unha imaxe igualitaria de homes e mulleres:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

7. Utiliza en todo momento unha linguaxe non discriminatoria:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

8. Nunha escala do 1 ao 10 que puntuación lle daría en termos xerais ao servizo:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Coñece algún outro servizo ou entidade que contribúa a promover a igualdade dentro deste concello:

A	Si
B	Non
C	Non sabe/non contesta

10. En caso afirmativo indique cales:

11.Observacións

VALORACIÓN DA PLANTILLA DO CONCELLO POR SEXO E ESPAZOS

CONCELLO:

Servizos

- ☐ Administrativos
- ☐ Exteriores
- ☐ Especiais

☐ Policía

☐ Bombeiros

☐ Contratos programa/subvencións

ORGANIZACIÓN DO SERVIZO:

DATOS DAS PERSOAS QUE TRABALLAN NO SERVIZO

IDADE	Mulleres	Homes
Menor de 25		
25 - 50		
Maior de 50		
Total		
Observacións		

NIVEL DE ESTUDOS	Mulleres	Homes
Sen estudos		
Estudos primarios		
Estudos secundarios		
FP/Ciclos		
Diplomatura Universitaria/ Enxeñaría Técnica		
Licenciatura/ Enxeñaría/ Arquitectura		
Total		
Observacións		

DISTRIBUCIÓN DO CADRO DE PERSOAL	Grupo	Escala	Mulleres	Homes
Persoal laboral fixo ou indefinido				
Laboral temporal				
Funcionariado				
Persoal Interino				
Total				
Observacións				

XORNADA	Mulleres	Homes
Continua		
Partida		
Quendas		
Flexible		
Total		
Observacións		

MOVEMENTOS DE PERSOAL		Mulleres			Homes		
TOTAL INCORPORACIÓNS		2004	2005	2006	2004	2005	2006
TOTAL BAIXAS							
	Xubilación						
	Despedimento						
	Finalización de contrato						
	Abandono voluntario						
	Abandono polo coidado de persoas						
	Outros						
TOTAL BAIXA TEMPORAL (días)							
	Enfermidade común						
	Enfermidade profesional						
	Accidente laboral						
	Outras						
TOTAL PERMISOS E LICENZAS							
	Matrimonio						
	Nacemento dunha/un filla/o						
	Lactación						
	Excedencia						
	Maternidade/Paternidade						
	Adopción						
	Redución de xornada						
	Outros						
Observacións							

PROTECCIÓN Á MATERNIDADE E LACTACIÓN	Si	Non
Adaptación do posto de traballo		
Cambio de posto de traballo		
Baixa por risco no embarazo		
Observacións		

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	Mulleres	Homes
Fillas/Fillos ao cargo		
	Menor de 3 anos	
	Entre 4-6 anos	
	Entre 7-16 anos	
	Máis de 16 anos	
Outras persoas a cargo (persoas maiores, persoas discapacitadas, ...)		
Total		
Observacións		

SELECCIÓN/OFERTA PÚBLICA DE EMPREGO		Mulleres			Homes		
		2004	2005	2006	2004	2005	2006
POSTO DE TRABALLO OFERTADO							
Contratos temporais	Solicitudes recibidas						
	En proceso						
	Persoas seleccionadas						
POSTO DE TRABALLO OFERTADO							
Concurso oposición ou oposición	Solicitudes recibidas						
	En proceso						
	Persoas seleccionadas						
POSTO DE TRABALLO OFERTADO							
Libre designación	Solicitudes recibidas						
	En proceso						
	Persoas seleccionadas						
Total							
Observacións							

PROMOCIÓN		Mulleres			Homes		
Nº DE PERSOAS QUE ASCENDERON		2004	2005	2006	2004	2005	2006
SERVIZO --							
	Promoción interna						
SERVIZO --							
	Promoción interna						
Total							
Observacións							

NÚMERO DE ANOS SEN PROMOCIÓN	Mulleres	Homes
Menos de 5 anos		
De 5 a 10		
De 10 a 15		
De 15 a 20		
Máis de 20		
Observacións		

RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	Mulleres	Homes
De 300 a 500 euros		
501 - 800 euros		
801 - 1.000 euros		
1.001 - 1.300 euros		
1.301 - 1.500 euros		
1.501 - 2.000 euros		
2.001 - 3.000 euros		
Máis de 3.000 euros		
Observacións		

CONVENIOS/ACORDOS REGULADORES	Si	Non
No convenio/acordo regulador vixente existe algunha referencia que contemple a violencia de xénero/acoso?		
En caso afirmativo, mellóranse os beneficios das persoas que o padecen?		
Inclúe cláusulas de igualdade? (incorporación e protección das mulleres, acción positiva, etc.)		
Regúlase a equiparación de dereitos dos matrimonios coas parellas de feito?		
Aumento de días por permiso de paternidade		
Aumento de días por permiso de maternidade		
Acumulación de horas do permiso de lactación		
Aumento do tempo do permiso de lactación		
Disposición de horas para visita na hospitalización de neonatas/os		
O permiso de maternidade/paternidade comeza despois da hospitalización, se o caso o require, da/o neonato		
Flexibilización horaria por cargas familiares (por exemplo, elección de quendas)		
Permiso para ausentarse do posto para acompañar aos servizos médicos a persoas dependentes		
Considerar as cargas familiares para o que se refire á mobilidade xeográfica de postos		
Referencias á creación de gardarías na propia empresa		
Referencias á subvención de prazas de atención a persoas maiores ou a persoas discapacitadas en centros especializados		
Bonificacións económicas para a escolarización de menores		
Bonificacións económicas para o coidado das persoas maiores e/ou discapacitadas		
Bonificación económica polo nacemento de fillas/os		
Regúlase a adecuación do horario e quenda por cargas familiares?		

INSTALACIÓNS E CONDICIÓNS DE TRABALLO	Si	Non	Número
Baños mulleres			
Baños homes			
Vestiaros mulleres			
Vestiaros homes			
Adaptación da ergonomía do mobiliario, das máquinas, dos utensilios profesionais			
Comedor ou sala de descanso			
Adaptacións específicas			
Observacións			

ENQUISA PARA O PERSOAL DOS CONCELLOS	
SELECCIÓN	
Considera que existe equilibrio na incorporación de homes e mulleres ao servizo?	☐ Si ☐ Non ☐ Non sabe/non contesta
Cales pensa que son os motivos polos que as mulleres se incorporan a uns determinados postos de traballo?	☐ É un traballo máis adecuado para elas ☐ Teñen dificultades para incorporarse a outros postos ☐ Carecen de forza física necesaria ☐ Outros
Pensa que o proceso de selección é obxectivo e igual para homes e mulleres? Por que?	☐ Si ☐ Non, a causa é ☐ Non sabe/non contesta
PROMOCIÓN	
Cales son os criterios para que un traballador ou traballadora promociione de categoría?	
Considera que existe equilibrio na promoción de homes e mulleres no servizo?	☐ Si ☐ Non ☐ Non sabe/non contesta
Consideraría positiva a facilidade de promoción das mulleres no Concello?	☐ Si ☐ Non ☐ Non sabe/non contesta
CONCILIACIÓN	
Cre que a organización do traballo no servizo (horarios, xornadas, esixencias, ...) permite a compatibilidade coas responsabilidades familiares?	☐ Si ☐ Non ☐ Non sabe/non contesta
Que medidas de conciliación considera máis adecuadas e eficaces no servizo?	
Que medidas de conciliación considera que serían interesantes implantar ou ampliar?	

ENQUISA PARA RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO				
Nome do departamento:				
Concellería á que pertence:				
Funcións:				
1. Os datos recollidos no Departamento ou Área están desagregados por sexo?				
☐ Si ☐ Non				
2. Introdúcese a perspectiva de xénero de forma transversal?				
☐ Si ☐ Non				
3. Ten o Concello plans ou medidas para promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes no mercado de traballo?				
☐ Si ☐ Non				
Se a resposta é afirmativa, cales son?				
4. Existe coordinación coa área responsable de muller ou igualdade?				
☐ Si ☐ Non				
5. As políticas de emprego teñen entre os seus obxectivos aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo?				
☐ Si ☐ Non				
6. Se a resposta é afirmativa, como?				
☐ Mellorando a empregabilidade e a permanencia no emprego das mulleres				
☐ Potenciando o nivel formativo				
☐ Potenciando a adaptabilidade aos requirimentos do mercado de traballo				
☐ Destinando prioritariamente os programas de inserción laboral a colectivos de mulleres				
☐ Contemplando nos programas de inserción laboral unha determinada proporción de mulleres				
☐ Outra				
7. Na mediación laboral, cando nas ofertas de colocación se faga referencia únicamente a un dos sexos:				
☐ Comunicaselle á persoa que formula a oferta que se aprecia o carácter discriminatorio para que o corrixa				
☐ Envíase a oferta tanto a mulleres como a homes				
☐ Considérase discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en esixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico				
☐ Outra				
Número de persoas desempregadas que acoden aos servizos de orientación laboral				
Idade	Tempo de permanencia no desemprego	Mulleres	Homes	Total
Menor de 25	Menos de 6 meses			
	De 6 a 12 meses			
	Máis de 12 meses			
De 25 A 50	Menos de 6 meses			
	De 6 a 12 meses			
	Máis de 12 meses			
Maior de 50	Menos de 6 meses			
	De 6 a 12 meses			
	Máis de 12 meses			
Observacións				

PROGRAMAS DE FORMACIÓN CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

8. Na formulación do proxecto figura como obxectivo específico a realización de accións positivas dirixidas a promover a igualdade de oportunidades no mercado laboral

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

9. Na formulación do proxecto, contéplase ofrecer unha formación orientada ás mulleres

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

10. Figura o xénero de modo transversal

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

Número de persoas que participan na acción						
Sectores	Idade	Tipo de contrato	Duración do contrato	Mulleres	Homes	Total
	Menos de 25					
	De 25 a 50					
	Maior de 50					

Número de contratos realizados						
Sectores	Idade	Tipo de contrato	Duración do contrato	Mulleres	Homes	Total
	Menos de 25					
	De 25 a 50					
	Maior de 50					

Número de contratos que se manteñen máis de 6 meses						
Sectores	Idade	Tipo de contrato	Duración do contrato	Mulleres	Homes	Total
	Menos de 25					
	De 25 a 50					
	Maior de 50					

Número de contratos que se manteñen máis de 2 anos						
Sectores	Idade	Tipo de contrato	Duración do contrato	Mulleres	Homes	Total
	Menos de 25					
	De 25 a 50					
	Maior de 50					

CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS PARA O FOMENTO DA CONTRATACIÓN

Nos convenios con empresas sinálase como obxectivo

11. Acabar cos estereotipos de xénero

- ☐ Si
- ☐ Non
- ☐ NS/NC

12. Facer visibles as mulleres

- ☐ Si
- ☐ Non
- ☐ NS/NC

13. Crear servizos auxiliares que fomenten a conciliación

- ☐ Si
- ☐ Non
- ☐ NS/NC

14. Promover a contratación de mulleres naqueles sectores nos que están infrarrepresentadas

- ☐ Si
- ☐ Non
- ☐ NS/NC

Convenios de colaboración con empresas para o fomento da contratación				
2004	Nº de empresas participantes	Número de contratos		
	Sectores	Mulleres	Homes	Total

2005	No de empresas participantes	Número de contratos		
	Sectores	Mulleres	Homes	Total

2006	No de empresas participantes	Número de contratos		
	Sectores	Mulleres	Homes	Total

Apoio á creación de empresas									
Número de persoas atendidas	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes	Total
	2004	2004	2004	2005	2005	2005	2006	2006	2006
1ª e 2ª cita									
Nº de proxectos presentados por sector									

ÁREA DE POLÍTICAS SOCIAIS E MULLER

TECIDO ASOCIATIVO

1.-Existe un rexistro municipal de asociacións:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

En caso afirmativo:

1.1.-Cal é o número de asociacións que aparecen rexistradas:-----

1.2.-Cantas asociacións de mulleres están rexistradas:-----

1.3.-Cantas asociacións realizan un traballo específico destinado a mulleres:-----

1.4.-Cantas asociacións contemplan dentro dos seus principios ou obxectivos cláusulas a favor da igualdade entre homes e mulleres: -----

2.-O tecido asociativo ten unha participación activa da política do concello:

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

3.-Cóntase coas asociacións para a realización de actividades, campañas...

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

4.-As asociacións son executoras dalgún tipo de servizo municipal, por medio de concesións ou de convenios de colaboración:

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

4.1.- En caso afirmativo indicar casos:

-
-
-

5.-As asociacións son receptoras de servizos municipais:

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

5.1.- En caso afirmativo indicar casos:

-
-
-

6.-Existen espazos públicos e municipais destinados ás asociacións do municipio:

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

6.1.- En caso afirmativo indicar casos:

-
-
-

7.- As asociacións de mulleres teñen unha participación activa na política do concello:

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

8.- As asociacións de mulleres son receptoras de axudas, espazos, actividades, campañas... do concello:

Sempre	En ocasións	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	-------------	-----------------	-------	-----------------------

8.1.- En caso afirmativo indicar casos:

-
-
-

9.- Tecido asociativo:

Tipo de asociación	Número
Antigo alumnado	
Asociacións asistenciais	
Asociacións culturais	
Asociacións de animación sociocultural	
Asociacións de consumidores/as e amas de casa	
Asociacións de emigrantes	
Asociacións de estudantes	
Asociacións de homosexuais	
Asociacións de inmigrantes	
Asociacións de mulleres	
Asociacións de pais e nais do alumnado	
Asociacións profesionais	
Asociacións de separados/as	
Asociacións de traballadores/as	
Asociacións de veciñanza	
Asociacións deportivas	
Asociacións ecoloxistas	
Asociacións educativas	
Asociacións medio rural	
Asoc. pacifistas, cooperación internacional, solidariedade	
Asociacións relacionadas coa drogodependencia	
Asociacións relixiosas	
Asociacións terceira idade, xubilación, pensionismo	
Asociacións xuvenís	
Asociacións de amigos	
Comunidades de montes	
Discapacidades	
Empresa, economía, emprego	
Familia	
Outras asociacións	
Nº total de asociacións	

RESPONSABLE DE MULLER/IGUALDADE

1.-Este departamento ou área depende de:.....

2.-Principais actividades que desenvolve:

Nome	Obxectivos	Temporalización	Número usuarias	Número usuarios	Observacións

3.-Servizos dependentes do departamento:

Nome	Obxectivos	Temporalización	Número usuarias	Número usuarios	Observacións

4.-O tecido asociativo de mulleres colabora con este departamento.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

4.1.-En caso afirmativo indicar como:.....

5.-Existe un plan de igualdade de oportunidades no concello:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

5.1.-En caso afirmativo, cubrir o seguinte cadro.

Duración	
Áreas	
Obxectivos	
Actividades	
Avaliación	
Observacións	

6. É o primeiro plan de igualdade municipal:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

6.1. En caso negativo, existe unha avaliación do/ plan/s anterior/es:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

7. Existe algún outro plan municipal neste departamento:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

7.1. En caso afirmativo indicar cales:

DEPARTAMENTO OU ÁREA

A) CARACTERÍSTICAS:

1.Organigrama:

Nome do departamento:		
Concellería á que pertence:		
Funcións do departamento:		
-		
-		
-		
	MULLERES	HOMES
NÚMERO TOTAL:		

2. Distribución por Categorías Profesionais.

Nivel de estudos	Mulleres	Homes
Persoal directivo		
Mandos intermedios		
Persoal cualificado		
Persoal non cualificado		
Persoal administrativo		
Totais		
Observacións		

3. Actividades que se están a desenvolver no departamento actualmente.

Nome							
Obxectivo xeral							
Alusións á igualdade no documento							
Aparece o xénero de maneira transversal							
Téñense en conta desigualdades formulación							
Nº usuarias							
Nº usuarios							
Observacións							

4. Servizos que dependen do departamento actualmente

Nome							
Obxectivo xeral							
Alusións á igualdade no documento							
Aparece o xénero de maneira transversal							
Téñense en conta desigualdades formulación							
Nº usuarias							
Nº usuarios							
Observacións							

5.Principais actividades e servizos do departamento realizadas no ano 2004:

Nome							
Obxectivo xeral							
Alusións á igualdade no documento							
Nº usuarias							
Nº usuarios							
Observacións							

6.Principais actividades e servizos do departamento realizadas no ano 2005:

Nome							
Obxectivo xeral							
Alusións á igualdade no documento							
Nº usuarias							
Nº usuarios							
Observacións							

B) CUESTIONARIO PARA A RESPONSABLE DA ÁREA OU DEPARTAMENTO:

1.-Todos os datos recollidos no departamento aparecen desagregados por sexos.

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

2.-Realízanse diagnósticos previos á formulación de calquera actividade do departamento respecto das necesidades da poboación.

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

2.1-En caso afirmativo, téñense en conta as necesidades concretas da poboación feminina.

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

3.-No departamento realízanse campañas concretas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes.

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

3.1.-En caso afirmativo indicar cales:_____

4.-No caso de realizar algún traballo a prol da igualdade. Existe coordinación coa responsable municipal de muller ou igualdade (no caso de existir).

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

5.-Dentro do departamento existe unha persoa que vele por garantir a transversalidade de xénero en todo o traballo que se realice:

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

6.-Neste departamento introdúcese de forma transversal a perspectiva de xénero na formulación e execución da actividade.

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

6.1.-En caso afirmativo cubrir a seguinte táboa:

	Si	Non	Como	Actividades
Márcase o obxectivo de acabar cos estereotipos de xénero.				
Contémplase a promoción da conciliación.				
Introdúcense medidas de acción positiva.				
Contémplase ofrecer unha información orientada.				
Trabállase para a visibilización das mulleres.				
Cóidase o uso de imaxes non estereotipadas de homes e de mulleres.				
Cóidase o uso dunha linguaxe non discriminatoria.				
Foméntase a participación das mulleres.				
Créanse servizos auxiliares que faciliten a utilización de recursos por parte das mulleres.				

7.-Este departamento ten algún tipo de servizo subcontratado:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

7.1.- En caso afirmativo. Existe algún tipo de cláusula que obrigue ou que comprometa á entidade subcontratada a incluír a perspectiva de xénero na actividade que desenvolve:

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

7.2.- Á hora de decidir a concesión. Valórase que a entidade contemple dentro dos seus obxectivos a promoción da igualdade.

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

ENQUISA PARA USUARIAS E USUARIOS

Nome da actividade ou servizo :

Data: Home ☐ Muller ☐

A continuación formularase unha serie de preguntas relacionadas co servizo ou actividade do que está a facer uso, todas elas relacionadas coa súa aplicación.
Por favor responda a cada unha destas preguntas marcando a casa que pense que máis se axusta á súa opinión.

1. Pensa que se teñen en conta as necesidades do colectivo destinatario:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

2. Pensa que se ten en conta a realidade na que viven as mulleres deste concello:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

3. Contribúe a promover ou ten en conta a conciliación da vida familiar, laboral e persoal:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

4. Pensa que existen discriminacións á hora de acceder ou de utilízalos:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

5. Contribúe a acadar a igualdade entre homes e mulleres

A	SI
B	Non
C	Non contesta

6. Pensa que promove unha imaxe igualitaria de homes e mulleres:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

7. Utiliza en todo momento unha linguaxe non discriminatoria:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

8. Nunha escala do 1 ao 10 que puntuación lle daría en termos xerais ao servizo:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Coñece algún outro servizo ou entidade que contribúa a promover a igualdade dentro deste concello:

A	SI
B	Non
C	Non contesta

10.En caso afirmativo indique cales:

--

11.Observacións

--

ÁREA DE FORMACIÓN

ENQUISA PARA DOCENTES

DATOS PERSOAIS:

CONCELLO:

IDADE:

-25 ☐ 25-50 ☐ +50 ☐

SEXO:

Mulleres☐ Homes ☐

CARGAS FAMILIARES:

Si ☐ Non ☐ Ns/Nc ☐

RENDA:

-500€ ☐ 500-1000€ ☐ 1000-1500€ ☐ +1500€ ☐

FORMACIÓN:

TITULACIÓN ACADÉMICA: (Marque cun "x" a opción que se corresponda cos teus estudos)

Sen estudos	
Certificado de escolaridade	
EXB	
ESO	
FPI	
FPII	

BUP, Bacharel	
COU	
Titulación media	
Titulación superior	
Outros	

COÑECEMENTOS DE IDIOMAS: (marque cun “x” un ou máis idiomas)

- ☐ Español
- ☐ Galego
- ☐ Inglés
- ☐ Francés
- ☐ Alemán
- ☐ Outros

COÑECEMENTOS DE INFORMÁTICA:

Si ☐ Non ☐

PERMISO DE CONDUCIR:

Si ☐ Non ☐

CURSOS IMPARTIDOS DOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL:

CURSOS IMPARTIDOS DE FORMACIÓN CONTINUA:

TEN EXPERIENCIA COMO DOCENTE NUNHA ESCOLA-TALLER OU OBRADOIRO DE EMPREGO?

Si ☐ Non ☐ Ns/Nc ☐

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Ocupación-Nivel profesional:

Situación laboral actual:

Desempregado ☐ Ocupado ☐

Atopou algún obstáculo para conseguir traballo?

Si ☐ Non ☐ Ns/Nc ☐

Que tipo de contrato lle fixeron? (Sinale cun “x” un ou varios tipos de contrato de traballo)

Fixo	☐	Eventual	☐
Temporal	☐	De posta a disposición E.T.T.	☐
Autónomo	☐	Fixo discontinuo	☐

Podería enumerar brevemente cal é a súa traxectoria profesional?

1. Que accións formativas imparte ou coordina?

2. Cre que a súa acción formativa é masculinizada o feminizada? Por que?.....

3. No seu curso ou acción formativa, había prácticas? Onde se levaron a cabo?

4. En que horario se impartiu o curso?

5.Cre que este horario é o máis adecuado pensando nas dificultades que poden ter algunhas mulleres para asistir ao curso?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

6. Cre que o seu curso favorece unha futura inserción laboral das mulleres nesta zona? Por que?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

7. Informa ao alumnado do curso dos obxectivos, contidos, prácticas, dereitos e deberes, saídas laborais etc. desde unha perspectiva de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres:

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

8. Cantos alumnas/os tiña na acción formativa que impartiu?

Mulleres		Homes	
----------	--	-------	--

9. Remataron todas as persoas que se anotaron no curso ou na acción formativa?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

10. Se algunha persoa abandonou o curso, cal foi o motivo?

11. Recibiu a visita da persoa responsable de formación da delegación provincial durante o periodo de impartición do curso?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

11.1. Interesouse nalgún momento da visita polo tema da igualdade de oportunidades facendo algún tipo de preguntas ao respecto?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

12. Cre que con esta medida é suficiente para valorar a calidade do curso?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

13. Que medidas propón para mellorar a calidade e a funcionalidade dos cursos?

14. No seu curso, había algún módulo de “Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres”?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

15. Quen impartiu este módulo (no caso de existir)?

Ti	Docente especializado	Ningún
----	-----------------------	--------

16. Cre que é útil impartir estes módulos transversais (“Igualdade de Oportunidades”, “sensibilización Ambiental”)?

17. Ten como coordinadora/o ou monitora/or algún tipo de formación en materia de igualdade entre homes e mulleres?

18. Considera que a formación é un instrumento útil para loitar contra a desigualdade entre homes ou mulleres? Explique a súa resposta.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

19. No enfoque que realiza no curso ten en conta a igualdade de oportunidades ao elaborar os contidos, o material didáctico, as imaxes etc.?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

20. Preocúpase por utilizar unha linguaxe non discriminatoria cando imparte un curso? En caso afirmativo, explique de que maneira.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

Nº de enquisa

Concello

Localidade

Teléfono

Departamento/s

Nº de traballadores	
Mulleres nº %	Homes nº %

ENQUISA PARA DEPARTAMENTO CON FORMACIÓN

IDADE		PROFESIÓN	
Nivel de estudos		Nivel ocupacional	
Sen estudos		Traballador/a non cualificado/a	
Certificado de escolaridade		Traballador/a cualificado/a	
EXB		Responsable	
ESO		Outros	
FPI			
FPII			
BUP			
COU		Primeiro ano de formación	
Titulación media			
Titulación superior		Data do último período de formación	
Outros			

Traballos anteriores

Tipo de contrato

Fixo		Eventual	
Temporal		De posta a disposición ET..T.	
Autónomo		Fixo discontinuo	

Período laboral

Horario

Todo o ano		Reducido		Quendas	
Temporal		Partido		Outros	
Autónomo		Continuo			

1. Considera que hai dificultades no recrutamento de homes ou mulleres para participar en actividades formativas?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

3. Hai neste Servizo persoal especializado e cualificado en materia de muller, igualdade de oportunidades..?

2. No caso de que a súa resposta sexa afirmativa, explique cales son as máis frecuentes.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

4. Existe formación específica para o persoal especializado en servizos destinados a mulleres?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

5. Se a resposta é afirmativa, cite as accións formativas.

6. Se recibiu algunha desas accións formativas, sinala o seu grao de satisfacción:

Moito	Normal	Pouco
-------	--------	-------

7. Existe algunha experiencia piloto de capacitación para mulleres? Explique en qué consstiu.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

8. Este Concello conta con Obradoiros de Emprego ou Escolas Obradoiro?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

9. Se a resposta é afirmativa, especifique as especialidades formativas que imparte.

10. Con que alumnado conta en total a escola ou obradoiro? Cantos homes e cantas mulleres?

Homes	Mulleres	Nº total
-------	----------	----------

11. Varía o No de mulleres ou homes en función da especialidade formativa que se imparte?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

12. Se a resposta é afirmativa, ocórreselle algunha actividade que desenvolver para motivar un cambio nesa situación? Expliquea.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

13. Pode indicar o nº de cursos destinados á poboación nos que se incluíse o “MÓDULO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES”?

14. Pode indicar o nº de cursos destinados á poboación nos que se incluíse o “MÓDULO DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL”?

15. Ten un rexistro do persoal que traballa no Concello que recibise formación en materia de igualdade nos tres últimos anos? cantos foron?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

16. E da poboación?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

17. De que medidas dispón este concello para conciliar vida laboral e familiar e facilitar así o acceso á formación?

18. Que horario teñen de atención ao público?

19. Hai algún tipo de seguimento desde este servizo, da xente que remata a acción formativa, para comprobar se esta foi funcional, se atopou traballo relacionado cos contidos e as prácticas do curso?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

20. Desde este servizo impúlsase a formación das mulleres en cursos específicos para desempeñar traballos tradicionalmente masculinizados?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

21. Dende este servizo, impúlsase a formación dos homes en cursos específicos para desempeñar traballos tradicionalmente feminizados?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

22. En caso afirmativo explique de que xeito se impulsa.

23. Que especialidades formativas se imparten neste servizo?

24. En que horario se imparten os cursos destinados ao persoal laboral do concello?

	Mañá		Tarde		Noite		Sábados
--	------	--	-------	--	-------	--	---------

25. Desde este concello, facilítase a participación das mulleres na formación para favorecer a promoción da categoría?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

25.1. De que xeito?

26. Que tiveron en conta para seleccionar a oferta formativa ? Que criterios seguiron?

27. Existen convenios do concello coas entidades privadas sen ánimo de lucro para tomar medidas na conciliación da vida laboral e familiar? Cales son?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

28. Que liñas de actuación ten este concello respecto da formación de mulleres en profesións ligadas a sectores prioritarios de Galicia?

29.Existe neste concello unha persoa que se encargue da coordinación dos cursos?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

30. Teñen algunha actividade prevista para o 25 de novembro, o “DÍA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO”?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

En caso afirmativo, comente cales.
En caso negativo, comente as do ano pasado.

31. Teñen algunha actividade prevista para o 8 de marzo, o “DÍA DA MULLER TRABALLADORA”?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

32. Existe algún centro de educación de persoas adultas xestionado polo concello?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

33. Cantas/os alumnas/os hai?

Mulleres	Homes	Nº total
----------	-------	----------

34. Hai algún tipo de coordinación entre o concello, a Oficina de Emprego e o SGI á hora de establecer os criterios de selección para as accións formativas?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

35. Tanto a elección do curso como o deseño dos contidos realizáronse tendo en conta as necesidades do empresariado da zona e a importancia da igualdade de oportunidades?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

36. Existe neste concello algún convenio entre á Consellería de Traballo e as Asociacións Empresariais, en sectores con escasa presenza feminina?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

37. Cre que o persoal laboral deste concello está sensibilizado co tema da IO entre homes e mulleres?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

38. Que investimentos realizou este concello en materia de formación en igualdade nos tres últimos anos?

39. Que xacementos de emprego detecta neste concello?

40. As Asociacións de mulleres da zona solicitanlle ao concello algunha acción formativa?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

41. Se a resposta é afirmativa, que tipo de formación é a que solicitan?

42. RELACIÓNS FORMATIVAS COA IGUALDADE DE XÉNERO

Sectores	Accións	Oferta	Finalidade

Accións formativas levadas a cabo	Resultados obtidos

43. Cre que é útil a telefonación por resultar un método cómodo e flexible?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

44. Podería enumerar os nomes das accións formativas que se imparten por esta vía?

45. Teñen en marcha algún programa de formación con compromiso de contratación no que se pretenda introducir as mulleres en traballos masculinizados?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

45. Se a súa resposta foi positiva explique en qué consistiu, o nome do programa de formación, as características das destinatarias, o nome da empresa onde se fixeron os contratos etc.

45.2. Se a resposta foi negativa, teñen algún proxecto con esta idea?

46. O material didáctico que se entrega ás persoas que participan na formación utiliza unha linguaxe non discriminatoria na súa redacción?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

47. Nas fotografías, debuxos etc, dos libros de texto móstrase algún tipo de imaxe estereotipada de mulleres e dos homes?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

A continuación imos facer un estudo moito máis específico dalgunha actividade levada a cabo por este servizo.

1. Describa algunha actividade que se leve a cabo neste concello para fomentar a igualdade de oportunidades. (Especificar se se trata dun curso de formación ocupacional ou doutro tipo de curso, dun estudo de investigación, de campañas, de publicacións...)

2. Denominación desta actividade. (Escribir o nome completo desta actividade).....

3. Obxectivos da actividade.(Definir de xeito claro, as metas que se perseguen coa execución desa actividade).

4. Poboación destinataria. (Sinalar con claridade a qué persoas, colectivos, grupos ou se é o caso, a qué organismos e entidades vai dirixida a actividade).

.....

.....

.....

5. Nº de asistentes ou persoas beneficiarias. (Sinalar o número exacto ou, polo menos, o máis achegado á realidade).

Nº de mulleres Nº de entidades..... Nº de homes.....

6. Ámbito xeográfico. (Sinalar cun círculo ou número relativo ao ámbito correspondente, procédese no caso de marcar o código 1, 2 ou 3 en ámbito xeográfico-sinalar en qué provincia tivo lugar).

Local	1			
Comarcal	2	Provincia:	A Coruña 1	Ourense 2
Provincial	3		Pontevedra 3	Lugo 4
Autonómico	4			
Estatat	5			
Internacional	6			
Institucional	7			

(Se a actividade ten lugar nunha residencia de persoas maiores, nun cárcere etc.)

7. Colaboracións. (Sinalar detalladamente os organismos e as entidades que prestaron a súa colaboración: Concellos, Asociacións, Consellerías da Administración Autonómica, empresas privadas, profesionais...)

Nome organismo/entidade

8. Financiamento (Indicar o organismo ou organismos que participaron no financiamento da actividade).

Organismo

9. Data de realización desta actividade (Anotar día/as e mes, e marcar cun círculo o ano correspondente)

Día/as:.....

Mes:.....

Ano:200420052006

10. Medios de difusión: (Sinalar marcando cun círculo todos os medios de divulgación utilizados, anotando na categoría outros, cando se trate dalgún que non estea indicado).

Televisión

Radio

Prensa

Internet

Carteis

Anuncios

Correo

Revistas

Contactos persoais

Contacto telefónico

Folletos, trípticos

Material audiovisual e divulgativo

Outros. Especificar cal/es.....

11. Valoración:

ENQUISA PARA O ALUMNADO

DATOS PERSOAIS:

CONCELLO:

IDADE:

-2525-50+50

SEXO:

MulleresHomes

CARGAS FAMILIARES:

SiNonNs/Nc

FORMACIÓN:

TITULACIÓN ACADÉMICA: (Marque cun “x” a opción que se corresponda cos teus estudos)

Sen estudos		BUP	
Certificado de escolaridade		COU	
EXB		Titulación media	
ESO		Titulación superior	
FPI		Outros	
FPII			

COÑECEMENTOS DE IDIOMAS: (marque cun “x” un ou máis idiomas)

☐ Español☐ Galego☐ Inglés☐ Francés☐ Alemán☐ Outros

COÑECEMENTOS DE INFORMÁTICA:

SiNon

PERMISO DE CONDUCIR:

SiNon

CURSOS REALIZADOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL:

CURSOS REALIZADOS DE FORMACIÓN CONTINUA:

FOI ALUMNO/A DUNHA ESCOLA-TALLER OU OBRADOIRO DE EMPREGO?

SiNonNs/Nc

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

Ocupación-Nivel profesional:

Situación laboral actual:

Desempregado/aOcupado/a

Cobra algún tipo de prestación:

SiNonNs/Nc

Atopou algún obstáculo para conseguir traballo?

SiNonNs/Nc

Que tipo de contrato lle fixeron? (Sinala cun “x” un ou varios tipos de contrato de traballo)

Tipo de contrato		
Fixo		Eventual
Temporal		De posta a disposición E.T.T.
Autónomo		Fixo discontinuo

Podería enumerar brevemente cal é a súa traxectoria profesional?

ENQUISA ESPECÍFICA PARA USUARIAS/OS DE ACCIÓNS FORMATIVAS:

1. Sinala as medidas das que dispón este concello (por conta propia ou por medio de convenios con entidades privadas sen ánimo de lucro) para conciliar a vida laboral e familiar.

Rede pública ou privada concertada de gardarías

Horarios máis extensos en colexios públicos ou privados concertados respecto dos lectivos

Implantación dos servizos de comedor nas gardarías e colexios públicos ou privados concertados

Medidas de apoio a familias con persoas dependentes

Apoio a familias monoparentais, nas áreas de formación profesional

Ningunha

2. Na acción formativa que estivo a realizar, incluíuse un módulo sobre “A Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres”?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

3. Na acción formativa que estivo a realizar, incluíuse un módulo sobre “Sensibilización Ambiental”?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

4. Indique os problemas principais para o acceso e o seguimento da formación:

5. Grao de satisfacción da formación recibida:

Moito	Normal	Pouco
-------	--------	-------

6. Como recibe a información formativa por parte dos servizos institucionais do seu concello?

7. Valoración do uso dos servizos utilizados nos concellos no plano formativo (maque cun “x” a súa resposta).

☐ Moi ben☐ Ben☐ Regular☐ Mal☐ Moi mal

8. Cre que desde o seu concello se impulsa a formación das mulleres nas novas tecnoloxías?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

9. Desde o seu concello impúlsase a formación das mulleres en accións formativas específicas para desempeñar traballos masculinizados?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

10. Coñece no seu concello a persoa responsable da área de muller ou axente de igualdade, no caso de existir esta figura?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

11. Cre que a formación que se imparte neste concello ten en conta as necesidades de ofertas de emprego que se dan na súa zona para as mulleres?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

12. Sabía que se nos dous últimos anos tivo unha licenza de maternidade ou permiso de paternidade, unha redución da xornada ou unha excedencia para o coidado das familias terá DEREITO PREFERENTE a participar nos cursos formativos organizados pola Administración Pública Galega?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

13. Deuse de baixa nalgún curso? Explique os motivos en caso afirmativo.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

14. Que especialidades formativas lle gustaría que se impartisen no seu concello e en que horario?

15. Considera que as accións formativas que se imparten son de calidade e que fomentan a igualdade de oportunidades?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

16. Explique brevemente a súa opinión respecto do tema da formación, se cre que é funcional, se os contidos tanto teóricos como prácticos que se imparten teñen en conta acadar a igualdade de oportunidades.

17. Recibiu durante a acción formativa a visita da persoa responsable da formación ocupacional da Delegación Provincial?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

18. A monitora/or do curso, utilizou unha linguaxe, imaxes non discriminatorias na impartición do curso?

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

18.1 Razoe a súa resposta:

19. Cre que a formación pode ser un recurso para utilizar na loita contra a desigualdade entre homes e mulleres? Razoe a súa resposta.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

20. O/A monitor/a do curso ou coordinadora/or no seu caso, explicou no comezo do curso os obxectivos, os dereitos e deberes, as prácticas (no caso de existir), as posibles saídas laborais que hai ao facer o curso, desde unha perspectiva de xénero? Razoe a súa resposta.

Si	Non	NS/NC
----	-----	-------

ENQUISAS PARA AS TRES ÁREAS

VALORACIÓN DE ACTITUDES-TERMÓMETRO

Nome do departamento no que traballa:

Data: Home ☐ Muller ☐

1. Xénero é:

A	Unha moda e/ou invento de certa xente
B	Algo importante que coñecer para promover a igualdade
C	Algo que non entendo ben
D	Non sabe
E	Non contesta

2. Sabe cal/cales é/son as políticas de igualdade deste concello?

A	Totalmente
B	Un pouco
C	Non
D	Non sabe
E	Non contesta

3. Opina que o xénero ten implicacións co traballo que desempeña:

A	Totalmente
B	Un pouco
C	Non
D	Non sabe
E	Non contesta

4. Considera que os plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes:

A	Conteñen medidas só para mulleres
B	Perseguen a igualdade para todas as persoas
C	Son para xustificar o gasto de diñeiro público
D	Non sabe
E	Non contesta

5. En xeral, está de acordo coas novas leis e medidas que están a probar os diferentes gobernos baixo a bandeira da igualdade?

A	Non, discriminan ós homes
B	Si, son melloras para todas as persoas
C	Non as coñezo
D	Non sabe
E	Non contesta

6. Sexo e xénero son a mesma cousa?

A	Si
B	Son cousas diferentes
C	Creo que son cousas diferentes mais non o aseguro
D	Non sabe
E	Non contesta

7. A transversalidade de xénero é:

A	Prestar atención constante aos concellos
B	Ter en conta as diferenzas de xénero á hora de realizar calquera cousa
C	Ofrecer melloras ás mulleres respecto dos homes
D	Non sabe
E	Non contesta

8. A discriminación positiva ou as medidas de acción positiva son:

A	Facilitar as cousas as mulleres porque son máis febles
B	Facilitar certos aspectos aos colectivos en peor situación como paso para a igualdade
C	Discriminar ós homes
D	Non sabe
E	Non contesta

9. Pensa que é importante coidar o uso dunha linguaxe non discriminatoria na comunicación interna e externa do concello:

A	Non o vexo necesario
B	Penso que é indiferente
C	Si, é importante
D	Non sabe
E	Non contesta

10. Pensa que o seu departamento debería ter máis en conta as desigualdades entre homes e mulleres á hora de marcar a súa actuación:

A	Non o vexo necesario
B	Si
C	Penso que xa foi dabondo
D	Non sabe
E	Non contesta

11. Observacións

REXISTRO DE ENTREVISTA							
Data	Nome e apelidos	DNI	Cargo/posto de traballo	Nome do cuestionario	Inicio	Fin	Sinatura

ENQUISA DE VALORACIÓN DA LINGUAXE E IMAXE SEXISTA

1. Cóidase a utilización de imaxes non estereotipadas na publicidade:

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

2. Téntase visibilizar ás mulleres na propaganda do Concello:

Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
--------	----------------	-----------------	-------	-----------------------

3. Utilízase unha linguaxe non sexista en:

	Sempre	Frecuentemente	Esporadicamente	Nunca	Non sabe/non contesta
Propaganda externa					
Formularios, solicitudes, ...					
Rotulación dos postos de traballo					
Convocatorias					
Anuncios, ...					
Comunicación escrita interna					
Outros					

REXISTRO E CARACTERÍSTICAS DO CONCELLO

Nome do municipio:

Domicilio social: C.P.

Teléfono: Fax: Páx. web:

Nº total habitantes	Nº mulleres	% mulleres	Nº homes	% homes

Extensión xeográfica

Cargo	Nome	Partido político

