

**II PLAN MUNICIPAL  
PARA A IGUALDADE  
DE OPORTUNIDADES  
E DE TRATO DAS  
MULLERES DE VIGO**

**2003 - 2004**





**Edita:**

Concellería da Muller- Concello de Vigo

**Concelleira:**

Ana Gandón Menduíña

**Corrección lingüística:**

Servicio de Normalización Lingüística

**Dirección, redacción e coordinación:**

Luz Varela Caruncho

Amada Traba Díaz

**Elaboración das propostas de acción:**

**Educación:**

Luísa Abad Abad, Mercedes Oliveira Malvar e

Amada Traba Díaz

**Emprego:** Luz Varela Caruncho

**Maquetación:** Métodos comunicación

**Imprime:** Lúa Gráfica

**FEBREIRO 2003**

**D.L.**

**ISBN:**



## ÍNDICE:

Saúdos.....	7 e 9
Introducción.....	11 - 15
A transversalidade.....	17 - 19
Educación. ....	21 - 69
Emprego.....	71 - 108
Avaliación e seguimento .....	109 - 112



**O** segundo Plan municipal para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo nace coa vontade e o desexo de contribuír á consecución da igualdade real e efectiva de dereitos e de oportunidades entre mulleres e homes.

Nel facemos propostas de actuación en dúas áreas fundamentais como son a educación e o emprego, nun horizonte temporal de dous anos, ao cabo dos cales haberá que avaliar o seu cumprimento e o grao de eficacia.

Seguramente, botaredes en falta moitas cousas, pero daríame por satisfeita se entre todas e todos fosemos capaces de levar a cabo as accións propostas.

Para iso é necesario o compromiso de toda a sociedade e moi especialmente de todas as persoas, institucións e organismos que actúan no ámbito educativo e na dirección e orientación do emprego.

O Concello de Vigo, ao aprobar este plan, ten asumido o compromiso de poñer os medios necesarios para desenvolvelo. De feito, algunhas das accións propostas xa empezaron a levarse a cabo en paralelo á elaboración do plan (este é o caso da colección de materiais didácticos coeducativos "De igual a igual" iniciada o 8 de marzo de 2002).

Este plan é unha aposta pola coeducación e pola igualdade de oportunidades e de trato no mercado laboral.

Ogallá se convirta nun instrumento de traballo para as persoas que compartan con nós estes obxectivos profundamente democráticos.

En vésperas do 8 de marzo de 2003.

Ana Gandón Menguíña  
Concelleira de Educación e Muller







**A** consideración da muller na nosa sociedade experimentou nas últimas décadas unha evolución radical, que a desprazou dunha situación de clara marxinalidade respecto aos homes a un plano de igualdade formal. Sen embargo, esa equiparación aínda está lonxe de ser real en moitos ámbitos.

A violencia por razóns de xénero segue a ser unha lacra que non conseguimos erradicar, tampouco é necesario facer moitas pescudas para atopar exemplos de discriminación laboral feminina e seguimos presenciando a diario escenas de trato desigual coas mulleres no ámbito educativo, deportivo ou familiar.

Queda moito treito por andar para conseguir unha equiparación efectiva entre homes e mulleres. É unha tarefa de todos, na que as institucións teñen unha especial responsabilidade. Por iso, dende o Concello lanzamos o II Plan para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo, un programa de actuacións que se centra no que, ao noso xuízo, son os terreos nos que máis froitos podemos colleitar.

A coeducación na igualdade é fundamental para preparar un futuro sen discriminación sexual, un futuro libre de estereotipos machistas, con mentalidade abertas e tolerantes. O fomento da equidade no mercado laboral é básico tamén para garantirlles ás mulleres as mesmas opcións, a mesma autonomía e, polo tanto, o mesmo grao de liberdade.

Coeducación nos centros de ensino e promoción da participación da muller no mercado de traballo; velaí os dous eixos nos que o Concello de Vigo centrará nos próximos meses o seu labor a prol da igualdade de oportunidades das mulleres.

Lois P. Castrillo

Alcalde de Vigo





# introducción

**A** cidade de Vigo conta cunha longa traxectoria de intervención política no campo da igualdade entre homes e mulleres. Neste senso destaca o esforzo levado a cabo polas distintas corporacións municipais que sitúan a Vigo como un concello pioneiro tanto na creación dunha concellería de muller como na definición de políticas de igualdade, a través de programas e servizos específicos dirixidos a combater a discriminación das mulleres, e na elaboración e posta en marcha de plans de igualdade .

O ámbito local é o ámbito privilexiado de intervención, tanto pola súa proximidade á poboación obxectivo como polo coñecemento do contorno e dos recursos existentes. É neste ámbito onde se producen e se expresan as necesidades e demandas concretas das persoas, e por iso son os concellos os que deben desenvolver e aplicar propostas coherentes para satisfacelas. Para fomentar a igualdade e combater a discriminación a normativa vixente dota ás corporacións locais de competencias complementarias.

A pesar de contar cun amplo marco normativo, onde se recolle o dereito das persoas á igualdade e á non discriminación, aínda existen moitos atrancos para acadar a igualdade real entre homes e mulleres. Dende hai xa tres décadas administracións públicas, institucións, organizacións, asociacións e diversos grupos de persoas vimos traballando dun xeito moi significativo para acadar este obxectivo, malia que os avances non son os esperados.

Neste longo percorrido para acadar a igualdade entre homes e mulleres, é evidente a necesidade de reforzar e complementar as medidas legislativas coas accións específicas. Neste senso convén considerar as actuais propostas comunitarias para acadar a igualdade, propostas que insisten na necesidade dunha estratexia global incluíndo todas as políticas comunitarias que teñen como obxectivo promover a igualdade por medio de dous tipos de intervención: unha intervención de carácter proactivo -integrando a igualdade en todas as políticas e programas (mainstreaming)- e unha intervención reactiva -aplicando medidas concretas (accións positivas) -dirixidas a mellorar a situación das mulleres na sociedade-.

As propostas comunitarias insisten na necesidade da transversali-

dade -incorporación da dimensión da igualdade e da perspectiva de xénero no conxunto das políticas e actuacións municipais-, na necesidade da acción positiva -acción orientada especificamente ás mulleres-, na necesidade de cooperación - impulso dunha liña de acción común nas diferentes áreas municipais-, e na necesidade de participación de toda a sociedade para fortalecer os mecanismos de participación do tecido social. Estes elementos constitúen os principios orientadores dos obxectivos e accións que se incorporan neste II Plan municipal para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo. Asemade, insístease na necesidade de levar a cabo a avaliación como instrumento imprescindible para validar a utilidade das intervencións políticas.

A nova Estratexia Marco Comunitaria sobre a Igualdade entre Homes e Mulleres (2001-2005) así como o Programa de acción comunitaria, constitúen o marco de referencia e orientan as directrices, obxectivos e accións dos plans de igualdade, tanto no ámbito estatal como no autonómico e local.

Nesta estratexia marco para a igualdade determínanse cinco ámbitos de intervención, todos eles interrelacionados. En cada un deles veñen definidos os obxectivos operativos que trazan o camiño para seguir durante os próximos cinco anos, para acadar a igualdade entre homes e mulleres. Así, todas as iniciativas comunitarias de igualdade estarán relacionadas cos seguintes ámbitos: vida económica, igual participación e representación, dereitos sociais, vida civil, e roles e estereotipos establecidos en función do sexo.

Considerando cada un dos ámbitos por separado, os aspectos máis significativos son os seguintes:

*· respecto da promoción da igualdade entre homes e mulleres na **vida económica** cabe destacar a necesidade de reducir a segregación no traballo, e a necesidade de conciliar traballo e vida familiar.*

*· no que se refire ao fomento da **igualdade na participación e representación**, insístease na escasísima presenza das mulleres en todos os ámbitos de toma de decisións.*

*· a promoción da igualdade de acceso ao pleno goce dos **dereitos sociais** para mulleres e homes, como piares das*

*sociedades democráticas, supón a necesidade dunha integración real do factor de igualdade en todos os ámbitos que afecten á vida cotiá das mulleres.*

*· a promoción da igualdade entre homes e mulleres na **vida civil** refírese á consideración dos dereitos humanos específicos das mulleres como dereitos universais.*

*· promover o **cambio de roles e estereotipos segundo o sexo** céntrase na necesidade de modificar actitudes, comportamentos, normas e valores que definen os roles de cada sexo na sociedade.*

Para a elaboración deste Plan de igualdade tivéronse en conta, ademais destas directrices europeas, outros elementos como a traxectoria do Concello nos temas de igualdade, o ámbito territorial, as distintas experiencias e resultados das políticas de igualdade, a avaliación do I PIOM de Vigo, o Informe diagnóstico da situación das mulleres de Vigo e, asemade, as posibilidades concretas de intervención da propia Concellería da Muller.

As liñas de acción propostas susténtanse en decisións, non exentas de riscos, que pretenden responder ás necesidades detectadas e ás demandas expresadas, priorizando áreas, obxectivos e accións, e, asemade, concretando a estratexia, a responsabilidade e a poboación destinataria. A concreción de todos estes aspectos debe facilitar e garantir a implementación do plan, permitindo levar a cabo o proceso de avaliación inicial, intermedia e final.

O informe de avaliación do I PIOM e o informe diagnóstico de situación das mulleres de Vigo son o marco de referencia máis directa e marcan o camiño para seguir no modelo de intervención do II Plan de igualdade. Unha das principais conclusións do informe de avaliación foi a necesidade de intervir, prioritariamente, nas áreas de educación e emprego por presentar maior febleza en comparación coas outras áreas de intervención. Estas áreas precisan dun esforzo inicial que as sitúe no mesmo grao de cumprimento que as outras.

O continuo educación-formación-emplego constitúe o eixe deste plan de igualdade, así, todas e cada unha das medidas propostas deberían ter un efecto multiplicador.

Propónse apontoar a área de educación cun programa integrado de accións dirixidas a toda a comunidade escolar, que faga fincapé na sensibilización, na formación e na orientación, e que poña en marcha unha rede e desenvolva as accións de xeito permanente.

Propónse reorientar as accións da área de emprego de acordo coa situación concreta dos servizos existentes e coas competencias municipais. Unha das estratexias é establecer acordos protocolarios ou convenios de colaboración con outras administracións, institucións e organizacións.

Trátase pois de consolidar áreas de intervención que precisan dun impulso preferente neste momento. Mais por actuar especificamente nestas áreas, non se van abandonar os programas e servizos que funcionan actualmente nas áreas de participación, calidade de vida, cultura... e que xa teñen acadado un grao considerable de consolidación, senón que estes van seguir funcionando coas oportunas correccións e modificacións. No mesmo sentido, queda aberta a posibilidade de incrementar e desenvolver programas de apoio para prestar servizos comunitarios que permitan o acceso pleno aos dereitos sociais das mulleres.

Outra das prioridades detectadas, o problema da violencia contra as mulleres, conta xa cun plan de carácter específico e urxente como é o I Plan da acción municipal para combater a violencia contra as mulleres 2000-2003, co que se complementa este II Plan municipal para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo

Este plan fai fincapé na sensibilización e na formación como estratexias básicas de cambio, apostando por accións que impliquen unha maior visibilización das mulleres en todos os ámbitos, e apoiándose, na medida do posible, en programas, estruturas e organizacións, aspecto que foi determinante para a execución das accións do I PIOM.

A co-responsabilidade é outro aspecto a reforzar coa implicación doutros departamentos municipais, xa que resulta imprescindible integrar a perspectiva de xénero no deseño, execución e avaliación das políticas e actividades no ámbito local, é dicir, o principio de *transversalidade*.

Dado que estamos a intervir no ámbito local, o máis próximo á cidadanía, é preciso provocar o consenso e a colaboración do maior número de persoas e grupos. Para iso é fundamental o labor de difusión para que o II Plan de igualdade chegue ao maior número posible de per-

soas.

Este plan deséñase baseándose en dúas áreas principais (Educación e Emprego) elixindo un modelo de intervención no que se consideran os distintos aspectos que foron subliñados como indispensables como a información, a visibilización, a formación, a cooperación, etc.

A súa estrutura artéllase a modo de árbore considerando en cada unha das áreas a meta-misión que define a situación á que se dirixe o plan de igualdade, os obxectivos xerais que marcan a dirección na que se encamiña o plan especificando máis o que se quere conseguir, os obxectivos específicos que deben estar formulados sen ambigüidade, e xa no nivel operativo as accións que se van realizar coa súa xustificación (por qué), finalidade (para qué), estratexia (cómo) e responsable de levala a cabo (quén). Esta concreción permítenos ter información para levar adiante a avaliación da implementación, do proceso e dos resultados. En resumo, ademais das metas en educación e emprego o plan ten 5 obxectivos xerais, 12 obxectivos específicos e 39 accións.

Ademais a Concellería da Muller conta cun documento técnico máis amplo, no que en cada acción se considera a poboación destinataria e os recursos económicos e materiais. Ao mesmo tempo elaborouse un sistema de indicadores para facilitar o proceso de avaliación. É indispensable a coherencia entre a estratexia de intervención, as accións previstas e os obxectivos para acadar.





# a transversalidade

**A** transversalidade implica incorporar a integración da igualdade entre homes e mulleres en todas as políticas, programas e actuacións. Para iso é fundamental o compromiso e colaboración das persoas responsables de levar a cabo políticas públicas en calquera dos ámbitos.

Esta aposta pola transversalidade quere iniciar un camiño cualitativamente diferente respecto do I PIOM, que foi deseñado na liña da acción positiva e cargou practicamente todo o peso da responsabilidade de execución sobre a Concellería da Muller como xeito de garantir que ao fronte da xestión do plan estivese un departamento involucrado e interesado en cumprir os obxectivos deseñados.

O cambio cualitativo, que precisaríamos introducir neste momento, apunta a incrementar o nivel de responsabilidade doutros departamentos na política de igualdade municipal, seguindo as recomendacións da UE e as directrices da estratexia comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres.

En coherencia con este principio orientador é preciso que todos e cada un dos departamentos municipais asuman como obxectivo propio a igualdade entre homes e mulleres. Todas as políticas sexan económicas, educativas, culturais, sanitarias, deportivas etc., afectan de forma diferente aos distintos grupos sociais en función da súa situación, necesidades e expectativas. A división social en función do xénero conforma os dous grupos desiguais máis amplos da sociedade.

Para acadar a igualdade de feito aínda é preciso salvar moitos atrancos. Un dos máis importantes ten que ver coa consideración de que as políticas son neutras en canto as consecuencias sobre homes e mulleres, consideración moi estendida e que impide integrar a perspectiva de xénero. Isto ten servido, entre outras cousas, para xustificar a falta de estatísticas desagregadas por sexo que proporcionen información obxectiva e permitan identificar as diferencias entre homes e mulleres, e, asemade, permitan poñer en evidencia os efectos diferenciais das diversas políticas e actuacións. En consecuencia, a imposibilidade de avaliar o impacto do

xénero é evidente.

Este II Plan de igualdade debe facer fronte a estes retos e debe avanzar na procura dunhas prácticas e estruturas institucionalizadas, na asunción das responsabilidades, na sensibilización e formación dos responsables políticos e técnicos, co fin de implicar a toda a institución e non depender dos esforzos das persoas máis comprometidas.

Polo tanto, asumir a perspectiva da igualdade implica, como paso previo, desenvolver accións de sensibilización e formación dirixidas ao persoal técnico e político do concello; implica formular accións que teñan como obxectivo incorporar esta perspectiva aos deseños e contidos das políticas e actuacións; implica formular accións que permitan visualizar as desigualdades entre homes e mulleres na sociedade tratando de informar e sensibilizar á sociedade no seu conxunto da necesidade de eliminar as desigualdades; ademais, implica incorporar a análise do impacto segundo o xénero ás avaliacións das actividades e programas que dependan de todos os departamentos municipais.

Nesta proposta as accións que se consideran básicas para incorporar a perspectiva de xénero no Concello de Vigo son aquelas destinadas a actuar sobre o coñecemento, tratando de acadar o necesario cambio de actitude, sensibilización e motivación das persoas responsables para que asuman os retos que implica este principio da transversalidade.

## **OBXECTIVOS ESPECÍFICOS**

- **Sensibilizar e formar na igualdade e na perspectiva de xénero ao persoal técnico e político do Concello de Vigo.**
- **Incorporar a perspectiva de xénero aos deseños, contidos e avaliacións das políticas municipais.**
- **Visualizar a situación de homes e mulleres na sociedade.**

## **ACCIÓN:**

- 1.** Impulsar a realización de cursos de formación para sensibilizar as persoas responsables -técnicas ou políticas- das áreas que se consideren preferentes. Por exemplo educación, emprego, benestar social, urbanismo, persoal etc.
- 2.** Analizar dende a perspectiva de xénero a estrutura dos cadros de persoal , a RPT, os sistemas de promoción e, ao mesmo tempo, o acceso á formación de todo o persoal municipal e das empresas concesionarias.
- 3.** Revisar as ofertas de emprego público, que dependan directa ou indirectamente do Concello, para evitar discriminacións no acceso das mulleres ao emprego.
- 4.** Revisar a linguaxe empregada na documentación, tanto interna como externa, para evitar usos sexistas.
- 5.** Introducir a variable sexo en todas as estatísticas municipais, informes, memorias, etc., que fagan referencia a persoas.
- 6.** Crear unha base de datos de mulleres expertas en diversos temas e incluíla na páxina web da Concellería da Muller.



# educación



# educación

**N**as sociedades patriarcais, que conceden aos homes unha posición privilexiada respecto das mulleres, a construción da división social en torno ao sistema sexo-xénero é fundamental para o seu funcionamento. Esta división reproducéase con profundidade en cada un dos individuos a través do proceso de socialización nos diferentes espazos sociais e preferentemente naqueles que teñen a educación como obxectivo intencional, como a familia e a escola.

A reprodución desta división social ten como efecto que as persoas desenvolvamos actitudes, comportamentos, valores e mesmo sentimentos diferentes segundo pertencamos, ou nos definan como pertencentes, a un sexo ou a outro. Isto é o que chamamos construción social do xénero, que vai determinar nun alto grao o que podemos ser na sociedade en coordenadas espazo-temporais concretas. No proceso de reprodución ao que antes aludíamos fóméntanse e aléntanse, e mesmo se rexeitan e castigan, xeitos de ser e comportarse nas nenas e nenos que teñen que ver coas expectativas e funcións que a sociedade lles asigna.

Esta división non só ten como resultado a diferenza entre mulleres e homes, senón unha organización social xerarquizada e desigual, na que as características e funcións asignadas aos homes teñen máis valor que as asignadas ás mulleres. Ademais, a construción da feminidade e da masculinidade faise a través da recíproca negación, o que produce individuos que non se chegan a desenvolver completamente.

Historicamente os sistemas educativos contribuíron a esta división desde a escola segregada, diferente para nenas e nenos na que non se compartían os espazos (edificios, aulas, ou cando menos os pupitres), e na que existía un currículo masculino e outro feminino que incluía coñecementos sobre cousas diferentes (labores, puericultura ou economía doméstica para elas, e ciencias e tecnoloxía para eles), diferentes modelos de conducta e mesmo diferentes procedementos pedagóxicos. Isto debíase á consideración de que cada quen tiña que ocupar unha posición específica e desempeñar un papel moi diferente segundo a súa adscrición sexual.

Hoxe esa separación xa non existe nos espazos e nos programas,

xa que na escola mixta se comparten tanto as aulas como os contidos dos programas. Pero persiste o sexismo, aínda que dun xeito menos acentuado que noutras institucións e ámbitos sociais, desde o momento en que se determina un único programa e non se incorporan coñecementos, modelos e procedementos derivados de ambos currículos. O patrón feminino desaparece e o masculino permanece íntegro, universalizándose, por ser considerado un modelo escolar culturalmente máis válido. Detrás da xeneralización e sobrevaloración do currículo masculino ocúltase a reprodución dun marco de relacións sociais no que os valores masculinos ocupan un plano de superioridade.

A persistencia do sexismo débese ademais á existencia dun currículo oculto, que se leva a cabo moitas veces de xeito inconsciente por parte do profesorado na interacción cotiá que, xunto coa invisibilidade da presenza e da achega dos valores femininos, segue a transmitir estereotipos semellantes aos da escola segregada, pero agora tinxida de igualitarismo.

É por isto que na escola persisten usos diferenciados dos espazos nas aulas e nos patios, diferencias no xogo, sexismo e androcentrismo nos libros de texto e materiais, así como na linguaxe, nas interaccións e na organización escolar, diferencias que condicionan as posibilidades das persoas segundo o sexo de adscrición. Esta é precisamente a primeira das dimensións da desigualdade no ámbito educativo, dimensión que este plan pensa atender desde o obxectivo 1.

Malia que hai xa un tempo que se superaron as barreiras no acceso das mulleres á educación xeral, os datos da segregación nas opcións de estudos seguen a ser marcadamente desiguais. A realidade destes datos continúa expresando claramente unha diferenza na elección e no acceso a determinados estudos, marcada polo xénero, que non se xustifica nas diferentes capacidades ou rendementos. Estas eleccións levan ás rapazas a optar por estudos e profesións menos valoradas socialmente e incluso, ás veces, con índices de paro superiores.

No ensino profesional en Vigo hai pólas onde o alumnado é totalmente, ou case totalmente, masculino ou feminino, chegando nalgún caso ao 100%. Estas pólas son para os rapaces: metal, fontanería, electricidade, electrónica e automoción; para as rapazas: xardín de infancia e moda e confección, axencia de viaxe, perruquería e estética. Por outro lado as pólas que están máis preto dunha presenza equilibrada por sexos son:



delineación, química e contabilidade. Dos datos referidos ao alumnado universitario destaca o constante incremento de alumnado feminino que no curso actual supera de xeito apreciable ao masculino pero segue sen sequera superar o 30% nas escolas técnicas.

Nesta situación está a influír o feito de que as mulleres se incorporan a unha escola pensada para educar aos homes, que non integra nos currículos valores e achegas feitos polas mulleres que pasan da invisibilidade á infravaloración na maioría dos casos. Todo isto incide negativamente na autopercepción e nas expectativas do alumnado feminino e impide a nenos e nenas un desenvolvemento completo das aptitudes necesarias para a súa formación integral como persoas. A escola -aínda que en menor medida que outros medios socializadores como a familia, os medios de comunicación ou as empresas-, contribúe a fixar certas incapacidades aprendidas, froito de aprendizaxes diferenciadas que teñen que ver coa identidade feminina e masculina construída desde os estereotipos.

É por isto que debemos potenciar a coeducación, traballar por un cambio de actitudes na práctica escolar que permita preparar o alumnado para desenvolver capacidades e asumir responsabilidades na vida pública tanto como na privada. De feito, traballar no ámbito educativo por unha sociedade igualitaria, supón intervir tamén en relación coa esfera da reprodución e non só da produción, desenvolver programas de intervención educativa que permitan incorporar ao currículo os valores da cultura feminina como igualmente necesarios para desenvolvérmonos como persoas a partir da nosa propia identidade, diluíndo pouco a pouco os condicionantes de xénero. Así pois, a segregación na elección da orientación dos estudos e profesións constitúe a segunda das dimensións da desigualdade no ámbito educativo e vaise atender desde o obxectivo 2.

As reformas educativas viñeron incorporar formalmente a igualdade entre nenas e nenos no acceso aos centros e ás aulas, isto é, en todo o que se refire aos elementos estruturais e organizativos. Pero os cambios cara a igualdade real dependen do que se coñece como innovación educativa. Os proxectos coeducadores enmárcanse no ámbito da innovación e polo tanto procuran cambios no currículo, nos contidos e procedementos, e o que resulta máis complexo, nas interaccións que se producen no ámbito escolar.

A iniciativa para levar a cabo estes proxectos innovadores depende tanto da administración como dos centros e do profesorado, ou mellor, da

coincidencia entre todos estes axentes. Por outra parte a innovación e o cambio nos contidos, procesos e interaccións educativas precisa da reciclaxe dos recursos humanos por medio da formación e da sensibilización. O éxito das propostas de innovación dependerá do grao de coincidencia entre as percepcións e posicións do profesorado e as da administración que as impulsa, e/ou dos estímulos cos que se acompañen.

A través deste II Plan de igualdade o Concello de Vigo está decidido a apoiar e impulsar iniciativas coeducadoras para contribuír á diminución das desigualdades que se sustentan no xénero. Estas actuacións, pola súa novidade, supoñen un grao considerable de experimentación e de dificultade e por iso é preciso contrastar, compartir e comunicar aquilo que se está realizando para a súa futura difusión e incorporación como boas prácticas, tarefa que tamén se propón desenvolver nas accións do plan.

Outro dos eixes sobre os que se articula a política municipal de igualdade, e concretamente este plan, é a loita contra a violencia de xénero. Este tipo de violencia causa vítimas todos os días. Fronte a ela, a escola debe desenvolver unha resposta educativa axeitada e activa, levando a cabo un programa innovador que, partindo dun marco xeral de tratamento do conflito e da violencia, faga maior fincapé na problemática conflictiva e violenta que chanta as súas raíces no patriarcado, na desigualdade e na discriminación sexual. Neste sentido, a incorporación ao currículo da educación afectivo-sexual pode achegar unha vía de canalización da conflictividade entre homes e mulleres contribuindo activamente á eliminación progresiva do sexismo e da opresión, así como a procura de novas formas de identidade e de relación máis auténticas e satisfactorias, promovendo deste xeito a transformación social.

Continuando coa análise educativa, sen rebordar o marco escolar, dos datos obtidos en Vigo destaca tamén o alto grao de asimetría entre homes e mulleres no campo profesional educativo e a desigual distribución dos roles directivos. Hai que dicir que tamén se está a observar un cambio lento pero progresivo na incorporación de mulleres ás direccións, especialmente nos centros de primaria, onde a súa presenza como docentes é maior. A asimetría na presenza por sexos na composición do profesorado e das direccións dos centros educativos constitúe a terceira das dimensións da desigualdade no ámbito educativo, pero nesta ocasión non se vai levar a acabo ningunha actuación específica de cara a tratar o obxectivo concreto de incrementar a presenza de mulleres nas tarefas de dirección, senón que se considera na formulación xeral, na posta en práctica do plan

e no apoio xenérico á incorporación das mulleres a postos de decisión.

Por último, para rematar esta breve introducción sobre as liñas xerais do plan no ámbito educativo, debemos ter en conta que cando aludimos á educación non nos podemos referir só ás persoas máis novas, senón tamén ás persoas adultas, e da análise dos datos tírase a conclusión da persistencia de taxas de analfabetismo femininas superiores ás masculinas nos tramos de idade máis altos e nomeadamente nas zonas periurbanas, as parroquias que rodean a área consolidada de Vigo. Ademais, resulta especialmente importante, desde o punto de vista dos obxectivos do plan o escaso nivel educativo acadado por unhas 12.000 mulleres viguesas, anal-fabetas e sen estudos, no tramo de idade de 35 a 45 anos, cifra que se amplía nunhas 6.000 mulleres máis, se consideramos o mesmo nivel educativo na franxa de idade comprendida entre os 16 e os 35 mencionados, trátase de mulleres novas que están nunha posición moi precaria de cara á súa inserción laboral ao careceren de formación básica.

Este déficit educativo das mulleres adultas constitúe a cuarta das dimensións da desigualdade, se ben é certo que se corrixe totalmente nos tramos de idade máis nova, pero aínda é preciso mellorar esas carencias por canto poden contribuír de xeito decisivo e eliminar a violencia e a pobreza marcada polo xénero.

A oferta educativa para este grupo debe ter presente no seu deseño os intereses, experiencias e atrancos que as mulleres teñen para levar a cabo o seu itinerario formativo. É preciso facer un esforzo na formación de mulleres adultas con propostas curriculares que atendan á súa especificidade como colectivo, co obxectivo básico do desenvolvemento da autoestima e das habilidades sociais que lles faciliten un maior grao de autonomía persoal.

Con este plan preténdese reducir no ámbito educativo as desigualdades sustentadas na construción social do xénero. Estas desigualdades maniféstanse a través do currículo e da interacción na escola, da segregación na elección de estudos e profesións, así como no desequilibrio no nivel de estudos acadado polas mulleres adultas.



## **OBXECTIVO XERAL 1**

**Diminuír as desigualdades educativas que se sustentan no xénero e incorporar os valores da cultura feminina como igualmente necesarios para desenvolvérmonos como persoas a partir da nosa propia identidade.**

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.1.**

***Impulsar a coeducación e a educación integral das persoas por medio de intervencións sensibilizadoras, informadoras e formadoras, implicando a toda a comunidade escolar e ás persoas e colectivos vinculados á educación.***

#### **ACCIÓNS:**

**1.1.1.** Desenvolver accións formativas e sensibilizadoras en coeducación destinadas a toda a comunidade educativa nos niveis de Educación Infantil, Primaria e Secundaria. Estas accións tratarán a cuestión da desigualdade de xénero como fonte de conflito afrontando a súa resolución desde a perspectiva da educación integral, facendo especial fincapé en temas como a co-responsabilidade nas tarefas domésticas, as relacións interpersoais e afectivas, a sexualidade e a violencia de xénero.

**1.1.2.** Implantar un programa permanente de formación do profesorado no ámbito da coeducación, en colaboración con outras entidades formadoras que trate diferentes aspectos en relación coa detección de trazos sexistas nos contidos, na interacción e na organización educativa, co fin de contribuír á formación de profesionais docentes competentes para educar ao alumnado como persoas, independentemente da súa adscripción sexual.

**1.1.3.** Desenvolver un plan de visitas persoais para dar a coñecer o II Plan de igualdade nos centros educativos.

**1.1.4.** Recoller a información pertinente que axude a elaborar a diagnose sobre o estado real da igualdade nos centros educativos de Vigo, tomando nota de aspectos referidos á organización e ao proxecto educativo.

**1.1.5.** Impulsar a creación dunha rede de centros e persoas que traballen desde a perspectiva coeducadora, a través da instalación dun espazo específico de coeducación na páxina web da Concellería de Educación, que facilite a circulación de información sobre proxectos e recursos didácticos, cursos, bibliografía e documentos de interese, para que estean a disposición de todas as persoas interesadas, cunha caixa de correo que permita ampliar e actualizar a información e a documentación dispoñible por parte das persoas visitantes.

**1.1.6.** Elaborar e editar a colección de unidades didácticas: "de IGUAL a IGUAL" dirixida aos centros educativos, desenvolvendo temas monográficos de coeducación.

**1.1.7.** Facilitarlles aos centros e ao profesorado, o acceso aos recursos e materiais de interese dende a perspectiva da coeducación para contribuír á incorporación da igualdade nos proxectos educativos.

**1.1.8.** Elaborar e distribuír nos centros escolares da cidade, coincidindo co 8 de marzo e/ou outras datas conmemorativas, unha guía didáctica que trate un tema diferente cada ano con propostas de actividades dirixidas aos diferentes niveis educativos.

**1.1.9.** Elaborar e difundir nos centros escolares un elemento de campaña para dar a coñecer a existencia do II Plan de igualdade, e ofrecer unha información básica do que é o plan e en que pode contribuír á consecución da igualdade.

**1.1.10.** Levar a cabo anualmente unha campaña sobre o xogo e o xoguetes para combater os estereotipos sexistas.

## **OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.2.**

***Visualizar e apoiar a incorporación de novas prácticas pedagóxicas naqueles aspectos coincidentes cos obxectivos do Plan de igualdade.***

### **ACCIÓN:**

**1.2.1.** Organizar xornadas ou encontros entre profesionais con proxectos en marcha para o intercambio de experiencias en coeducación, e afondar na formación.

**1.2.2.** Poñer en marcha unha liña de traballo menos formal de faladoiros con café para compartir coñecementos, experiencias e investigacións relacionadas coa educación en valores e máis especificamente aqueles que teñen que ver coa educación e a educación afectiva e sexual, etc., coa participación de persoas a cargo de relatorios.

**1.2.3.** Apoiar o labor desenvolvido nunha experiencia pedagóxica publicando e difundindo o seu traballo.





## **OBXECTIVO XERAL 2**

**Diminuír os actuais niveis de segregación na elección de estudos e profesións ao remate do ensino secundario obrigatorio, así como a segregación nos estilos de vida.**

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.1.**

***Apoiar a orientación educativa libre de prexuízos sexistas respecto da elección de estudos e saídas profesionais.***

#### **ACCIÓNS:**

**2.1.1.** Realizar unhas xornadas de sensibilización, formación e distribución de materiais dirixidas a profesionais dos gabinetes de orientación e psicopedagóxicos, para que incorporen a perspectiva da igualdade nos procesos de orientación e dinamicen os proxectos coeducativos nos centros.

**2.1.2.** Levar a cabo actividades de sensibilización dirixidas ás familias sobre a incidencia dos estereotipos tradicionais nas expectativas profesionais, laborais e vitais que se teñen sobre os fillos/as, a fin de facilitar a elección de estudos sen orientación sexista.

**2.1.3.** Fomentar e apoiar, nos centros escolares, as actividades de sensibilización dirixidas ao alumnado que teñan como obxectivo incidir no cambio dos estereotipos tradicionais sobre o sexo como determinantes nas expectativas profesionais, laborais e vitais a fin de facilitar a elección de estudos e estilos de vida non sexistas.

## **OBXECTIVO ESPECIFICO 2.2.**

***Apoiar cambios nos estilos de vida no que respecta á práctica deportiva***

### **ACCIÓNS:**

**2.2.1.** Levar a cabo, en colaboración coa Concellería de Deportes, unhas xornadas de sensibilización e formación para persoal técnico, monitorado deportivo das escolas municipais, profesorado de Educación Física e responsables das actividades deportivas dos centros educativos, tanto na dirección como nas ANPAS, para fomentar a práctica deportiva das nenas.

**2.2.2.** Dinamizar, a través das escolas deportivas municipais, actividades deportivas nos centros escolares de ESO que incorporen valores cooperativos e lúdicos, así como de promoción da saúde, na perspectiva dunha maior integración das rapazas na actividade deportiva e dunha práctica deportiva pola igualdade.

## **OBXECTIVO XERAL 3**

**Elevar o nivel educativo formal e a formación no plano informal das viguesas adultas.**

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.1.**

***Apoiar a formación das mulleres adultas***

#### **ACCIÓN:**

**3.1.1.** Desenvolver unha rede de persoas dinamizadoras da educación nos seus barrios e parroquias para incrementar os niveis de educación formal e non formal dirixida ás mulleres.

**3.1.2.** Propiciar a formación dun colectivo organizado de persoas xubiladas procedentes profesionalmente do ámbito da educación.

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.2.**

***Incorporar a perspectiva de xénero nos contidos dos programas de formación e ocio dirixidos a persoas adultas.***

#### **ACCIÓN:**

**3.2.1.** Desenvolver os programas de alfabetización de adultas/os do Concello adaptando os seus contidos á perspectiva de xénero.

**3.2.2.** Introducir a perspectiva da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres nos contidos, deseños e avaliación dos cursos e iniciativas de formación e de ocio desenvolvidos polo Concello e dirixidos á mocidade e ás persoas adultas.

**3.2.3.** Incorporar ás actividades complementarias da Universidade Popular un programa de actividades formativas (charlas, vídeo-forum, obradoiros), na perspectiva da igualdade.

# educación

## 1

**DIMINUÍR AS  
DESIGUALDADES QUE  
SE SUSTENTAN NO  
XÉNERO E  
INCORPORAR OS  
VALORES DA CULTURA  
FEMININA COMO  
IGUALMENTE  
NECESARIOS PARA  
DESENVOLVÉRMONOS  
COMO PERSOAS A  
PARTIR DA NOSA  
PROPIA IDENTIDADE.**



## **1.1. Impulsar a coeducación e a educación integral das persoas por medio de intervencións sensibilizadoras, informadoras e formadoras implicando a toda a comunidade escolar e ás persoas e colectivos vinculados á educación.**

### **Acción 1.1.1.**

*Desenvolver accións formativas e sensibilizadoras en coeducación destinadas a toda a comunidade educativa nos niveis de Educación Infantil, Primaria e Secundaria. Estas accións tratarán a cuestión da desigualdade de xénero como fonte de conflito, afrontando a súa resolución desde a perspectiva da educación integral, facendo especial fincapé en temas como a co-responsabilidade nas tarefas domésticas, as relacións interpersoais e afectivas, a sexualidade e a violencia de xénero.*

#### **Xustificación**

Actualmente estamos a presenciar case a cotío os casos de mulleres que sofren a violencia e o maltrato dentro do fogar e que mesmo chegan a ser asasinadas pola súa parella ou cónxuxe. Esta situación estase a visualizar nos medios de comunicación e consecuentemente produce unha importante alarma social e preocupación que debe ser atendida desde as actuacións públicas.

Unha das actuacións necesarias debe formularse desde o contexto educativo, que traballa no ámbito do coñecemento e que debe contribuír ao necesario cambio de modos de pensar, na eliminación de estereotipos, e daquela, das actitudes e comportamentos discriminadores, isto é, actuando sobre as causas da violencia e o conflito de xénero.

No plano formal, a Constitución e as leis educativas consideran aspectos xerais da desigualdade de xénero e o seu tratamento, que é preciso trasladar ao plano dos feitos e levar a cabo accións específicas de

sensibilización e formación para combater dunha forma máis eficaz as consecuencias deste problema. Nesta liña vén actuando o Concello de Vigo, que desde as concellerías de Muller e Educación propón respectivamente dúas intervencións neste sentido, a primeira no Plan de acción municipal contra a violencia de xénero, e a segunda no Programa aprender a convivir. Segundo o primeiro trataríase de impulsar accións de sensibilización e prevención centradas na transmisión de modelos de relación igualitarios e non discriminatorios entre mulleres e homes e no uso do diálogo e o respecto como ferramenta para afrontar os conflitos; para o segundo, a incorporación no currículo da educación afectivo-sexual pode achegar unha vía de canalización da conflictividade entre homes e mulleres, eliminando o sexismo e a opresión e buscando novas formas de relación respectuosas, positivas e transformadoras.

### **Finalidade**

Previr os conflitos que se dan na sociedade e que teñen como causa a desigualdade entre mulleres e homes, así como paliar os problemas que teñen tanto os homes como as mulleres que non se axustan ás expectativas tradicionais sobre a identidade de xénero.

### **Estratexia**

Unha alternativa posible é tratalo desde o Programa “aprender a convivir” que ofrece unha canle de acceso á comunidade escolar xa en marcha e incorpora unha liña de traballo para a solución dos conflitos. Este programa é responsabilidade da Concellería de Educación e polo tanto temos a posibilidade de ampliálo incorporando un tratamento máis profundo sobre o tema da violencia de xénero á vez que se introducen elementos de transversalidade nas actuacións de diferentes departamentos municipais.

Concretamente, trataríase de incrementar, ata duplicar en cada un dos cursos, o tempo de formación dedicado a este tema no programa e incorporando máis aspectos, co fin de poder afondar nesta temática específica. A formación e a sensibilización levarase a cabo empregando dinámicas metodolóxicas interactivas, obradoiros e debates. A certificación de horas levarase a cabo polo organismo responsable.

### **Responsable**

Concellería de Educación e persoa que coordine o programa.



## **Acción 1.1.2.**

***Implantar un programa permanente de formación do profesorado no ámbito da coeducación, en colaboración con outras entidades formadoras, que trate diferentes aspectos en relación coa detección de trazos sexistas nos contidos, na interacción e na organización educativa co fin de contribuír á formación de profesionais docentes competentes para educar ao alumnado como persoas, independentemente da súa adscrición sexual.***

### **Xustificación**

Unha das necesidades detectadas na avaliación do primeiro PIOM foi a carencia dun programa permanente de formación do profesorado na temática da coeducación. Nestes anos leváronse a cabo intervencións e accións formativas dun xeito puntual, e hai xa varios anos que non se realiza ningún curso que trate esta temática. O novo PIOM debe avanzar neste aspecto ofrecendo a súa colaboración a outros organismos de formación, especialmente na sensibilización e formación do profesorado, de xeito que se poidan facer realidade os obxectivos que neste aspecto da desigualdade educativa se formulan na normativa

A pesar da incorporación formal dos obxectivos da coeducación, as mulleres seguen a integrarse nunha escola pensada para educar aos homes, que non incorpora nos currículos valores e achegas feitos polas mulleres que pasan alternativamente da invisibilidade á infravaloración na maioría dos casos. Todo isto incide negativamente na autopercepción e nas expectativas do alumnado feminino e impide a nenos e nenas un desenvolvemento completo das aptitudes necesarias para a súa formación integral como persoas.

### **Finalidade**

Preparar o profesorado para levar a cabo programas educativos que permitan incorporar ao currículo os valores da cultura feminina como igualmente necesarios para desenvolvérmonos como persoas a partir da nosa propia identidade. Potenciar a formación na coeducación de cara a cambiar os valores e as actitudes na práctica escolar. Isto permitiría

preparar o alumnado para desenvolver capacidades e asumir responsabilidades na vida pública tanto como na privada, intervindo na esfera da reprodución tanto como na da produción, transformando a realidade e eliminando esa falsa división.

### **Estratexia**

Os cursos impartiranse en colaboración con outras institucións de formación. Terán contidos teórico - prácticos empregando dinámicas interactivas. A certificación de horas levarase a cabo polo organismo responsable.

### **Responsable**

Concellería de Educación e entidades colaboradoras.

## **Acción 1.1.3.**

***Desenvolver un plan de visitas persoais para dar a coñecer o II Plan de igualdade nos centros educativos.***

### **Xustificación**

Consideramos indispensable un primeiro contacto personalizado para informar, sensibilizar e dinamizar a implantación do Plan de igualdade na comunidade educativa. Este sería un primeiro paso para a construción da rede coeducadora de Vigo, que contaría cun primeiro círculo formado polas persoas que levarían a cabo as visitas aos centros, e un segundo círculo cos axentes pola igualdade responsables nos centros educativos. Trátase dunha intervención prioritaria no tempo pois é moi importante para a avaliación de necesidades e a preparación da execución do plan.

### **Finalidade**

Implicar ao maior número de equipos directivos, de orientación e profesorado en xeral para conseguir que se dea a coñecer o Plan de igualdade nas reunións das comisións pedagóxicas e nos departamentos.

### **Estratexia**

Pódese desenvolver de dúas maneiras compatibles. A primeira organizando un grupo de 15 persoas aproximadamente que, previo asesoramento e documentación, trazarán o plan de visitas aos centros para entrevistarse co equipo directivo e de orientación. Levarán o material básico documental do Plan de igualdade xunto co elemento de publicidade básica considerado na acción 1.1.9. A segunda estratexia compatible pode ser citar a dúas ou tres directivas na propia Casa do Concello ou noutro lugar axeitado (IME) co mesmo obxectivo.

### **Responsable**

Concellería de Educación e persoa responsable da coordinación do programa.

## **Acción 1.1.4.**

*Recoller a información pertinente que axude a elaborar a diagnose sobre o estado real da igualdade nos centros educativos de Vigo tomando nota de aspectos referidos á organización e ao proxecto educativo.*

### **Xustificación**

Interesa coñecer o estado real sobre distintos aspectos da vida dos centros, como por exemplo, a distribución dos postos de poder, a asunción de responsabilidade á hora de encargarse de grupos especiais, grupos de diversificación, titorías na ESO, programas de garantía social, así como o uso da linguaxe sexista na documentación escolar, proxectos de innovación pedagóxica na liña do PIOM, etc. para elaborar unha diagnose, o máis precisa posible, sobre o estado real da igualdade nos centros educativos de Vigo, e axustar as actuacións do PIOM nesta fase ou nas que veñan.

### **Finalidade**

Realizar a diagnose da situación dos centros educativos. Retroalimentar o PIOM de cara a poder realizar os axustes necesarios na súa implantación e visualizar aspectos e prácticas que permanecen ocultas polo costume e a inercia.

### **Estratexia**

Primeira fase: elaborar cuestionarios e fichas de observación para detectar e recoller a información pretendida. Segunda fase: estudar os datos e tirar conclusións. Esta acción debería levarse a cabo conxuntamente coa anterior para rendibilizar recursos e esforzos.

### **Responsable**

Concellería de Educación e persoa responsable da coordinación do programa.

## **Acción 1.1.5.**

*Impulsar a creación dunha rede de centros e persoas que traballan desde a perspectiva coeducadora, a través da instalación dun espazo específico de coeducación na páxina Web da Concellería de Educación, que facilite a circulación de información sobre proxectos, cursos, recursos didácticos, bibliografía e documentos de interese para que estean a disposición de todas as persoas interesadas, cunha caixa de correo que permita ampliar e actualizar a información e documentación dispoñible por parte das persoas visitantes.*

### **Xustificación**

Actualmente dispónse dunha apreciable cantidade e variedade de información sobre o tema e o acceso a esta é doado cando se conta cunha porta axeitada. Por outro lado, o número e dispersión das persoas implicadas ou interesadas no tema, fai recomendable, e mesmo imprescindible, que aqueles organismos que desexen levar adiante proxectos para os que é preciso dispoñer de información, documentación e materiais actualizados contén cunha páxina na rede para que as persoas directamente implicadas e o público interesado poida acceder con facilidade á información que precise, ou ben tope alí vieiros que lle axuden a buscala.

### **Finalidade**

Crear un espazo en rede a disposición de todas as persoas implicadas directa ou indirectamente no plan. Ofrecer información actualizada a través da rede cun acceso específico á coeducación.

### **Estratexia**

Crear o espazo "Vigo educa na igualdade" dentro da web da Concellería de Educación.

### **Responsable**

Concellerías de Educación e Muller

## **Acción 1.1.6.**

***Elaborar e editar a colección de unidades didácticas: "de IGUAL a IGUAL" dirixida aos centros educativos, desenvolvendo temas monográficos de coeducación.***

### **Xustificación**

Segundo o extraído do informe de avaliación do I PIOM, ao profesorado gustaríalle contar con materiais didácticos en coeducación sinxelos, creativos e participativos.

### **Finalidade**

Facilitar o traballo en actitudes e valores igualitarios, provendo ao profesorado e ao alumnado de distintas etapas educativas duns mínimos materiais axeitados.

### **Estratexia**

Elaboración e edición de monografías que desenvolvan temas clave. Pódese optimizar o cumprimento do plan editando aquí materiais que sirvan para os obxectivos doutras accións, que precisen pola súa vez editar materiais, por exemplo a 1.1.10. a 2.1.1. e a 2.1.3.

### **Responsable**

Concellerías de Educación e Muller

## **Acción 1.1.7.**

***Facilitar, aos centros e ao profesorado, o acceso a recursos e materiais de interese dende a perspectiva da coeducación para contribuír á incorporación da igualdade aos proxectos educativos.***

### **Xustificación**

Os recursos educativos son un elemento moi importante se se quere levar a cabo unha actuación educativa eficaz. Dispoñer de centros que adquiren, almacenen, organicen e presten estes recursos facilita a tarefa docente para levar a cabo a incorporación da igualdade aos proxectos educativos e curriculares de centro.

### **Finalidade**

Garantir a accesibilidade e o préstamo dos diversos recursos dispoñibles, contribuíndo a dotar ás bibliotecas do Concello de documentación e materiais didácticos especificamente dedicados á coeducación para poñelos á disposición da comunidade educativa.

### **Estratexia**

Apoiar a actividade das bibliotecas viguesas, naquilo que coincide cos obxectivos deste PIOM, colaborando na difusión da súa presenza e do seu traballo, dinamización e incluso adquisición de recursos como libros e documentos, unidades didácticas, vídeos, xogos, fichas etc.

### **Responsable**

Concellería de Educación, Concellería da Muller e responsables das bibliotecas colaboradoras.

## **Acción 1.1.8.**

***Elaborar e distribuír nos centros escolares da cidade, coincidindo co 8 de marzo e/ou outras datas conmemorativas, unha guía didáctica, que trate un tema diferente cada ano con propostas de actividades dirixidas aos diferentes niveis educativos.***

### **Xustificación**

Mentres non se xeneralice a incorporación da igualdade aos currículos e ás prácticas educativas, esta medida xustifícase pola necesidade de contar cun material sinxelo do que poida dispoñer o profesorado que desexe realizar algo en torno a unha conmemoración.

### **Finalidade**

Contar cun material mínimo anual que nos permita chegar a todos os centros escolares cunha proposta sinxela e operativa, de cara a sensibilizar a cada vez máis membros da comunidade educativa viguesa.

### **Estratexia**

Levaranse a cabo por medio da elaboración dunha proposta de traballo sinxela e breve sobre un tema específico cada ano, relacionado coa educación para a igualdade, suxerindo actividades a realizar orientadas aos diferentes niveis educativos. Estes materiais distribuiranse a través do suplemento escolar dun xornal de ampla difusión na cidade nas datas elixidas ou con outro xeito de distribución que se considere máis idóneo.

### **Responsable**

Concellerías de Educación, Muller, Cultura e responsables das bibliotecas colaboradoras.



## **Acción 1.1.9.**

*Elaborar e difundir nos centros escolares un elemento de campaña para dar a coñecer a existencia do II Plan de igualdade, especificamente no ámbito educativo, e ofrecer unha información básica do que é o plan e en que pode contribuír á consecución da igualdade*

### **Xustificación**

Unha das constatacións da avaliación do I PIOM foi o descoñecemento que se ten, non soamente dos obxectivos en ámbitos concretos, senón tamén da existencia mesma dun plan municipal de igualdade. Consideramos que o coñecemento da súa existencia pode resultar positivo como aglutinador de expectativas e demandas que contribúan ao desenvolvemento do plan. Así mesmo é importante que ese elemento de presentación conteña algún elemento informativo básico.

### **Finalidade**

Facer visibles a existencia e os obxectivos do Plan de igualdade e informar dos aspectos básicos e de contacto. Ter presenza permanente, imaxe identificativa, e constituír un elemento informativo.

### **Estratexia**

Deseñar e distribuír en todos os centros educativos da cidade un obxecto de uso e/ou un soporte de información do Plan de igualdade. Obxecto soporte de información, alfombra de rato, cartel básico.

### **Responsable**

Concellería da Muller e Concellería de Educación

## **Acción 1.1.10.**

*Levar a cabo anualmente unha campaña sobre o xogo e o xoguete co obxectivo de combater os estereotipos sexistas.*

### **Xustificación**

Os xoguetes, os libros infantís, as ilustracións e os programas de televisión cos que nenos e nenas entran en contacto na infancia tenden a destacar a diferenza de atributos femininos e masculinos. As xogueterías e os catálogos de xoguetes xeralmente clasifican os seus produtos diferenciando os destinatarios segundo o seu sexo de xeito esaxerado. Estes elementos estereotipados forman parte da socialización temperá e contribúen a construír unha sociedade sexista.

### **Obxectivo**

Sensibilizar á poboación en xeral e especialmente aos educadores (familias e profesorado) sobre a importancia do nesgo de xénero no xogo e no xoguete, presente dun xeito marcado na publicidade de xoguetes. Contribuír a eliminar os estereotipos sexistas nos roles masculinos e femininos.

### **Estratexia**

A campaña, ademais das actuacións sensibilizadoras e formadoras (charlas, folletos, carteis), dirixidas á comunidade educativa, podería incorporar a novidade de saír fóra do contexto escolar, para dirixirse tamén a compradores e vendedores nos propios puntos de venda (con animación teatral e materiais gráficos -folleto complementario-); premiar boas prácticas e incluso incorporar os obxectivos desta acción, na medida das posibilidades, ás campañas de animación infantil de festas e de lectura e xogo que se levan a cabo por outras concellerías como Normalización Lingüística e Festas, especialmente na temporada de outono e do nadal.

### **Responsable**

Concellerías de Educación, Muller, Normalización Lingüística e Comercio.

## **1.2. Visualizar e apoiar a incorporación de novas prácticas pedagóxicas naqueles aspectos coincidentes cos obxectivos do II Plan de igualdade.**

### **Acción 1.2.1.**

***Organizar xornadas ou encontros entre profesionais da educación con proxectos en marcha para o intercambio de experiencias en coeducación, e afondar na formación.***

#### **Xustificación**

Os proxectos coeducadores implican cambios e innovación nos contidos e nos procedementos. Estas actuacións innovadoras supoñen un grao considerable de experimentación e de dificultade, polo que é preciso contrastar, compartir e comunicar o que se está a realizar para a súa futura difusión e xeneralización. Por outra parte, na fase de avaliación do primeiro plan de igualdade, foi detectada a necesidade de ofrecer un marco para poñer en común as experiencias e a difusión das mesmas a todo o colectivo, o que redundaría en retroalimentación para as e os participantes e en estímulo para os demais docentes, como implicados futuros.

#### **Finalidade**

Acadar un maior grao de implicación e comunicación entre o profesorado que está a levar adiante proxectos en coeducación, afianzar obxectivos e difundir os logros para que se estendan a todo o colectivo. Incorporar boas prácticas á coeducación.

#### **Estratexia**

O desenvolvemento dos encontros virará en torno a dous elementos básicos, por unha parte estará a cargo dunha ou dúas persoas relatoras que presentaran unha experiencia de especial relevancia, e pola outra, realizaranse paneis de experiencias de profesionais que desenvolven o seu traballo en Galicia e especialmente en Vigo e a súa zona de influencia. A certificación de horas estará a cargo do organismo que finalmente desenvolva a docencia.

#### **Responsable**

Concellerías de Educación e Muller e organismo colaborador.

## **Acción 1.2.2.**

***Poñer en marcha unha liña de traballo menos formal de faladoiros con café para compartir coñecementos, experiencias e investigacións relacionadas coa educación en valores e máis especificamente aqueles que teñen que ver coa coeducación e a educación afectiva, sexual, etc., coa participación de persoas a cargo dos relatorios.***

### **Xustificación**

Fronte a estrutura máis ríxida dos cursos pode ser interesante iniciar novas liñas de traballo máis flexibles, que dean cabida a diferentes necesidades e demandas de formación e actualización. Este tipo de estratexias adáptanse mellor ás expectativas das persoas xa sensibilizadas e formadas que desexan estar ao día en cuestións específicas e non incorporarse a cursos formais.

### **Finalidade**

Ter un marco de actualización e encontro permanente entre as persoas que compoñen a rede iniciada coa web, e que incluso pode ser un xeito de incorporar a algunhas persoas e de incentivar o traballo de todos os/as participantes.

### **Estratexia**

Deseñar e poñer en marcha un programa de encontros informais consistente en dous ou tres encontros en cada curso escolar, coa participación dun convidado/a, como relator, que suscite interese, e en torno a un café que propicie un ambiente de comunicación menos formal.

### **Responsable**

Concellería de Educación

## **Acción 1.2.3.**

***Apoiar o labor desenvolvido nunha experiencia pedagóxica publicando e difundindo o seu traballo.***

### **Xustificación**

Como xa se dixo na acción 1.2.1, a innovación educativa precisa dun apoio especial para a súa posta en práctica e a súa difusión. Por iso precísase poñer os medios para contribuír a este obxectivo, incentivando con iso a incorporación de novas prácticas educativas de valor contrastado.

### **Finalidade**

Estimular as boas prácticas e a innovación educativa.

### **Estratexia**

Seleccionar un proxecto ou experiencia coincidente cos obxectivos do PIOM. Editar os materiais e difundila nos ámbitos oportunos.

Potenciar a realización dunha quincena de reflexión sobre a problemática do sexismo na sociedade actual, arredor do día 8 de marzo ou doutra data.

Concurso difundido na web, en prensa e por carta aos centros educativos.

Modalidade: guións de teatro, carteis, contos, vídeos relacionados co sexismo.

### **Responsable**

Concellerías de Educación, Muller, Cultura, Animación Socio-cultural e Normalización Lingüística.



# educación

## 2

**DIMINUIR OS ACTUAIS  
NIVEIS DE  
SEGREGACIÓN NA  
ELECCIÓN DE  
ESTUDIOS E  
PROFESIÓNS AO  
REMATE DO ENSINO  
SECUNDARIO  
OBRIGATORIO E A  
SEGREGACIÓN NOS  
ESTILOS DE VIDA.**





## **2.1. Apoiar a orientación educativa libre de prexuízos sexistas no que respecta á elección de estudos e saídas profesionais.**

### **Acción 2.1.1.**

*Realizar unhas xornadas de sensibilización, formación e distribución de materiais dirixidas a profesionais dos gabinetes de orientación e psicopedagóxicos, para que incorporen a perspectiva da igualdade nos procesos de orientación e dinamicen os proxectos coeducativos nos centros.*

#### **Xustificación**

Proponse esta actividade pola necesidade de formar na igualdade de oportunidades ás persoas dedicadas á orientación nos centros educativos. Elas son as encargadas de elaborar os plans de acción tutorial e cómpre que as actividades que se desenvolven dende aquí teñan incorporada a perspectiva coeducadora.

#### **Finalidade**

Formar as orientadoras/es dos centros como axentes promotores da igualdade para que detecten necesidades, avalíen o estado da coeducación no seu centro e axuden na difusión de accións e materiais nesta liña.

#### **Estratexia**

Levarase a cabo unha xornada de sensibilización en horario lectivo. O Concello convida ao colectivo mediante carta cun mes, como mínimo, de antelación, antes ademais de incluílo na páxina web. Presenta a concelleira e ofrécese información sobre o PIOM e sobre materiais interesantes. Certificación a cargo do organismo responsable.

#### **Responsable**

Concellerías de Educación e de Muller.

## **Acción 2.1.2.**

***Levar a cabo actividades de sensibilización, dirixidas ás familias, sobre a incidencia dos estereotipos tradicionais nas expectativas profesionais, laborais e vitais que se teñen sobre os fillos/as, a fin de facilitar a elección de estudos sen orientación sexista.***

### **Xustificación.**

As familias son un elemento básico á hora da orientación académico profesional da mocidade. As súas expectativas condicionan grandemente as eleccións. De aí que conveña eliminar estereotipos sexistas das concepcións familiares mediante a reflexión en talleres coeducativos que leven a aceptar como normais opcións pouco frecuentes.

### **Finalidade**

Dotar as familias de estratexias para a eliminación de estereotipos sexistas que condicionan as eleccións académico-profesionais das súas fillas e fillos.

### **Estratexia**

Poñer en marcha alternativas ás charlas e desenvolver talleres participativos ofrecidos aos equipos directivos e ás ANPAS dos centros de Vigo.

### **Responsable**

Concellería Educación e organismos colaboradores.

## **Acción 2.1.3.**

***Fomentar e apoiar, nos centros escolares, as actividades de sensibilización dirixidas ao alumnado que teñan como obxectivo incidir no cambio dos estereotipos tradicionais sobre o sexo como determinantes nas expectativas profesionais, laborais e vitais a fin de facilitar a elección de estudos e estilos de vida non sexistas.***

### **Xustificación**

Malia que hai xa un tempo que se superaron as barreiras no acceso das mulleres á educación xeral, os datos da segregación nas opcións de estudos seguen a ser marcadamente desiguais. A realidade destes datos continúa expresando claramente unha diferenza na elección e no acceso a determinados estudos que ven marcada polo xénero e que non se xustifica nas diferentes capacidades ou rendementos. Estas eleccións levan ás rapazas e rapaces a realizar opcións segregadas sobre as que quizais está a pesar a ausencia de modelos non estereotipados.

### **Finalidade**

Contribuír a diminuír os actuais niveis de segregación na elección de estudos.

### **Estratexia**

Trazar unha serie de propostas para apoiar as accións que se leven a cabo nos centros, como pode ser a presentación de modelos alternativos por medio de charlas participativas con convidados/as e apoio audiovisual xunto con outros elementos materiais.

### **Responsable**

Concellería de Educación en colaboración coas persoas responsables de orientación dos centros de ESO



## **2.2. Apoiar cambios nos estilos de vida no que respecta á práctica deportiva.**

### **Acción 2.2.1.**

*Levar a cabo, en colaboración coa Concellería de Deportes, unhas xornadas de sensibilización e formación para persoal técnico, monitorado deportivo das escolas municipais, profesorado de Educación Física e responsables das actividades deportivas dos centros educativos, tanto na dirección como nas ANPAS, para fomentar a práctica deportiva das nenas.*

#### **Xustificación**

A práctica deportiva constitúe, aínda na actualidade, un tipo de actividade moi segregada en función do sexo debido aos estereotipos de identidade masculina tradicionais nos que se basea.

#### **Finalidade**

Formar ás persoas participantes nas bases da coeducación na práctica deportiva, así como convertelas en axentes dinamizadores da práctica deportiva para todas/os, e da práctica das rapazas en particular.

#### **Estratexia**

Xornadas de sensibilización e formación dirixidas ao persoal técnico e monitorado, vicedireccións e profesorado de Educación Física, e responsables das ANPAS.

Teoría da coeducación na práctica deportiva. Obradoiro de experiencias.

Xornadas en horario lectivo.

Certificación a cargo do organismo responsable.

#### **Responsable**

Concellerías de Muller, Educación e Deportes

## **Acción 2.2.2.**

*Dinamizar, a través das escolas deportivas municipais, actividades deportivas nos centros escolares de ESO, que incorporen valores cooperativos e lúdicos, así como de promoción da saúde, na perspectiva dunha maior integración das rapazas na actividade deportiva e dunha práctica deportiva pola igualdade.*

### **Xustificación**

As taxas e datos dos que dispoñemos para avaliar a situación no Concello de Vigo, poñen de manifesto que existe unha gran diferenza por sexo respecto da práctica deportiva, tanto entre a poboación moza como na adulta. A práctica da actividade física e do deporte é moi importante para todas as persoas por diversos motivos, de saúde, de relación, de aprendizaxe de actitudes, entre outras, polo que consideramos que este é un aspecto onde é prioritario modificar estilos de vida nas mulleres e tipo de práctica deportiva para todos/as.

### **Finalidade**

Incrementar a práctica deportiva das nenas en idade escolar e incorporar outros estilos de práctica ao deporte escolar. Impulsar actividades deportivas nos centros escolares que incorporen valores cooperativos e lúdicos, así como de promoción da saúde e apoio a deportes minoritarios que non se identifican co modelo masculino estereotipado do deporte.

### **Estratexia**

Poderíase levar a cabo por medio de bolseiras/os encargadas/os de dinamizar este tipo de práctica deportiva e especialmente sensibilizados para apoiar a práctica deportiva nas nenas. Dinamizar as ANPAS e velar polas condicións das dotacións deportivas. Organizar competicións entre centros do barrio.

### **Responsable**

Concellerías Muller, Educación e Deportes.

# educación

## 3

**ELEVAR O NIVEL  
EDUCATIVO FORMAL  
E A FORMACIÓN  
NO PLANO INFORMAL  
DAS VIGUESAS  
ADULTAS.**





## 3.1. Apoiar a formación das mulleres adultas

### Acción 3.1.1.

*Desenvolver unha rede de persoas dinamizadoras da educación nos seus barrios e parroquias para incrementar os niveis de educación formal e non formal dirixida ás mulleres.*

#### Xustificación

Da análise dos datos do nivel de estudos acadado polas mulleres en Vigo, tírase a conclusión da persistencia de taxas de analfabetismo femininas superiores ás masculinas nos tramos de idade máis altos, e nomeadamente nas parroquias que rodean a zona urbana. Resulta especialmente importante, desde o punto de vista dos obxectivos do PIOM, o escaso nivel educativo acadado por unhas 12.000 mulleres viguesas, situadas nas categorías estatísticas de analfabetas e sen estudos, no tramo de idade de 35 a 45 anos, cifra que se amplía nunhas 6.000 mulleres máis, se consideramos o mesmo nivel educativo na franxa de idade comprendida entre os 16 e os 35 mencionados, trátase de mulleres novas que están nunha posición moi precaria de cara á súa inserción laboral ao careceren de formación básica.

#### Finalidade

Fomentar a creación de redes de apoio á alfabetización e á formación de mulleres para contribuír a diminución das taxas de analfabetismo no Concello de Vigo e a incrementar o número de mulleres participantes en programas de educación de persoas adultas.

#### Estratexia

Apoiarse nas actuais redes veciñais e nos grupos de alfabetización e crear grupos específicos para detectar e atraer cara á formación regrada a mulleres que carecen das credenciais educativas mínimas. O primeiro paso é formar un primeiro grupo para a rede. En segundo lugar sensibilizar e formar este grupo de persoas da rede. Despois trazar un plan para identificar as necesidades de cada barrio ou parroquia e atraer e canalizar ás mulleres cara á formación.

#### Responsable

Concellerías de Muller, Educación.e Participación Cidadá.

## **Acción 3.1.2.**

*Propiciar a formación dun colectivo organizado de persoas xubiladas procedentes profesionalmente do ámbito da educación.*

### **Xustificación**

Actualmente existe un auténtico potencial en crecemento constituído por persoas que rematada a súa vida activa no campo laboral aínda teñen ganas e forzas para continuar achegando a súa experiencia e coñecementos en beneficio dos demais e ao mesmo tempo manterse activas e inseridas socialmente. Concretamente no ámbito educativo moitas e moitos docentes rematan de ver incentivada a súa xubilación anticipada; atópanse de repente sen ningún traballo, dispoñen de tempo e de enerxías para continuar achegando á sociedade o seu saber.

A acción que propoñemos pretende canalizar todo ese potencial e facelo coincidir cos obxectivos do plan, de xeito que ademais de posibilitar o encontro e a posta en común dos seus intereses, problemas e necesidades poidan tamén colaborar voluntariamente naquelas actividades para as que están especialmente preparadas.

### **Finalidade**

Formar e organizar un grupo de persoas xubiladas procedentes do ámbito educativo que lles permita manter a comunicación entre elas, participar dentro do seu ámbito profesional de procedencia e manter unha actividade que permita aproveitar a experiencia e coñecementos destas persoas nos programas de formación e lecer dirixidos a mulleres propostos neste plan ou coincidentes nos obxectivos.

### **Estratexia**

Conectar con persoas interesadas que respondan ao perfil, ofrecerlles a posibilidade de formalizar un grupo co apoio do Concello, abrir as vías de integración e colaboración co plan, especialmente nas accións e propostas que desenvolven o intercambio, así como aquelas dirixidas a incrementar a formación de mulleres adultas.

Esta acción e a 3.1.1 deben desenvolverse en colaboración.

### **Responsable**

Concellería da Muller e Concellería de Participación Cidadá.

## **3.2. Incorporar a perspectiva de xénero nos contidos dos programas de formación e ocio dirixidos a persoas adultas.**

### **Acción 3.2.1.**

*Desenvolver os programas de alfabetización de adultas/os do Concello adaptando os seus contidos á perspectiva de xénero.*

#### **Xustificación**

A oferta educativa para este grupo debe ter presente no seu deseño os intereses, experiencias e atrancos que as mulleres teñen para levar a cabo o seu itinerario formativo. É preciso facer un esforzo na formación de mulleres adultas con propostas curriculares que atendan á súa especificidade como colectivo, co obxectivo básico do desenvolvemento da autoestima e das habilidades sociais que lles faciliten un maior grao de autonomía persoal.

#### **Finalidade**

En primeiro lugar adaptar os contidos á perspectiva de xénero e acadar unha maior participación de mulleres nos programas, de xeito que se vaia incrementando a súa incorporación a programas que permitan a obtención de credenciais académicas.

#### **Estratexia**

Contactar coas persoas responsables na actualidade da alfabetización de persoas adultas para que fagan propostas no sentido dos obxectivos propostos, como desenvolver accións de información e sensibilización de xeito conxunto coas accións 3.1.1 e 3.1.2.

#### **Responsable**

Concellerías de Educación e Muller.

## **Acción 3.2.2.**

*Introducir a perspectiva da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres nos contidos, deseños e avaliación dos cursos e iniciativas de formación e de ocio desenvolvidos polo Concello e dirixidos á mocidade e ás persoas adultas.*

### **Xustificación**

É preciso estender a perspectiva da igualdade a todas as accións educativas e formativas porque o sexismo impregna a cultura e transmítese incluso de xeito inconsciente. Polo mesmo é necesario formar desde esta perspectiva igualitaria ás persoas adultas alí onde se produza a acción formadora, especialmente no caso das persoas máis xoves nas que os estereotipos e prexuizos están menos arraigados.

### **Finalidade**

Contribuír a eliminar as actitudes e os comportamentos sexistas, especialmente entre a poboación máis nova.

### **Estratexia**

Contactar coas persoas responsables dos programas para revisar os contidos e poñer en común os obxectivos do plan.

### **Responsable**

Concellería da Muller xunto coas concellerías con cursos de ocio ou formación en marcha ou en preparación.

## **Acción 3.2.3.**

***Incorporar ás actividades complementarias da Universidade Popular un programa de actividades formativas (charlas, vídeo-forum, obradoiros), na perspectiva da igualdade.***

### **Xustificación**

Na Universidade Popular hai unha importante proporción de alumnado feminino, que como é lóxico ten unha percepción e intereses que lle son máis próximos. Consideramos interesante revisar, e se cadra adaptar, as actividades complementarias deste organismo á perspectiva das mulleres, con isto contribuíríamos a lograr para elas maiores cotas de integración e de autoestima.

### **Finalidade**

Incrementar a incorporación, a integración e o protagonismo das mulleres nas actividades culturais complementarias da U.P.

### **Estratexia**

Organizar unha oferta de actividades e propoñer o seu desenvolvemento no marco da U.P. Poderíanse aproveitar as charlas que se levan a cabo noutros programas e accións do plan.

### **Responsable**

Concellerías de Educación e Muller e Dirección da U.P.



emprego





# emprego

## **A unión Europea, a igualdade de oportunidades, as políticas de emprego e a dimensión local do emprego**

Analizando as máis recentes iniciativas, estratexias e propostas no marco da Unión Europea en relación co emprego, coa dimensión local do emprego, coa igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, coa mellora da calidade do emprego e do nivel de vida, obsérvase unha gran preocupación e un importante esforzo por acadar unha sociedade máis igualitaria, aínda que na realidade non se ten reflectido de xeito significativo.

No "Informe sobre el empleo en Europa 2001", destácase que no mercado de traballo está a se producir un cambio rápido e unha mellora xeral. Aínda que no que se refire á situación das mulleres no emprego e na creación de emprego, esta melloría afecta só ás mulleres moi cualificadas e que traballan nas altas tecnoloxías.

A modo de exemplo convén citar algunhas referencias recentes. Dende a Unión Europea estase a impulsar o emprego no ámbito local, tratando de sacar o máximo partido tanto ás experiencias adquiridas como ás boas prácticas. Neste senso, a Comisión de Emprego e Asuntos Sociais tomou a iniciativa de reforzar a dimensión local na estratexia europea para o emprego, insistindo na necesidade de ter en conta o nivel local como o máis axeitado para dar resposta ao problema do desemprego.

Para fortalecer o emprego no ámbito local é importante destacar que se atopan moitas dificultades. Por exemplo, que as políticas de emprego se poñen en práctica localmente e se elaboran basicamente noutro nivel, producíndose deste xeito unha gran distancia entre o ámbito da definición da política e a súa execución. Esta distancia en moitos casos impide que se teñan en conta as características, as necesidades da cidadanía e polo tanto as necesidades específicas de mulleres e homes.

Outro atranco importante é a escasa participación e cooperación. É evidente que a sociedade en xeral, e os distintos axentes sociais, organi-

zacións e institucións xogan un papel fundamental á hora de identificar as necesidades económicas e sociais dentro do ámbito local. Isto significa que é fundamental a participación activa de todos os actores sociais: persoas, empresas, organismos... para fortalecer o nivel local, e para loitar contra o desemprego e a exclusión social. Fíxose fincapé en varias ocasións en 2001 na necesidade de reforzar a dimensión local, na importancia do desenvolvemento local, no papel fundamental que xoga toda a sociedade e no imprescindible que é a cooperación dos interlocutores sociais.

Aínda que os contidos das políticas de emprego son fundamentais, hai outros aspectos como a sensibilización e o intercambio de experiencias e boas prácticas que teñen moita importancia. A Comisión de Emprego e Asuntos Sociais da U.E. ten previsto que no ano 2003 se organice un foro sobre o desenvolvemento local no que se poidan intercambiar experiencias e boas prácticas para reforzar a dimensión local.

Considerando os catro piares básicos do "Plan nacional de acción para el empleo", no primeiro "emplegabilidade" un dos obxectivos é facilitar o acceso e a reincorporación ao mercado de traballo por medio de medidas adaptadas ás características e necesidades das persoas afectadas. As mulleres evidentemente terían presenza nestas medidas como colectivo claramente afectado polo desemprego.

No tocante ao "espírito de empresa", trátase de facer accesible a todas as persoas o proceso de creación de empresa. A estratexia baséase en tres prioridades: impulsar a creación de emprego a nivel local, integrar as novas tecnoloxías da información e promover o acceso igualitario das mulleres a todos os niveis do mercado de traballo. Unha cuestión importante é a aplicación do principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres fomentando o cambio de actitude de persoas e organizacións, procurando que as mulleres estean presentes nos procesos de apoio á iniciativa empresarial, e tratando de que se potencie a creación de redes de mulleres empresarias. As medidas en relación coa igualdade deben ir dirixidas a acadar a equiparación entre homes e mulleres no ámbito da empresa.

No que se refire á "adaptabilidade", cómpre destacar a necesidade de incorporar a perspectiva de xénero á hora de adaptar as empresas e as persoas que traballan nelas, así como a necesidade de prestar atención ás persoas que teñan máis dificultades nos importantes procesos de cambio que se están a producir.

No eixo da "igualdade de oportunidades para mulleres e homes", trátase de conciliar a vida familiar e a vida laboral, de reducir as diferencias entre homes e mulleres e de loitar contra a segregación no emprego. As accións son ben diferentes, dende o deseño de plans de acción positiva no contorno empresarial ata o establecemento de sistemas para fomentar a participación das mulleres no mercado de traballo.

As directrices anuais da UE para as políticas de emprego dos estados membros son de moito interese xa que afectan claramente a situación das mulleres no mercado laboral. España, no deseño do seu "Plan de acción nacional para el empleo" (PAN), ten que ter en conta estas directivas. Insístease en que un dos piares básicos é a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, e esta igualdade debería terse en conta nos tres piares restantes, empregabilidade, espírito de empresa e adaptabilidade.

Nestas directrices recoméndase unha formulación de carácter global, e non corrixir unicamente medidas illadas, para conseguir eliminar as importantes diferencias entre homes e mulleres que persisten no mercado laboral. Non parece que se teña avanzado moito para corrixir os desequilibrios entre homes e mulleres. Neste sentido a oferta de servizos de atención á infancia e a persoas dependentes é insuficiente, non se está a impulsar a presenza das mulleres nos postos de decisión, nin a súa incorporación a traballos a tempo completo.

A Comisión de Dereitos e Igualdade de Oportunidades, ante a ineficacia das medidas illadas, diríxese a Comisión de Emprego e Asuntos Sociais da UE pedíndolle que se empregue unha estratexia global, integrando a perspectiva de xénero nas políticas de emprego dos tres piares. Fai fincapé na necesidade de ter datos de cá é a situación das mulleres no mercado de traballo, na importancia que ten a definición de obxectivos para corrixir os desequilibrios, e na utilidade de contar con indicadores comparables e así poder avaliar o impacto de xénero.

A Estratexia marco comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres 2001-2005 e o Programa de Acción correspondente consideran como un dos ámbitos de intervención prioritario a vida económica, tratando de promover a igualdade entre homes e mulleres reducindo a segregación das mulleres no emprego.

Nesta liña outra iniciativa importante é a iniciativa comunitaria Equal, financiada polo Fondo Social Europeo, a cal vai dirixida a mellorar a igual-

dade entre homes e mulleres no mercado de traballo tratando de combater a discriminación. Recentemente aprobouse un novo programa da iniciativa comunitaria Equal, para o período 2000-2006, coa finalidade de loitar contra a discriminación e as desigualdades existentes no mercado de traballo. A necesidade desta iniciativa ten a súa xustificación no feito de que as taxas de actividade e ocupación seguen por debaixo da media europea, e a taxa de desemprego segue a ser moi elevada existindo diferencias moi significativas se se compara a situación de homes e mulleres.

Nesta situación parece evidente a necesidade de medidas positivas para garantir a plena igualdade entre homes e mulleres na vida laboral, dando vantaxes específicas para aumentar a proporción do sexo que se atopa infrarrepresentado.

Destácase o importantísimo papel que poden xogar os interlocutores sociais para promoción da igualdade entre homes e mulleres no mercado laboral. É evidente o enorme interese de ter información da situación de homes e mulleres nas empresas no que se refire a postos de traballo, profesións e promocións, así como das accións específicas para mellorar a situación das mulleres. A importancia de que a participación de homes e mulleres nos órganos de decisión sexa equilibrada, e a necesidade de mellorar a formación e a cualificación das mulleres son outros aspectos fundamentais. Nestas e noutras moitas cuestións é fundamental a colaboración dos interlocutores sociais.

Feitas as reflexións e consideracións máis significativas para a xustificación teórica da intervención na área de emprego baseada na:

**Estratexia europea para a igualdade de homes e mulleres 2001-2005** **estratexia que orienta as políticas de igualdade no ámbito estatal, autonómico e local.**

**Nas directrices das políticas de emprego da UE que marcan as orientacións e contidos dos plans de acción nacional (PAN) así como as recomendacións do que se debe mellorar.**

**Nas directrices para as políticas de emprego para o ano 2002.**

**Na importancia da dimensión local do emprego xa que é no ámbito local onde xorden as necesidades concretas das persoas e onde se poñen en práctica as políticas de emprego.**

É necesario referirse á realidade social sobre a que se vai intervir con este II Plan municipal para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo.

## **A situación das mulleres no mercado de traballo**

Convén facer unha pequena reflexión sobre cál é panorama do mercado laboral cando se parte da perspectiva de xénero e se visibiliza a realidade considerando as particulares circunstancias de homes e mulleres. A situación de homes e mulleres no mercado laboral segue a manter diferencias ben significativas a pesar dos pequenos cambios destes últimos anos. A falta de datos desagregados por sexo impide coñecer mais a fondo esta realidade. Obxectivo xeral 1

Comparando as taxas de actividade, de ocupación e de paro de homes e mulleres de Vigo, as diferencias son moi significativas: No ano 2001, a taxa de actividade de homes e mulleres é respectivamente de un 64,0% e un 43,8% ; a taxa de ocupación masculina é de 56,32%, a feminina de 32,5%; a taxa de paro dos homes é de 12,1%, a das mulleres de 25,8%. Os desequilibrios entre homes e mulleres mantéñense. Cómpre salientar que o paro feminino duplica o paro masculino. Como se ve, a taxa de emprego das mulleres está moi lonxe dos obxectivos específicos do Cumio de Lisboa de acadar unha taxa de emprego feminina do 60% no ano 2010. Neste sentido vai ser imprescindible para mellorar a situación das mulleres no mercado de traballo, tanto a incorporación da perspectiva de xénero como as medidas concretas.

Analizando máis a fondo a integración da muller no mercado laboral, a situación non ofrece demasiados cambios. Mantéñense as desigualdades entre mulleres e homes tanto na actividade como no acceso ós postos de responsabilidade e toma de decisións. A segregación horizontal e vertical é evidente. A maior parte das mulleres que se incorporan o emprego, fano aproveitando as posibilidades do sector terciario e traballando ben nos servizos de ensino e saúde - reproducindo deste xeito o traballo que na esfera doméstica fan sistematicamente as mulleres-, ou ben noutros servizos como comercio e turismo.

A segregación vertical persiste, e non se ten mellorado no acceso das mulleres a toma de decisións, a presenza feminina nos niveis máis baixos é abundante, pola contra a escaseza, poderíamos falar de ausencia nos niveis máis altos é alarmante. Estamos así sobrerrepresentadas na base e infrarrepresentadas no vértice. As iniciativas empresariais femininas non abundan, aínda que parece unha opción a considerar por parte das mulleres, especialmente nas novas cuncas de emprego. Obxectivo xeral 2.

A presenza masiva de mulleres nos traballos a tempo parcial, e nos postos máis precarios e peor remunerados, fai necesario tratar de promover empregos de calidade para todas as persoas. É necesario intervir para crear mellores traballos para as mulleres, mellores condicións de traballo e asemade unha maior satisfacción persoal e profesional.

A formación xoga un papel fundamental. É necesario facer fincapé na necesidade de facilitar a formación das mulleres o longo de toda a vida, na importancia da formación nas novas tecnoloxías, e asemade no impulso que debería darse para incorporar as mulleres ó emprego.

As conclusións son evidentes: as mulleres son máis no paro, traballan nun pequeno abano de ocupacións, a maioría delas traballan a tempo parcial e empregos precarios, cobran menos cós homes incluso nos mesmos traballos, non participan nos procesos de toma de decisións, etc. Todas estas circunstancias, que teñen efectos evidentes nas condicións de traballo e no grao de satisfacción das mulleres, producen un impacto importante na xubilación, no sistema de pensións e noutros moitos aspectos como a dependencia económica e a calidade de vida das mulleres. Non se trata polo tanto de algo unicamente cuantitativo senón tamén cualitativo, o obxectivo non pode ser só aumentar a incorporación da muller ó mercado de traballo, ten que ser tamén mellorar as condicións de traballo das mulleres na aposta do emprego de calidade para todas as persoas.

Este breve percorrido polos aspectos máis significativos do mercado de traballo serve para facer fincapé nas distintas dimensións da desigualdade e para insistir na necesidade de intervir para mellorar a situación laboral das mulleres, dimensións que orientan a definición dos obxectivos e a elección das accións para acadalos.

Con este plan preténdese visualizar a situación de homes e mulleres no mercado de traballo, mellorar a situación das mulleres, eliminar a segregación horizontal e vertical, tratando de acadar a igualdade de oportunidades e trato tanto na formación como no emprego.

## **OBXECTIVO XERAL 1**

**Ampliar e mellorar o coñecemento da situación das mulleres no ámbito laboral.**

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.1.**

*Impulsar a colaboración entre a Concellería da Muller e as distintas entidades locais tratando de establecer convenios de colaboración para que na elaboración de estatísticas e na análise de datos, así como na realización de estudos, se teña en conta a situación das mulleres.*

#### **ACCIÓNS:**

**1.1.1.** Promover un convenio de colaboración coa Fundación Provigo para que impulse, nas actividades que leva a cabo, a análise da situación das mulleres, contribuíndo así a un mellor coñecemento da realidade social de Vigo.

**1.1.2.** Promover un convenio de colaboración co Consorcio da Zona Franca para que nas actividades que realiza, na creación das bases de datos das empresas e nos estudos considere a situación das mulleres para ampliar o coñecemento e o aproveitamento dos recursos humanos.

**1.1.3.** Promover un convenio de colaboración coas organizacións empresarias para que na creación de emprego, na promoción e nos plans de formación consideren os recursos humanos existentes, tanto na sociedade como na propia empresa, aproveitando ó máximo as competencias e habilidades de homes e mulleres: Confederación de Empresarios, Asociación de Mulleres Empresarias, Cámara de Comercio, Club Financiero.....

**1.1.4.** Promover un convenio de colaboración coas organizacións sindicais, tanto polo seu papel na defensa dos dereitos das/os traballadoras/es, como por ser un axente importante nos procesos de formación, para que nas diversas accións que emprendan consideren as necesidades, situacións e expectativas das mulleres contribuíndo á loita contra a discriminación por sexo.

## **OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.2.**

***Desenvolver instrumentos metodolóxicos que permitan o seguimento e análise da evolución da incorporación das mulleres ó mercado de traballo, e que permitan levar a cabo a análise comparada do que acontece noutros municipios, autonomías , no estado e nos países membros da Unión Europea.***

### **ACCIÓN:**

**1.2.1.** Elaborar un sistema de indicadores que permita facer seguimento da situación de homes e mulleres no mercado laboral e detectar a discriminación.

**1.2.2.** Elaboración dunha páxina específica de formación e emprego, dentro da web da Concellería da Muller, para difundir os recursos existentes, as iniciativas e actividades, así como as boas prácticas en relación coa igualdade de oportunidades.



**1.2.3.** Elaborar unha guía que conteña información de interese para as mulleres en relación a recursos, actividades, accións positivas etc e que permita informar e orientar as mulleres no ámbito do mercado de traballo.

**1.2.4.** Promover conferencias, foros de discusión etc, sobre a muller e as posibilidades de traballo e emprego, en especial nas novas profesións e nos empregos emerxentes.

**1.2.5.** Crear unha base de datos de profesionais que traballan dende a perspectiva de xénero no ámbito da formación e o emprego para establecer unha rede: rede de persoas expertas.

## **OBXECTIVO XERAL 2**

**Corrixir as desigualdades entre homes e mulleres no mercado laboral.**

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.1.**

***Sensibilizar ás persoas responsables para que nos servicios de información e orientación laboral para o emprego se incorpore a perspectiva de xénero.***

#### **ACCIÓNS:**

**2.1.1.** Organizar actividades coas persoas responsables dos servicios de emprego para sensibilizalas da importancia de ter conta o xénero en todas as súas actuacións e da necesidade de traballar permanentemente dende unha perspectiva de xénero.

## **OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.2.**

***Eliminar as desigualdades e loitar contra a segregación horizontal.***

### **ACCIÓNS:**

**2.2.1.** Apoiar o emprego das mulleres en situacións de especial dificultade impulsando a realización de accións formativas orientadas a mellorar as actitudes e as destrezas, loitando contra a desmotivación e a escasa autoestima.

**2.2.2.** Diversificar as opcións de emprego das mulleres visualizando as profesións e empregos emerxentes. A actuación consistirá no deseño e no desenvolvemento de programas de información e orientación profesional dirixidos a diversificar as opcións profesionais das mulleres así como na realización de encontros e charlas.

## **OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.3.**

***Impulsar o acceso das mulleres ós procesos de toma de decisións e loitar contra a segregación vertical.***

### **ACCIÓNS:**

**2.3.1.** Organizar encontros nos que participen mulleres directivas tentando visualizar as experiencias e traxectorias profesionais destas mulleres para que sirvan de modelo de referencia e permitan sensibilizar ás mulleres da necesidade de traspasar o xa famoso "teito de cristal".

**2.3.2.** Incentivar, nos plans de formación das organizacións empresariais e sindicais, a formación das mulleres en técnicas de xestión, en habilidades directivas e en traballo en equipo pola importancia de mellorar tanto as competencias persoais como as habilidades sociais das mulleres.

## **OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.4.**

***Impulsar e apoiar as iniciativas empresariais e de autoemprego promovidas por mulleres.***

### **ACCIÓNS:**

**2.4.1.** Promover a creación dunha rede de mulleres empresarias que pola súa traxectoria profesional e experiencia podan asesorar, orientar a apoiar as iniciativas empresariais das mulleres.

**2.4.2.** Impulsar accións formativas dirixidas a mulleres emprendedoras centradas na importancia dos aspectos psicossociais: autoestima, motivación, habilidades sociais, traballo en grupo, etc realizando cursos de formación dirixidos as mulleres para mellorar as competencias básicas e as habilidades sociais que lles permitan iniciar a experiencia nas mellores condicións posibles.



**emprego**

**1**

**AMPLIAR E MELLORAR  
O COÑECEMENTO DA  
SITUACIÓN DAS  
MULLERES NO ÁMBITO  
LABORAL.**



**1.1. Impulsar a colaboración entre a Concellería da Muller e as distintas entidades locais tratando de establecer convenios de colaboración para que na elaboración de estatísticas e na análise de datos, así como na realización de estudos, se teña en conta a situación das mulleres .**

### **Acción 1.1.1**

*Promover un convenio de colaboración coa Fundación Provigo para que impulse nas actividades que leva a cabo a análise da situación das mulleres contribuíndo así a un mellor coñecemento da realidade social de Vigo*

#### **Xustificación**

A escaseza de datos específicos de Vigo en relación a situación das mulleres no mercado de traballo dificulta de xeito evidente a análise da realidade social e impide afondar nas necesidades, expectativas e obstáculos dunha parte importante da poboación.

#### **Finalidade**

Este convenio de colaboración permitiría mellorar o coñecemento da situación de homes e mulleres no ámbito laboral, tanto no que se refire á actividade, ocupación e desemprego de Vigo e área de influencia, como a aspectos concretos da realidade empresarial en relación cos recursos humanos: categorías profesionais, titulacións, tipo de xornada, tipo de contrato, antigüidade na empresa, salarios, etc.

#### **Estratexia**

Cooperación: é necesario contar coa colaboración e o compromiso dos distintos interlocutores sociais para contribuír a un coñecemento máis completo da realidade social. Trátase de visualizar a situación das mulleres no mercado de traballo e de sensibilizar á sociedade da necesidade de mellorar a calidade de vida de todas as persoas.

## **Responsable**

Concellería da Muller . Fundación Provigo



## **Acción 1.1.2.**

***Promover un convenio de colaboración co Consorcio da Zona Franca para que, nas actividades que realiza, na creación das bases de datos das empresas e nos estudos considere a situación de homes e mulleres para mellorar o coñecemento e o aproveitamento dos recursos humanos.***

### **Xustificación**

O descoñecemento da realidade empresarial no que se refire á presenza e á situación en que se atopan as mulleres, tanto no emprego como na creación de emprego, pon de manifesto a necesidade de sensibilizar ás persoas con capacidade de decisión da importancia de afondar na análise desta realidade.

### **Finalidade**

O obxectivo deste convenio de colaboración e contribuír á análise da realidade económica e social de Vigo e da área de influencia, especialmente no que atinxe á realidade empresarial, considerando os recursos humanos existentes para optimizar o aproveitamento destes recursos e visualizar a importante contribución das mulleres á economía.

### **Estratexia**

Cooperación: a colaboración das persoas con capacidade de toma de decisións é fundamental, xa que non son suficientes as iniciativas illadas, é necesario acadar o compromiso e a participación de toda a sociedade. Trátase dunha estratexia indirecta empregada para visualizar a situación das mulleres na sociedade.

### **Responsable**

Concellería da Muller . Consorcio da Zona Franca

### **Acción 1.1.3.**

***Promover un convenio de colaboración coas organizacións empresariais para que na creación de emprego, na promoción e nos plans de formación consideren os recursos humanos existentes tanto na sociedade como nas empresas, aproveitando ó máximo as competencias e habilidades de homes e mulleres: Confederación de Empresarios, Asociación de Mulleres Empresarias, Cámara de Comercio, Club Financiero.....***

### **Xustificación**

A pesar da crecente incorporación da muller ó mercado de traballo, as circunstancias en que esta se produce poñen de relevo a necesidade tanto de diversificar as ocupacións como de aproveitar as capacidades das mulleres na organización e xestión. As novas formas de organización do traballo e os empregos emerxentes deben aumentar e mellorar as posibilidades de emprego feminino.

### **Finalidade**

Con este convenio trátase de implicar o empresariado na necesidade de considerar na oferta de emprego, na valoración dos postos de traballo, nos sistemas de promoción e na formación continua da empresa a perspectiva de xénero, tendo en conta o impacto diferencial das políticas, medidas e accións en homes e mulleres.

### **Estratexia**

Cooperación: un dos axentes sociais máis directamente implicados na creación de emprego é o empresariado, e como tal a súa colaboración e determinante á hora de mellorar a calidade de vida de toda a sociedade. Actuación sobre o coñecemento. Trátase de sensibilizar ó empresariado da necesidade e conveniencia de contribuír ó coñecemento da realidade social de Vigo.

### **Responsable**

Concellería da Muller .Organizacións empresariais.

#### **Acción 1.1.4.**

***Promover un convenio de colaboración coas organizacións sindicais, tanto polo seu papel na defensa dos dereitos das/os traballadoras/es como por ser importante axente nos procesos de formación, para que nas diversas accións que emprendan consideren as necesidades, situacións e expectativas das mulleres contribuíndo á loita contra a discriminación por sexo.***

#### **Xustificación**

Aínda contando cun marco legislativo que impide a discriminación e garante a igualdade, na práctica a desigualdade é evidente. A discriminación directa vai desaparecendo, pero a estratexia da discriminación indirecta emprégase no día a día. Para a detección deste tipo de discriminación requirense recursos, e especialmente vontade. É necesario contar coa participación e cooperación das organizacións sindicais para que a través das estruturas, dos recursos e das persoas expertas colabore para corrixir os desequilibrios e as inxustizas no mercado laboral. É necesario afondar nos contidos dos convenios colectivos tratando de visualizar as discriminacións.

#### **Finalidade**

A firma deste convenio de colaboración entre a Concellería da Muller e as organizacións sindicais ten como obxectivo acadar a participación activa dos sindicatos para impedir a discriminación das mulleres e contribuir a formación de persoas sensibles ó xénero.

#### **Estratexia**

Cooperación: a loita contra as desigualdades sociais é responsabilidade de toda a sociedade, aínda que o papel e a responsabilidade das persoas é diferente. É necesario aproveitar ó máximo as posibilidades que ofrecen os interlocutores sociais. Trátase de visualizar os desequilibrios existentes e de contar con persoas expertas aproveitando as posibilidades formativas dos propios sindicatos.

#### **Responsable**

Concellería da Muller. Organizacións sindicais



**1.2. Desenvolver instrumentos metodolóxicos que permitan o seguimento e análise da evolución da incorporación das mulleres ó mercado de traballo, e que permitan levar a cabo a análise comparada do que acontece noutros municipios, comunidades autónomas, no estado e nos países membros da Unión Europea.**

### **Acción 1.2.1.**

***Elaborar un sistema de indicadores que permita facer seguimento da situación de homes e mulleres no mercado laboral e detectar a discriminación.***

#### **Xustificación**

Os datos desagregados por sexo e as estatísticas nas que se visualice a situación de homes e mulleres son unha ferramenta indispensable para poder avaliar os progresos no marco da igualdade de oportunidades. A necesidade de contar cun sistema de indicadores é unha das cuestións nas que máis se insiste dende o marco europeo. Dende o Parlamento Europeo recoméndase que, ademais do sistema de indicadores elaborado para determinar a participación das mulleres na toma de decisión política, se determinen outros sistemas de indicadores, especialmente no mercado laboral, na formación, e na participación social.

#### **Finalidade**

Contar cun sistema de indicadores e con procedementos de análise e información comparables, que permita unha valoración da situación das mulleres no mercado laboral. Se non se dispón de indicadores específicos é moi difícil saber como avaliar as consecuencias que teñen para homes e mulleres as decisións económicas, políticas e sociais.

#### **Estratexia**

Información: trátase de proporcionar información dos cambios na

situación de homes e mulleres e de afondar na análise dos procesos de cambio. Actuación sobre o coñecemento: por medio do sistema de indicadores trátase de mellorar o coñecemento da situación das mulleres, de facer seguimento dos progresos e de visualizar os atrancos acadados.

### **Responsible**

Concellería da Muller.

## **Acción 1.2.2.**

***Elaboración dunha páxina web específica de formación e emprego, dentro da web da Concellería da Muller, para difundir os recursos existentes, as iniciativas e actividades así como as boas prácticas en relación coa igualdade de oportunidades.***

### **Xustificación**

A necesidade de informar e sensibilizar á sociedade en xeral, e de xeito máis concreto ás mulleres, fai necesario contar con mecanismos de información e de difusión da información aproveitando as vantaxes que ofrecen as novas tecnoloxías da información e comunicación(TIC). Convén ter en conta que non todas as mulleres teñen acceso a estas tecnoloxías, polo tanto non debe considerarse como o único mecanismo para difundir información, senón máis ben como un recurso estratéxico.

### **Finalidade**

A inclusión, dentro da páxina da Concellería da Muller, de aspectos específicos relacionados co emprego e a formación facilitaría a difusión rápida do traballo da propia concellería nesta área, e a información e divulgación das cuestións máis salientables: recursos, actividades, documentos, publicacións, direccións de interese, así como a información específica do II Plan municipal para a igualdade de oportunidades e de trato das mulleres de Vigo

### **Estratexia**

Con esta páxina facilitaríase información para as persoas interesadas nestes temas, tanto ás mulleres como a outras persoas. Trátase de actuar sobre o coñecemento a través da información e difusión.

### **Responsable**

Concellería da Muller.

## **Acción 1.2.3.**

***Elaborar unha guía que conteña información de interese para as mulleres, en relación a recursos, actividades, accións positivas etc, e que permita informar e orientar as mulleres no ámbito do mercado de traballo.***

### **Xustificación**

A necesidade de informar e sensibilizar os diversos colectivos de mulleres aconsella a elaboración dalgún material específico que permita que a información chegue a toda a poboación feminina. As desigualdades no acceso á información son evidentes. Esta acción compartiría parte dos contidos coa información da páxina web de emprego e formación; este solapamento ou duplicidade vén determinado pola necesidade de evitar na medida do posible que as novas tecnoloxías potencien aínda máis as desigualdades dentro do propio colectivo de mulleres.

### **Finalidade**

A necesidade desta acción específica vén determinada polo feito de que a información en moitos casos non chega a poboación á que vai dirixida, entre outras razóns porque os medios de difusión non son os axeitados. Serviría así mesmo para facilitar a difusión do II Plan de igualdade de oportunidades e trato para as mulleres.

### **Estratexia**

Información. Mellorar o coñecemento dos recursos existentes e das distintas alternativas permitiría ás mulleres coñecer a realidade do mercado laboral e tomar as decisións nas mellores condicións. Trátase dunha actuación sobre o coñecemento.

### **Responsable**

Concellería da Muller.



## **Acción 1.2.4.**

***Promover conferencias, debates, foros de discusión etc, sobre a muller e as posibilidades de traballo e emprego, en especial nas novas profesións e nos empregos emerxentes.***

### **Xustificación**

A concentración de mulleres en empregos relacionados coas actividades básicas de atencións e coidados tanto da infancia como das persoas dependentes, así como doutras actividades no sector servicios, e a subrepresentación noutros traballos e empregos, especialmente nos que teñen que ver co sector das tecnoloxías da información e comunicación, fan indispensable unha maior visibilización das novas posibilidades de formación e emprego.

### **Finalidade**

Estas conferencias, foros etc. teñen como obxectivo específico ampliar e difundir información dos cambios máis significativos dentro dos sectores de actividade, e especialmente dos cambios nas novas posibilidades de emprego e autoemprego feminino.

### **Estratexia**

Información e orientación. Estas xornadas ofrecerían información dos traballos e empregos emerxentes e orientación ás mulleres para un mellor coñecemento das posibilidades de emprego. Actuación sobre o coñecemento visibilizando os novos espazos para evitar as desigualdades.

### **Responsable**

Concellería da Muller.

## **Acción 1.2.5.**

***Crear unha base de datos de profesionais que traballan dende a perspectiva de xénero no ámbito da formación e o emprego para establecer unha rede de persoas expertas.***

### **Xustificación**

O descoñecemento e o illamento das persoas que están traballando activamente na loita pola non discriminación, especialmente pola eliminación das desigualdades no ámbito do traballo, fai indispensable a intervención para optimizar e visualizar as diferentes persoas preocupadas pola igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, facilitando a interacción entre elas para o intercambio de experiencias e boas prácticas.

### **Finalidade**

Permitir o intercambio de información e experiencias entre persoas que traballan dende a perspectiva de xénero no ámbito laboral. A existencia desta base de datos permitiría saber con que persoas se conta á hora de realizar reunións, de crear un foro de discusión, de informar, formar e orientar ás mulleres en temas concretos.

### **Estratexia**

Promover e impulsar estruturas que permitan o intercambio de información. Creación e desenvolvemento dunha base de datos para establecer unha rede de persoas expertas. Non contar con estruturas de apoio dificulta e mesmo pode impedir levar adiante moitas das acción previstas.

### **Responsable**

Concellería da Muller.

**emprego**

**2**

**CORRIGIR AS  
DESIGUALDADES  
ENTRE HOMES E  
MULLERES NO  
MERCADO LABORAL**



## **2.1. Sensibilizar ás persoas responsables para que nos servicios de información e orientación laboral para o emprego se incorpore a perspectiva de xénero.**

### **Acción 2.1.1.**

*Organizar actividades coas persoas responsables dos servicios de emprego para sensibilizalas da importancia de ter conta o xénero en todas as súas actuacións, e da necesidade de traballar dende unha perspectiva de xénero.*

#### **Xustificación**

O desemprego é un problema que afecta de xeito especialmente significativo ás mulleres, a taxa de paro feminino duplica a taxa de paro masculino. Nesta situación os servicios de información e orientación laboral poden ser un recurso importante para mellorar a inserción laboral das mulleres, considerando as súas necesidades e expectativas.

#### **Finalidade**

A sensibilización do persoal dos servicios de emprego na igualdade de oportunidades é indispensable polo importante papel que desempeñan ó facilitar a información e orientación.

#### **Estratexia**

Información e sensibilización. Contar con persoas sensibles ó tema de xénero e indispensable se se quere avanzar no logro da igualdade de oportunidades e trato das mulleres. A necesidade de ter en conta as circunstancias, necesidades e expectativas das mulleres é fundamental e permitiría avaliar o impacto das políticas, decisións e actuacións en homes e mulleres.

#### **Responsable**

Concellería da Muller.



## **2.2. Eliminar as desigualdades e loitar contra a segregación horizontal.**

### **Acción 2.2.1.**

*Apoiar o emprego das mulleres en situacións de especial dificultade impulsando a realización de accións formativas orientadas a mellorar as actitudes e destrezas para loitar contra a desmembración e a escasa autoestima.*

#### **Xustificación**

Convén ter en conta que cando se fala de mulleres se fai referencia a un grupo moi heteroxéneo. Hai moitas mulleres en situación de risco de exclusión social, con especiais dificultades para a inserción laboral, e en situacións precarias. A baixa autoestima, a falla de motivación, unido en moitos casos a un escaso nivel formativo, converte a este colectivo de mulleres nunha poboación diana á que é necesario darlle oportunidades e apoio.

#### **Finalidade**

Estas accións formativas van encamiñadas a facilitar os coñecementos mínimos, a mellorar a autoestima e a motivación co obxectivo de facilitar a inserción sociolaboral deste colectivo.

#### **Estratexia**

Actuación sobre o coñecemento para facilitar a inserción laboral de mulleres desfavorecidas. Non se trata unicamente de mellorar o nivel formativo no que se refire á cualificación, senón de intentar loitar contra a escasa autoestima e a falta de motivación.

#### **Responsable**

Concellerías da Muller, Emprego e Benestar Social.

## **Acción 2.2.2.**

*Diversificar as opcións de emprego das mulleres visualizando as profesións e empregos emerxentes. A actuación consistirá no deseño e no desenvolvemento de programas de información e orientación profesional dirixidos a diversificar as opcións profesionais das mulleres, así como na realización de encontros.*

### **Xustificación**

O elevado número de mulleres en paro e a concentración das mulleres en actividades moi concretas e case sempre dentro do sector servizos poñen de manifesto a necesidade de potenciar o emprego das mulleres diversificando as opcións para a incorporación ó mercado de traballo.

### **Finalidade**

Visualizar as alternativas de emprego/autoemprego e creación de empresa facendo fincapé na aparición de novos perfís profesionais e ocupacionais, tanto nas novas tecnoloxías da información e comunicación como en servizos específicos que xorden das características da poboación actual e do estilo de vida da sociedade actual.

### **Estratexia**

Información e orientación. Trátase de informar e orientar ás mulleres das posibilidades de emprego e da necesidade de aproveitar ó máximo as novas posibilidades de traballo tratando de eliminar na medida do posible a segregación horizontal existente.

### **Responsable**

Concellería da Muller e Concellería de Emprego



## **2.3. Impulsar o acceso das mulleres ós procesos de toma de decisións e loitar contra a segregación vertical.**

### **Acción 2.3.1.**

*Organizar encontros nos que participen mulleres directivas tentando visualizar as experiencias e traxectorias profesionais destas mulleres para que sirvan de modelo de referencia e permitan sensibilizar ás mulleres da necesidade de traspasar o xa famoso "teito de cristal".*

#### **Xustificación**

A escasa presenza de mulleres nos postos de dirección ten como consecuencia a non participación das mulleres nos procesos de toma de decisións. Sen dúbida ten unha influencia negativa na sociedade o feito de que máis da metade da poboación non estea plenamente representada nestes procesos. Un número máis equilibrado de homes e mulleres nos distintos niveis xerárquicos permitiría ter en conta as necesidades, expectativas e intereses do conxunto da poboación.

#### **Finalidade**

A organización destes encontros permitiría o intercambio de experiencias e boas prácticas das mulleres con capacidade real de toma de decisións, e serviría de referencia e de estímulo para outras mulleres.

#### **Estratexia**

A través destes encontros trátase tanto de coñecer a traxectoria persoal e profesional e as experiencias vividas por estas mulleres como coñecer as dificultades e atrancos cos que se toparon e o xeito de superalos. Sensibilizar ás mulleres da necesidade de participar nos procesos de toma de decisións é unha cuestión fundamental e permitiría pouco a pouco ir eliminando a segregación vertical existente.

#### **Responsable**

Concellería da Muller.

## **Acción 2.3.2.**

***Incentivar, nos plans de formación das organizacións empresariais e sindicais, a formación das mulleres en técnicas de xestión, en habilidades directivas e en traballo en equipo, pola importancia de mellorar tanto as competencias persoais como as habilidades sociais das mulleres.***

### **Xustificación**

A formación é un dos elementos de carácter estratéxico á hora de acceder ó mercado de traballo. Na sociedade do coñecemento a formación cobra especial relevancia, e ante os constantes e importantes cambios sociais, a formación continua e a que permite afrontar estes cambios nas mellores condicións posibles. O papel activo do empresariado e dos sindicatos como promotores de plans de formación convérteos en elementos estratéxicos para a mellora da formación.

### **Finalidade**

Incluír, dentro das accións formativas das organizacións empresariais e sindicais, contidos específicos para mellorar as competencias persoais e as habilidades sociais das mulleres.

### **Estratexia**

Sensibilización e formación. Mellorando as competencias persoais e profesionais o camiño para o acceso os postos de responsabilidade e toma de decisións debería ser sinxelo e debería permitir eliminar o teito de cristal.

### **Responsable**

Concellería da Muller e responsables de formación das organizacións empresariais e sindicais.

## **2.4. Impulsar e apoiar as iniciativas empresariais e de autoemprego promovidas por mulleres.**

### **Acción 2.4.1.**

*Promover a creación dunha rede de mulleres empresarias que, pola súa traxectoria profesional e experiencia, poidan asesorar, orientar a apoiar as iniciativas empresariais das mulleres.*

#### **Xustificación**

As múltiples dificultades que se atopan as mulleres á hora de crear a propia empresa, así como as incertezas e inseguridades ó acceder a un espazo tradicionalmente masculino, crea a necesidade de contar con algún tipo de estrutura na que apoiar as iniciativas de autoemprego e creación de empresa que emprendan as mulleres.

#### **Finalidade**

Animar e apoiar as mulleres emprendedoras aproveitando as experiencias persoais e as boas prácticas das mulleres empresarias, considerando o importante que pode ser para as mulleres, sen experiencias nestes procesos, ter algún modelo de referencia positiva así como contar con asesoramento e apoio.

#### **Estratexia**

Non contar con estruturas específicas que permitan intervir para mellorar a situación das mulleres é un dos grandes atrancos, esta acción permitirá a creación dunha rede de mulleres empresarias e a visualización das boas prácticas.

#### **Responsable**

Concellería da Muller

## **Acción 2.4.2.**

***Impulsar accións formativas dirixidas a mulleres emprendedoras centradas na importancia de aspectos psicosociais: autoestima, motivación, habilidades sociais, traballo en grupo, etc realizando cursos de formación dirixidos as mulleres para mellorar as competencias básicas e as habilidades sociais que lles permitan iniciar a experiencia nas mellores condicións posibles.***

### **Xustificación**

A escaseza de modelos de referencia femininos, tanto no autoemprego como na creación de empresas, crea a necesidade de intervir, dende as posibilidades coas que conta a Concellería da Muller, para mellorar a autoestima e a motivación das mulleres no intento de crear emprego propio ou alleo.

### **Finalidade**

O obxectivo desta acción concreta é impulsar as iniciativas das mulleres, e tratar de que estas iniciativas as afronten co coñecemento e a formación indispensable, tanto no campo das competencias como no das habilidades sociais.

### **Estratexia**

A formación é unha estratexia fundamental para que as mulleres con expectativas empresarias afronten este reto nas mellores condicións. Traballar os aspectos psicosociais é unha tarefa fundamental.

### **Responsable**

Concellería da Muller.

# **avaliación e seguimiento**



# avaliación e seguimento

**A** avaliación é un instrumento necesario para validar as actuacións políticas. Isto é especialmente relevante porque para levar a cabo estas actuacións empréganse recursos públicos, normalmente escasos, que é preciso xustificar e optimizar.

A avaliación permítenos saber qué se está a facer, se o que se fai é coherente co obxectivo que se quere acadar e se está xustificado. Permítenos descubrir cómo se realiza de cara a considerar a readaptación ou a reconsideración de xeito realista, quer dos obxectivos, quer das estratexias. Así mesmo, permítenos coñecer se quen ten a responsabilidade de facelo está a impulsar a actuación ou non, o grao de cumprimento no tocante á poboación destinataria, os recursos humanos e económicos empregados, o grao de coherencia entre obxectivos e accións, así como a valoración da eficacia e da eficiencia.

En definitiva, e como se di no documento técnico máis amplo, levar a cabo a avaliación supón ter información de cómo se empeza a executar -avaliación da implementación-. Saber qué accións se están executando, se se está a facer tal como se tiña previsto, se chega ás persoas as que vai dirixida -avaliación do proceso-. A finalidade deste tipo de avaliación é coñecer cómo esta a funcionar o plan de igualdade na práctica, para eso é fundamental ter información das actividades que se realizan e da súa duración, das persoas que participan, dos recursos empregados. Esta avaliación é clave xa que permite unha mellor aplicación do plan de igualdade, a modificación se fose necesario e interpretar mellor a avaliación de resultados. Coñecer se en cada acción se están producindo os efectos esperados, se se producen efectos non previstos, se se están obtendo os resultados que se esperaba obter **-avaliación de resultados-**. Convén, se é posible, coñecer cal é o impacto das accións e do plan na poboación **-avaliación do impacto-**.

A avaliación debe desenvolverse de xeito sistemático e planificado, por iso neste plan deséñanse para cada unha das accións uns indicadores que deben proporcionar información sobre todo o antedito. Estes indicadores deben facilitar a avaliación da implementación, do proceso e dos

resultados do impacto. Recóllense nun documento técnico máis amplo, onde tamén se amplía o deseño da estratexia, se perfilan, ata onde é posible, as consideracións sobre o tempo preciso da acción e o lugar. Ademais, estímase os recursos humanos materiais e económicos que se van precisar en cada acción. Con isto preténdese facilitar tanto o traballo de execución como o de avaliación, pois canto máis se saiba mellor se pode avaliar o proceso.

Para contar coa información necesaria é indispensable ter previsto un sistema de información no que se determine a información que se trata de recoller. É necesario deseñar os instrumentos de recollida da información, os procedementos de aplicación destes instrumentos para poder levar a cabo á análise dos datos.

Por último, este plan propón como medida de gran interese a formación dunha comisión de seguimento do II PIOM. Esta comisión deberá reunirse cunha periodicidade cuadrimestral que permita facer o seguimento da execución e en caso necesario tomar as medidas de rectificación e axuste pertinentes.