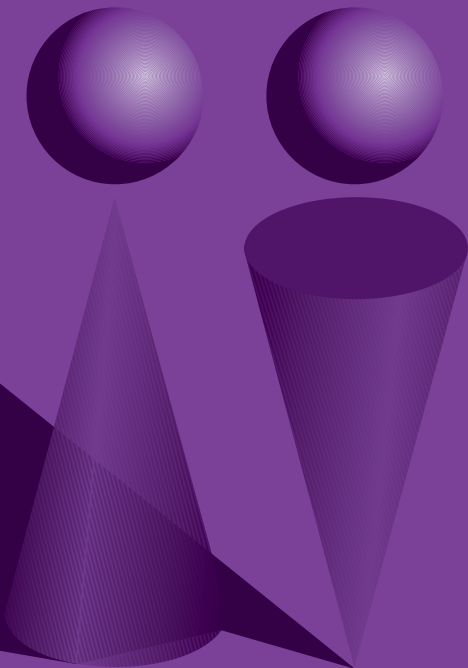


para a Igualdade entre Mulleres e Homes

1º Plan Provincial de Pontevedra



“xerando igualdade”



DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA  
Servizo de acción social

## I PLAN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2005 - 2008

### ELABORACIÓN

Unidade Promoción e Desenvolvemento da Deputación provincial de Pontevedra.  
Ruth González Reyes | Coordinación, financiamento e diagnóstico socioeconómico.  
Carmen López Fernández | Redacción.  
Peregrina Troitino Rey | Diagnóstico socioeconómico.  
Jose Manuel Martelo Núñez | Diagnóstico socioeconómico.  
Mónica Gallinanes Castro | Apoio.  
M. Concepción Fernández Peso | Apoio.

### PROMOCIÓN

Servizo de Acción Social da Deputación Provincial de Pontevedra.  
Marta Corrochano Santos.  
Aranxa Mosquera López-Leytón.  
Sandra Vázquez Vázquez.

### REVISIÓN LINGÜÍSTICA

Gabinete de asesoramento lingüístico da Deputación Provincial de Pontevedra.

### EDITA

Deputación de Pontevedra.

### DESEÑO E MAQUETACIÓN

Publita

### DEPOSITO LEGAL

# Índice

1. Introducción.	5
2. Situación das mulleres na provincia de Pontevedra.	9
<hr/>	
2.1. Poboación.	9
2.2. Formación.	11
2.3. Ocupación e desemprego.	12
2.4. Pobreza e exclusión.	18
2.5. Violencia de xénero contra as mulleres.	20
2.6. Participación social das mulleres.	21
2.7. Políticas locais de I.O. e recursos na provincia.	22
<hr/>	
3. Desenvolvemento das áreas.	29
<hr/>	
■ <b>ÁREA 1:</b> Inserción laboral e mellora da ocupabilidade.	29
■ <b>ÁREA 2:</b> Participación e inclusión social.	31
■ <b>ÁREA 3:</b> Sensibilización e eliminación de roles estereotipados.	33
■ <b>ÁREA 4:</b> Corresponsabilidade e conciliación da vida laboral e familiar.	35
■ <b>ÁREA 5:</b> Violencia de xénero contra as mulleres.	37
■ <b>ÁREA 6:</b> Saúde e actividade física.	39
■ <b>ÁREA 7:</b> Aplicación transversal do principio de I.O. a nivel institucional.	41
<hr/>	
4. Cronograma.	45
5. Mecanismos de implementación e seguimento.	49
6. Correspondencia cos plans de I.O.	55
7. Complementariedade e transferencia das boas prácticas.	59
8. Coordinación.	63
<hr/>	

# 1.

## Introducción

# Introducción

O I Plan Provincial de Pontevedra para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes xorde como unha aposta dende a Deputación de Pontevedra para a mellora da situación das mulleres na nosa provincia. As distintas medidas existentes en materia de igualdade que establecen o camiño a seguir dentro do noso contexto son o **V Programa de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades 2001-2005**, o IV Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2003-2006 e o IV Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas 2002-2005.

Conxuntamente a estas directrices, trasládase ó ámbito provincial a aplicación deste principio facendo referencia ó establecido no **Plan Estratéxico da Provincia de Pontevedra 2010**, realizado pola Deputación provincial de Pontevedra en 2005. O dito plan menciona dentro da súa acción D, “Infraestrutura social”, o desenvolvemento dunha serie de medidas de promoción da igualdade entre os xéneros, baseándose en medidas directas e indirectas. Estas medidas inclúen como visión global a promoción e o fomento de políticas de igualdade a nivel local, concretadas en accións como a implantación de programas experimentais de conciliación da vida laboral e persoal, sensibilización na administración local, a inclusión da transversalidade de xénero (mainstreaming) nas políticas municipais, o uso da linguaxe non sexista na administración, a formación na corresponsabilidade e os programas de recoñecemento social para as mulleres.

Deste xeito, o I Plan Provincial de Pontevedra para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2005-08, aprobado por unanimidade na sesión plenaria do 22 de febreiro do 2006, potenciará as intervencións nas áreas de: inserción laboral e mellora da ocupabilidade, participación e inclusión social, sensibilización e eliminación de roles estereotipados, corresponsabilidade e conciliación da vida laboral e familiar, violencia de xénero contra as mulleres, saúde e actividade física, e aplicación transversal do principio de igualdade de oportunidades a nivel institucional. Estas áreas abranguen os diferentes aspectos nos que se manifesta a discriminación para as mulleres na provincia de Pontevedra, xerando novas alternativas para o avance en prol da igualdade entre xéneros.

Rafaél Louzán Abal

Presidente da Deputación Provincial de Pontevedra.

# 2.

Situación das  
mulleres na  
provincia de  
Pontevedra

# Situación das mulleres na provincia de pontevedra

## 2.1 Poboación

A poboación total da provincia de Pontevedra ascende a 927.555 habitantes segundo as estatísticas do ano 2003, da que o 52% son mulleres e o 48% son homes.

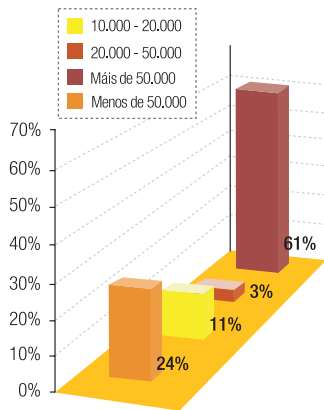
### POBOACIÓN POR SEXO EN PONTEVEDRA | 2003

Fonte: INE

Idade	Totais	% Total	Homes	% Homes	Mulleres	% Mulleres
menor de 25	248.022	27%	126.957	28%	121.065	25%
25-64	514.997	56%	254.347	57%	260.650	54%
65 e máis	164.536	18%	65.535	15%	99.001	21%
	927.555	100%	446.839	100%	480.716	100%

Por idades, a maior porcentaxe de poboación corresponde ó tramo de 25 a 64 anos, para ambos sexos. Destaca a alta porcentaxe de mulleres maiores de 65 anos (21% fronte ó 15% de homes) debido ó aumento da esperanza de vida, maior no caso das mulleres- casi sete anos máis- fronte ós homes.

A análise da poboación por concellos e comarcas realízase considerando que a provincia de Pontevedra está formada por 62 concellos organizados en 10 comarcas. Os municipios da provincia con maior poboación son Vigo, con 292.059 habitantes, e Pontevedra, con 78.715 habitantes, coincidindo cos municipios máis desenvolvidos



Número de habitantes por municipio na provincia de Pontevedra o 1 de xaneiro de 2004

Fonte: INE

economicamente. O 61% dos municipios non alcanzan os 10.000 habitantes, e tan só un 3% ten máis de 50.000.

Por número, a maioría dos municipios da provincia pertencen ó ámbito rural, concretamente un 55%. E son os municipios máis urbanos -Pontevedra, Vigo, Marín e Vilagarcía de Arousa- os que concentran maior poboación.

### POBOACIÓN POR MUNICIPIOS I 2003

Fonte: INE

Tipo	Poboación	Municipios
costa	89.574	8
costa-turismo	118.107	8
rural-urbano	131.912	8
urbano	429.853	4
rural	158.109	34
	<b>927.555</b>	<b>62</b>

O índice de xuventude indica a proporción de poboación de entre 15 e 29 anos con respecto á poboación total. No ano 2003 vemos como a provincia de Pontevedra presenta unha porcentaxe do 22,72%, superando o valor medio estatal de 21,97%.

Dentro da provincia de Pontevedra, municipios como Baiona, Cambados, Gondomar, Marín, Meaño, Mos, O Porriño, Poio, Pontecesures, Salceda de Caselas e Valga obtéñen os valores máis altos en proporción de poboación moza. As proporcións menores danse en Cerdedo, Crecente, Dozón, Forcarei, A Lama e Rodeiro, municipios do interior da provincia con maior carácter rural.

Por outra banda, interpretando o envellecemento da poboación na comunidade, os resultados dos indicadores demográficos revelan que Galicia segue enmarcada nun progresivo proceso de envellecemento poboacional. Respecto á comparación co resto de provincias galegas, Pontevedra segue sendo a provincia máis nova. Centrándonos no índice de envellecemento en Pontevedra, atopamos que o máis elevado o presenta a comarca de Tabeirós-Terra de Montes, con municipios como Cerdedo e Forcarei, que alcanzan un índice de 399,6 y 284,0, respectivamente; a comarca da Paradanta, con municipios como Covelo (277,4) ou Crecente (244,3), e a comarca de Deza, onde se atopa Agolada, cun índice de 241,1, e Dozón, con 229,5.



Para o ano 2002, a idade media da provincia de Pontevedra alcanza os 39,1 anos no caso dos homes e os 42,5 tratándose de mulleres.

Analizando as tipoloxías de fogar e a estruturación familiar podemos destacar os fogares monoparentais-marentais e os fogares unipersoais integrados por persoas maiores. Referímonos co termo fogares monoparentais-marentais á proporción de núcleos familiares formados por un home ou unha muller que conviven cun/ha ou máis fillos/as con respecto ó total de núcleos familiares, que alcanza en Pontevedra unha porcentaxe do 17,11%. Dentro da provincia é frecuente este tipo de fogar monomarental-parental nos municipios do interior. As maiores proporcións (entre 20-25% dos fogares) posúenas A Cañiza, Cerdedo, Covelo, Crecente, Fornelos, A Lama (cun 25,94%), Mondariz, Mondariz-Balneario, As Neves e Ponte Caldelas. Na provincia de Pontevedra, o índice de fogares unipersoais integrados por unha persoa maior de 65 anos alcanza unha porcentaxe do 8,56%. As proporcións de fogares formados por persoas maiores que viven soas son superiores nos municipios do interior de carácter rural. Destacan as altas porcentaxes que alcanzan A Lama (16% de todos os fogares), Covelo, Crecente (15%), Agolada e Cotobade (14%).

## 2.2 Formación

A educación regrada dun territorio proporciónanos un indicador clave do desenvolvemento social e da capacitación das súas persoas. Neste ámbito centrarémonos no analfabetismo, nas persoas sen estudos, e nas persoas con formación media e superior. Segundo os datos do 2002 do INE, atopamos que sobre o total da poboación maiores de 16 e máis anos non teñen estudos o 8,7% dos homes e o 18,6% das mulleres, mentres que entre a totalidade da poboación, teñen estudos superiores o 17,1% de homes e o 16,5% de mulleres.

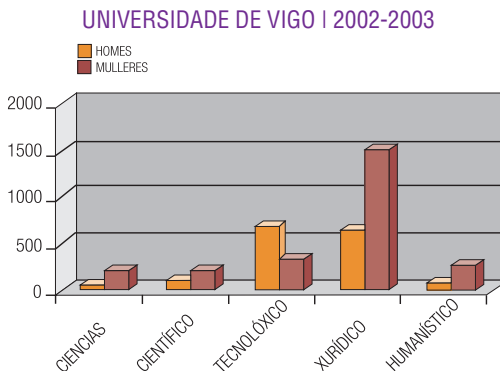
### PROPORCIÓN DE POBOACIÓN SEGUNDO FORMACIÓN EN PONTEVEDRA | 2002

Fonte: INE

	16 e máis anos analfabeta/sen estudos (1)	16 e máis anos con estudos superiores (2)
Homes	8,7	17,1
Mulleres	18,6	16,5

Dentro da provincia de Pontevedra destaca a alta proporción de persoas analfabetas e sen estudos de municipios como A Cañiza e Crecente, superando ambas o 40% da poboación maior de 16 anos segundo datos do Censo 2001. Entre o 30 e o 40% estarían Arbo, Barro, O Covelo, As Neves, Portas e Salvaterra de Miño. Entre os municipios con maior proporción con estudos superiores: Mondariz-Balneario, Nigrán, Pontevedra, Poio, Vigo e Vilagarcía de Arousa.

Na formación regrada e especificamente nos estudos universitarios, na Universidade de Vigo, atopamos que durante o curso 2003-04 as mulleres superan nun 9% ós homes matriculados. Observando a distribución por especialidades, a maior porcentaxe de mulleres concéntrase nas especialidades de Humanidades, Ciencias da Saúde, Filoloxías, Maxisterio e Enfermería. Os homes seguen a ser marioría nas Enxeñerías Industriais, Minas e Telecomunicacións.



## 2.3 Ocupación e desemprego

O sector máis representativo da provincia de Pontevedra é o sector Servizos, cunha porcentaxe do 56% sobre o total de persoas ocupadas, seguido polo sector da Industria cunha porcentaxe do 22%. A capitalidade da provincia é a principal razón de que o sector terciario sexa o primeiro sector máis ocupado en Pontevedra.

Os municipios máis industrializados son: Vigo (34%), Redondela (5%), Pontevedra (4%), e en igual porcentaxe os municipios de Lalín, Mos, O Porriño e Vilagarcía de Arousa, cun 3% sobre o total de persoas ocupadas. Dentro do sector Servizos, os municipios máis representativos da provincia son Vigo (38%), Pontevedra (11%), Vilagarcía de Arousa (4%), e Redondela e Marín cun 3% respectivamente.

Se realizamos un estudo por sexo, podemos observar como o 73% das mulleres traballa no sector servizos. No caso dos homes, o 43% traballa en servizos, o 26% na industria e o 19% na construción. Destaca a subrepresentación das mulleres no sector da construción sendo só dun 2%, e a presenza minoritaria na industria cun 16%.

### PESOAS OCUPADAS POR SECTORES NA PROVINCIA DE PONTEVEDRA I 2001

Fonte: INE

	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres
Agricultura	6.623	8.349	3%	6%
Pesca	13.393	4.973	6%	4%
Industria	57.111	22.112	26%	16%
Construción	41.007	2.935	19%	2%
Servizos	99.710	103.375	46%	73%
	217.844	141.744	100%	100%

Hai que destacar que a nivel provincial o sector máis representativo é o de servizos (79%), seguido do da construción (12%) e a industria (9%). Ponse de relevo a importancia da construción na provincia de Pontevedra.

### EMPRESAS POR ACTIVIDADE I 2002

Fonte: INE

	Nº	%
Industria	5.012	9%
Construción	7.085	12%
Servizos	44.657	79%

Respecto á taxa de actividade na provincia de Pontevedra, alcanza, para o ano 2003, un índice de 66,2% para os homes e 42,3% para as mulleres. Namentres, a taxa de desemprego é maior para as mulleres (17,2%) que para os homes (9,8%).

## TAXAS DE ACTIVIDADE E DESEMPREGO EN PONTEVEDRA I 2001

Fonte: INE

	Homes	Mulleres
Taxa de actividade	66,2	42,3
Taxa de desemprego	9,8	17,2

Os municipios cunha taxa menor de actividade para o caso dos homes son Cerdedo, Crecente, A Lama e Agolada (valores entre 49 e 53), e no caso das mulleres As Neves, Crecente, Fornelos de Montes e A Lama, con taxas que van dende 16 a 25.

A taxa de desemprego máis alta atópase nos municipios de Fornelos de Montes, A Lama, Pazos de Borbén, As Neves, Arbo e Crecente, con cifras comprendidas entre 14 e 29 no caso dos homes, e Fornelos de Montes, Pazos de Borbén, As Neves e Soutomaior, con valores comprendidos entre 31 e 40,9 cando se trata de mulleres.

## DESEMPREGO POR SECTORES DE ACTIVIDADE EN PONTEVEDRA I 2001

Fonte: INE

	Nº	%
Agricultura	1.518	3%
Industria	9.874	19%
Servizos	26.098	50%
Sen emprego anterior	10.076	19%
Construción	4.585	9%

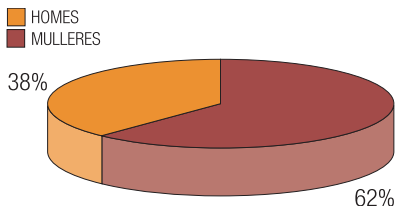
Segundo os últimos datos da EPA de decembro de 2004, o desemprego na provincia de Pontevedra ascende a 56.400 persoas, o que corresponde a unha taxa de paro do 12,54 (8,50 para homes, e 17,68 para mulleres).

Do total, unha porcentaxe do 62% pertence a mulleres e o 38% restante a homes.

A porcentaxe de maior desemprego das mulleres está concentrada nas idades que van dende os 25 anos ata os 54, alcanzando o 64% do total.

## DESEMPREGO NA PROVINCIA DE PONTEVEDRA SEGUNDO O SEXO | 2004

Fonte: EPA



## DESEMPREGO POR IDADE NA PROVINCIA DE PONTEVEDRA | 2004

Fonte: INE

	Mulleres	% Mulleres	Homes	% Homes
menores 20	30.713	3%	34.807	5%
20-24	91.415	9%	75.428	11%
25-54	731.584	75%	447.978	64%
55-máis	120.948	12%	137.417	20%
<b>Total</b>	<b>974.660</b>	<b>100%</b>	<b>695.630</b>	<b>100%</b>

O perfil das persoas demandantes de emprego no mercado de traballo segundo os distintos factores de análise na provincia de Pontevedra son: persoas paradas con emprego anterior, mulleres entre 26 e 35 anos, con estudos da ESO, cunha duración de contrato previo de menos de seis meses no sector servizos; a ocupación máis demandada é dependenta de comercio.

## PERFIL DA PERSOA DEMANDANTE EN PONTEVEDRA | 2003

Fonte: Consellería de AA. SS. Mercado de Traballo Pontevedra

Factor análise	Perfil provincial tipo	Perfil autonómico tipo
Situación laboral	Parada/o con emprego anterior	Parada/o con emprego anterior
Sexo	Mulleres	Mulleres
Grupo idade	De 26 a 35 anos	De 26 a 35 anos
Nivel académico	Titulación ESO	Titulación ESO
Duración demanda	Menos de 6 meses	Menos de 6 meses
Sector	Servizos	Servizos
Ocupación máis demandada	Dependente de comercio	Empregado/a administrativo/a

Na contratación segundo o sexo e a idade, atopamos que a contratación na provincia é eminentemente masculina (56,86%), reproducíndose esta situación para todos os tramos de idade contemplados, incluso en maior porcentaxe no caso autonómico.

Sen grandes diferenzas entre eles, os intervalos de idade menores de 36 anos concentran as porcentaxes maiores en canto a volume de contratación, supoñendo o 69,22% do total.

No resto de tramos tende a descender a contratación segundo aumenta a idade, situación que tamén se reproduce para ambos sexos.

Con todo, hai que destacar que mentres para os homes prevalece en número de contratos o intervalo de menores de 26 anos, no caso das mulleres é o tramo que vai dos 26 ós 35 anos.

### CONTRATACIÓN SEGUNDO TRAMOS DE IDADE EN PONTEVEDRA I 2003

Fonte: Consellería de AA. SS. Mercado de Traballo Pontevedra

Tramos de idade	Nº Contratos		% Contratos	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Menos de 26 anos	57.869	39.587	20,52	14,04
De 26 a 35 anos	51.020	46.712	18,10	16,57
De 36 a 45anos	29.831	23.940	10,58	8,49
De 46 a 55 anos	16.789	9.596	5,95	3,40
Máis de 55 anos	4.805	1.803	1,70	0,64
<b>TOTAL PONTEVEDRA</b>	<b>160.314</b>	<b>121.638</b>	<b>56,86</b>	<b>43,14</b>
<b>TOTAL GALICIA</b>	<b>389.968</b>	<b>324.913</b>	<b>54,55</b>	<b>45,45</b>

En canto á contratación provincial segundo os sectores económicos, sete de cada dez contratos realizados na provincia proceden do sector servizos.

O sector secundario e o da construción obteñen porcentaxes similares (13,66% e 11,47%), respectivamente, mentres que o primario ten un papel marxinal.

## CONTRATACIÓN SEGUNDO SECTORES EN PONTEVEDRA | 2003

Fonte: Consellería de AA. SS. Mercado de Trabajo Pontevedra

SECTORES	CONTRATOS Nº	CONTRATOS %
<b>SECTOR PRIMARIO</b>	9.371	3,32
Agricultura e pesca	9.371	3,32
<b>SECTOR SECUNDARIO</b>	38.512	13,66
Industria	38.384	13,61
Electricidade	128	0,05
<b>SECTOR CONSTRUCCIÓN</b>	32.344	11,47
Construcción	32.344	11,47
<b>SECTOR SERVICIOS</b>	201.725	71,55
Comercio e hostelería	52.147	18,49
Transporte e comunicacións	39.788	14,11
Outros servizos	109.790	38,94
<b>TOTAL CONTRATOS</b>	<b>281.952</b>	<b>100,00</b>

Realizando o estudo por sexos, observamos como, tanto no caso dos homes como no das mulleres, a contratación se realiza en maior medida no sector servizos, onde é maior a contratación das mulleres (36,3%) fronte á dos homes (35,25%). No resto dos sectores predomina a contratación masculina, sobre todo na construción, e en menor medida no secundario.

## SECTORES SEGUNDO REPRESENTACIÓN POR SEXO EN PONTEVEDRA | 2003

Fonte: Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais. Mercado de Trabajo Pontevedra

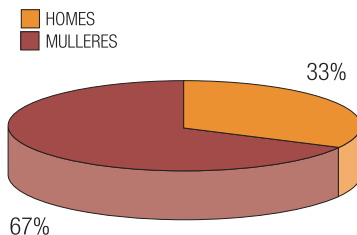
SECTORES	Homes	Mulleres
<b>SECTOR PRIMARIO</b>	2,66	0,67
Agricultura e pesca	2,66	0,67
<b>SECTOR SECUNDARIO</b>	8,05	5,61
Industria	8,02	6,50
Electricidade	0,04	0,01
<b>SECTOR CONSTRUCCIÓN</b>	10,90	0,57
Construcción	10,90	0,57
<b>SECTOR SERVICIOS</b>	35,25	36,30
Comercio e hostelería	6,98	11,52
Transporte e comunicacións	11,92	2,19
Outros servizos	16,35	22,59
<b>TOTAL CONTRATOS</b>	<b>56,86</b>	<b>43,14</b>

## 2.4 Pobreza e exclusión social

Para a análise da feminización da pobreza na provincia, centrámonos en diferentes indicadores como as pensións de Emerxencia Social e a Renda de Inserción Social de Galicia (RISGA), ademais da porcentaxe de persoas migrantes e pertencentes a minorías étnicas. Nos datos relativos ás persoas que percibiron as Axudas de Emerxencia social durante o ano 2003, comprobamos que o 67% das persoas perceptoras son mulleres, supoñendo estas un total de 1.242 mulleres, na provincia de Pontevedra.

### PERSONAS BENEFICIARIAS DE AXUDAS DE EMERXENCIA SOCIAL POR SEXO EN PONTEVEDRA | 2003

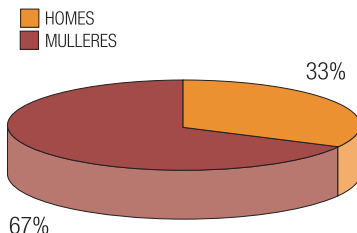
Fonte: Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais



Unha porcentaxe similar atopamos nas persoas perceptoras da RISGA, sendo tamén un 67% das persoas perceptoras mulleres e un 33% homes, o que supón un total de 1.017 mulleres e 495 homes.

### PERSONAS PERCEPTORAS DE RISGA EN PONTEVEDRA | 2003

Fonte: Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais

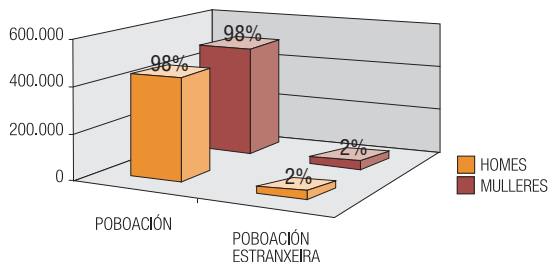




Respecto ás persoas migrantes podemos sinalar, por unha banda, ás persoas procedentes da migración de retorno e por outra banda da inmigración. Deste modo a provincia de Pontevedra representa, fronte ó total de Galicia, o 32% na recepción de persoas emigrantes retornadas e o 38% no acollemento de poboación inmigrante. A porcentaxe de poboación estranxeira supón o 2% sobre o total provincial, sendo o 50% de homes e o outro 50% de mulleres.

### POBOACIÓN ESTRANXEIRA EN PONTEVEDRA | 2003

Fonte: INE



Analizando as cifras de persoas segundo a súa procedencia, o maior número de persoas estranxeiras residentes na provincia proceden de América, destacando o maior número de mulleres. Os países de procedencia maioritaria son Colombia, co 28%, e Ecuador, co 4%.

### PERSOAS RESIDENTES ESTRANXEIRAS EN PONTEVEDRA SEGUNDO A SÚA PROCEDENCIA | 2003

Fonte: INE

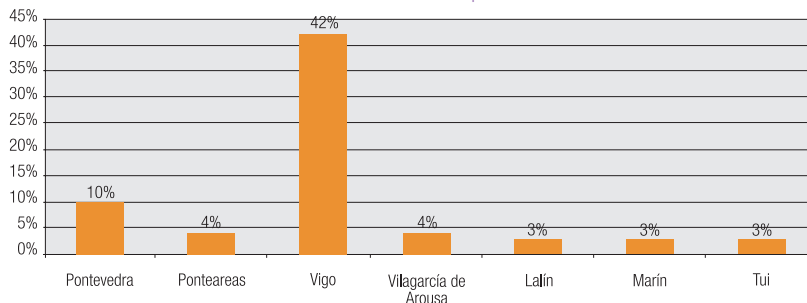
	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres
Europa	3.842	3.234	38%	32%
África	1.488	470	15%	5%
América	4.653	6.302	46%	62%
Asia	164	127	2%	1%
Resto	15	17	0%	0%
<b>Total</b>	<b>10.162</b>	<b>10.150</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Os municipios da provincia onde reside unha maior porcentaxe de persoas migrantes, son Vigo, en primeiro termo, co 42% sobre o total provincial, seguido de Pontevedra, co 10%, e Pontearreas e Vilagarcía de Arousa, co 3%.

Estes concellos referenciados concentran o 68% da poboación migrante da provincia de Pontevedra.

### % DE PERSOAS HABITANTES ESTRANXEIRAS EN PONTEVEDRA SEGUNDO CONCELLOS | 2003

Fonte: Padrón Municipal



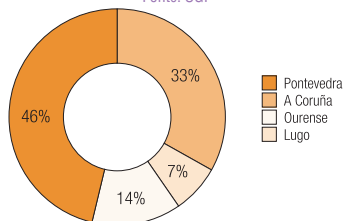
Os datos relativos á presenza de minorías étnicas reflicten que a poboación xitana presente en Galicia é de 8.000 persoas, segundo datos da “Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais no Plan Autonómico de Desenvolvemento Xitano”.

## 2.5 Violencia de xénero contra as mulleres

Os malos tratos xerados pola violencia de xénero contra as mulleres na provincia de Pontevedra, avaliados a través dos datos publicados polo Servizo Galego de Igualdade, respecto o número de faltas e delitos, amosan que fronte ó total de Galicia, Pontevedra representa o 46% no ano 2004, cun número total de 1.017.

## VIOLENCIA DE XÉNERO CONTRA AS MULLERES EN GALICIA | 2004

Fonte: SGI

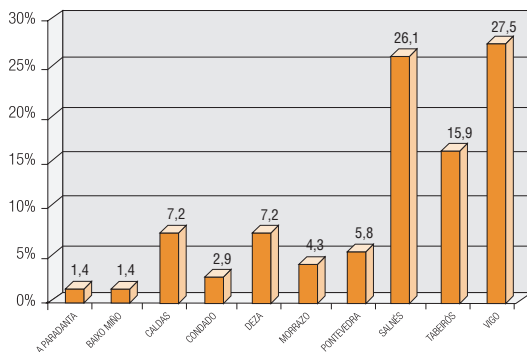


### 2.6 Participación social das mulleres

As asociacións de mulleres que existen a nivel provincial presentan esta distribución territorial: o 27% na comarca de Vigo, o 26% no Salnés, o 15% en Taboairós, o 7% no Deza e Caldas, o 5% en Pontevedra, o 4% no Morrazo, o 2,9% no Condado e o 1,4% no Baixo Miño e Paradanta. A tipoloxía de asociacións de mulleres son: amas de casa, mulleres rurais, viúvas e as de carácter xeral na promoción das mulleres nos diferentes eidos. Segundo o seu número, 8 son asociacións de amas de casa, 73 de mulleres rurais, 2 de mulleres viúvas, 55 de promoción das mulleres nos diferentes eidos.

### DISTRIBUCIÓN COMARCAL DE ASOCIACIÓNS DE MULLERES | 2005

Fonte: UPD elaboración propia

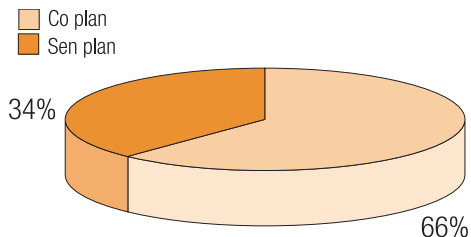


## 2.7 Políticas locais de igualdade de oportunidades e recursos na provincia

Analizando as políticas locais de igualdade de oportunidades no territorio pontevedrés, realizado pola Unidade de Promoción e Desenvolvemento (UPD) da Deputación de Pontevedra durante o ano 2005, atopamos que os concellos que contan con plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes son 41, e os que non posúen plan de igualdade son 21, constituindo unha porcentaxe sobre o total do 66% os que teñen plans de igualdade, fronte a un 34% que non posúe plan de igualdade.

### PLANS DE IGUALDADES DE OPORTUNIDADES MUNICIPAIS EN PONTEVEDRA I 2005

Fonte: UPD elaboración propia



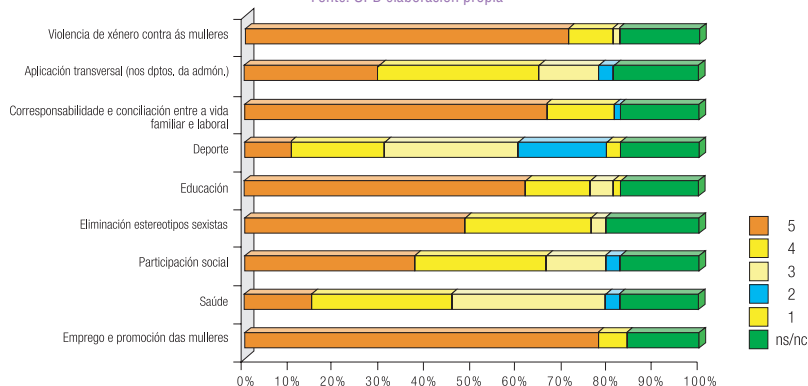
A participación dos concellos na análise de necesidades realízase a través dun cuestionario respondido por profesionais da intervención na promoción das mulleres no eido local, reflectindo diferentes opinións.

Analízase por unha banda cales cren que son as áreas prioritarias para a consecución da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. A valoración realízase nunha escala do 1 (mínima) ó 5 (máxima), e os resultados sinalan que as áreas valoradas cun 5 son:

Emprego e promoción das mulleres, violencia de xénero contra as mulleres, corresponsabilidade e conciliación entre a vida laboral e familiar, e educación.

## ÁREAS PRIORITARIAS PARA A CONSECUCIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

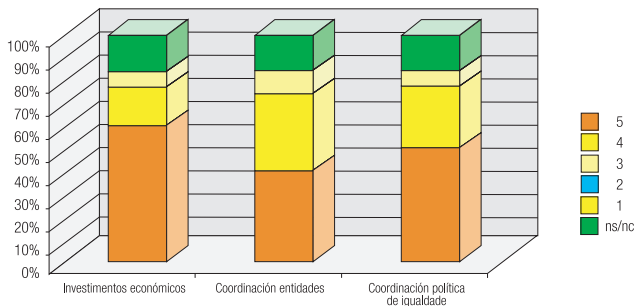
Fonte: UPD elaboración propia



Por outra banda aválase as necesidades no traballo con mulleres para a consecución da igualdade de oportunidades no ámbito local, amosando a máxima prioridade (5), os investimentos económicos, seguido da coordinación das políticas de igualdade.

## NECESIDADES NO TRABALLO CON MULLERES PARA A CONSECUCIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ÁMBITO LOCAL

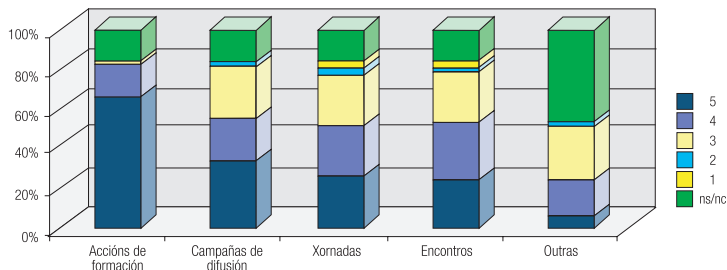
Fonte: UPD elaboración propia



No mesmo cuestionario analízanse tamén as actividades con maior impacto no traballo da igualdade de oportunidades, reflectindo unha valoración de máxima puntuación (5) as accións de formación, seguidas das campañas de difusión.

## ACTIVIDADES CON MAIOR IMPACTO NO TRABALLO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Fonte: UPD elaboración propia



Ademais da avaliación de necesidades respecto a estes eidos de análise, é necesario determinar os recursos que están a desenvolver a atención e promoción das mulleres no ámbito provincial dende o local. Baseándonos nas bases de datos sobre os recursos, publicados polo SGI no ano 2005, atopamos que os Centros de Información á Muller subvencionados dende a Xunta de Galicia están a desenvolver a súa actividade nos seguintes concellos: Baiona, Bueu, Caldas de Reis, Cambados, Cangas, A Estrada, Gondomar, O Grove, A Guarda, Lalín, Marín, Moaña, Nigrán, Poio, Pontearreas, Pontecaldelas, Pontevedra, Porriño, Redondela, Sanxexo, Silleda, Soutomaior, Vigo e Vilanova.

Estes C.I.M. segundo a súa distribución comarcal na provincia de Pontevedra sinálanse no seguinte cadro.

Ademais dos CIM que desenvolven unha actividade primordial para a execución dos plan municipais de I.O., tamén podemos destacar os centros de acollida e vivendas tuteladas nos concellos de Vigo e Pontevedra. Outros recursos son a Residencia para adolescentes embarazadas no concello de Vigo, o Centro de día para mulleres prostituídas en Vigo, o Centro de atención ó programa de mulleres soas con cargas familiares en Lalín e o Centro de atención ás mulleres anciás soas tamén en Lalín.

## RECURSOS DESTINADOS ÁS MULLERES SEGUNDO A DISTRIBUCIÓN COMARCAL EN PONTEVEDRA | 2005

Fonte: SGI

	A PARADANITA	BAIXO MIÑO	CALDAS	CONDADO	DEZA	MORRAZO	PONTEVEDRA	SALINÉS	TABEIRÓS-TERRA DE MONTES	VIGO
Centro de información da muller		A Guarda	Caldas	Ponteareas	Lalín Silleda	Bueu Cangas Moaña Marín	Poio Pontecaldeas Pontevedra	Cambados O Grove Sanxenxo Vilanova	A Estrada	Baiona Gondomar Nigrán Porriño Redondela Soutomaior Vigo
Centros de acollida e vivendas tuteladas							Pontevedra			Vigo
Residencia adolescentes embarazadas										Vigo
Centro de día Centros atención Programa M. soas con cargas familiares					Lalín					Vigo
Centros atención mulleres anciás soas					Lalín					

# 3.

Desenvolvimento  
das áreas



# Desenvolvemento das áreas

## ÁREA 1 Inserción laboral e mellora da ocupabilidade

### *XUSTIFICACIÓN*

O acceso ó mercado laboral para as mulleres segue a ser un dos grandes retos das políticas da igualdade. A loita pola igualdade de oportunidades no ámbito laboral supón a eliminación de todo tipo de discriminación existente, intervindo nas barreiras relativas á segregación vertical e horizontal, vencendo as discriminacións na promoción e o acceso a postos de traballo a favor das mulleres. O acceso á independencia económica para as mulleres supón que homes e mulleres partan dunhas condicións óptimas que garanten o seu desenvolvemento profesional-persoal. Deste modo a capacitación profesional é para as mulleres un chanzo no seu acceso ó empoderamento.

Tal e como vimos na análise, a provincia de Pontevedra segue a manter as pautas de discriminación que persisten na maioría dos territorios, sendo as mulleres ás que sofren maiores porcentaxes de desemprego, e as que están representadas maioritariamente en certos sectores, véndose privadas da representación noutros, fundamentais para a economía. Esta área é polo tanto unha prioridade na actuación, no que se refire ó acceso das mulleres ó mercado de traballo por conta allea, por conta propia e no traballo co empresariado da provincia.

### *OBXECTIVO XERAL*

Potenciar a inserción sociolaboral das mulleres da provincia de Pontevedra.

#### Obxectivo específico 1.1

Sensibilizar á poboación da provincia de Pontevedra sobre o acceso e a presenza das mulleres traballadoras no mercado laboral.

#### *Actuacións:*

1.1.1 Realización de campañas de información, visibilización e presenza das mulleres no

mercado laboral, dirixidas á sociedade, ás empresas e o persoal técnico.

1.1.2 Organización de xornadas de difusión sobre o acceso das mulleres ó mundo do emprego.

1.1.3 Difusión de boas prácticas acadadas no ámbito do emprego a todo o territorio provincial.

1.1.4 Investigación, análise e difusión sobre a situación das mulleres no mercado laboral.

### Obxectivo específico 1.2

Posibilitar a formación e a inserción laboral das mulleres en condicións de igualdade na provincia de Pontevedra.

#### *Actuacións:*

1.2.1 Formación e cualificación profesional para as mulleres da provincia de Pontevedra, especialmente nos sectores nos que se atopan subrepresentadas.

1.2.2 Creación e posta en marcha de fórmulas de transversalidade (mainstreaming) de xénero para a súa aplicación ás políticas xerais de emprego, especialmente ás promovidas e xestionadas pola Deputación Provincial de Pontevedra.

1.2.3 Apoio á posta en marcha de fórmulas para a eliminación da segregación horizontal e vertical nas empresas na provincia de Pontevedra.

1.2.4 Cooperación coas entidades locais para a posta en marcha de medidas que faciliten a inserción laboral das mulleres.

### Obxectivo específico 1.3

Fomentar o autoemprego feminino na provincia de Pontevedra.

#### *Actuacións:*

1.3.1 Asesoramento para a creación de empresas coa perspectiva de xénero e apoio a empresas dirixidas por mulleres.

1.3.2 Creación de redes de empresarias para o fomento da cooperación e sinerxias de traballo.

#### *Departamentos implicados*

Promoción do emprego - Acción social - Recursos humanos.

## ÁREA 2 Participación e inclusión social

### *XUSTIFICACIÓN*

A participación e a inclusión é un eido fundamental de actuación na promoción da igualdade. Dende a participación trabállase aspectos como a organización e o establecemento de pautas de ocupación do tempo, potenciando un espazo propio para as mulleres e creando redes de iguais onde se compartan vivencias, experiencias, e achegando ás mulleres un espazo na vida pública que nunca tiveron.

A distribución do asociacionismo feminino está moi desequilibrada segundo os distintos territorios da Pontevedra, polo que é necesario o seu reforzo e dinamización. O asociacionismo é un método de participación social moi importante en Galicia, tanto nas áreas urbanas como nas rurais, sendo as asociacións de mulleres un instrumento de dinamización nos eidos social, formativo e cultural.

A inclusión social é un dos retos na eliminación da pobreza, que, como temos visto, afecta máis ás mulleres que ós homes, considerando a promoción da igualdade non só dende o punto de vista de xénero, senón tendo en conta tamén outros factores que a reforzan como a procedencia ou a pertenza a unha minoría étnica.

Respecto ó traballo dende a perspectiva de xénero na inclusión social, é fundamental, xa que seguen a ser as mulleres a gran maioría de persoas receptoras de rendas mínimas e as máis afectadas dentro doutros factores de desfavorecemento, como a inmigración ou pertenza a minorías étnicas.

A área de participación e inclusión social pretende traballar na facilitación de redes sociais para as mulleres, así como no establecemento doutras medidas necesarias para as melloras das condicións de vida básicas para as mulleres en risco de exclusión.

### *OBXECTIVO XERAL*

Crear redes sociais entre as mulleres a través da súa participación e inclusión social.

#### **Obxectivo específico 2.1**

Fomentar o asociacionismo feminino da provincia de Pontevedra.

■ **Actuación:**

2.1.1 Apoio ó asociacionismo feminino a través de recursos sociais para a participación, especialmente no lecer e tempo libre.

**Obxectivo específico 2.2**

Reforzar os recursos sociais existentes no contorno dedicados á atención de mulleres en risco de exclusión social.

■ **Actuación:**

2.2.1 Creación de servizos e establecemento de acordos de colaboración con entidades que traballen con mulleres en risco de exclusión social.

2.2.2 Difusión entre a poboación dos recursos sociais existentes a nivel provincial.

**Departamentos implicados**

Acción social - Promoción do emprego.

## ÁREA 3 Sensibilización e eliminación dos roles estereotipados

### *XUSTIFICACIÓN*

A estigmatización que supón a imposición dos roles estereotipados sobre mulleres e homes dificulta o xurdimento de novos estilos e a disolución dos estereotipos de xénero. A socialización diferencial fomenta o uso destes estereotipos reproducidos no comportamento social a través de distintas canles, como a escola, a familia, os medios de comunicación ou os grupos de iguais.

Este proceso de socialización diferencial perpetúa a desigualdade.

A eliminación destes estereotipos de xénero pasa polo traballo dende as distintas perspectivas, amortiguando así a incidencia destes, e deixando de lado a asignación de características tipificadas para homes e mulleres de xeito que se promocióne a igualdade de oportunidades.

O proceso gradual de eliminación de estereotipos de xénero leva acaroadado un cambio de actitudes relacionadas e vinculadas fundamentalmente ó ámbito educativo e social en consonancia coa Área 2 de Educación en Igualdade establecida no IV Plan de igualdade de oportunidades para as mulleres galegas.

Na provincia de Pontevedra seguen a reproducirse as pautas de socialización diferencial, como na maioría dos territorios próximos; deste xeito, a través do traballo neste ámbito, trátase de transformar as pautas da socialización diferencial para achegar maiores oportunidades a homes e mulleres dende un estilo de socialización máis igualitario.

### *OBXECTIVO XERAL*

Eliminar os roles estereotipados de xénero a nivel provincial.

### *Obxectivo específico 3.1*

Facilitar o fomento de modelos igualitarios non baseados nos estereotipos de xénero no ámbito educativo.

### **Actuacións:**

**3.1.1** Realización de materiais didácticos de apoio á eliminación dos estereotipos de xénero a través da educación.

**3.1.2** Formación en igualdade de oportunidades a persoal implicado no desenvolvemento educativo.

**3.1.3** Visibilizar modelos non estereotipados de xénero a través de campañas de difusión nos distintos medios, na web, na prensa.

**3.1.4** Reforzar as actuacións das políticas de igualdade a nivel local nesta área na provincia de Pontevedra.

### **Departamentos implicados**

Acción social - Promoción do emprego - Prensa - Recursos humanos - Proceso de datos.

## ÁREA 4 Corresponsabilidade e conciliación da vida laboral e familiar

### *XUSTIFICACIÓN*

A corresponsabilidade supón que homes e mulleres desenvolvan por igual as tarefas vinculadas ó traballo reprodutivo, como o coidado das persoas dependentes e os quefaceres do ámbito doméstico, tradicionalmente asignados ás mulleres.

Este ámbito de actuación considera, ademais da posibilidade de poñer en marcha servizos para a conciliación, a posibilidade de transformar o modelo tradicional das mulleres xestoras do traballo reprodutivo, mediante a incorporación dos homes ás tarefas relacionadas con este traballo.

A coparticipación no coidado ás persoas dependentes facilitará a difusión social do valor dun traballo que tradicionalmente pasou desapercibido, por ser infravalorado e invisibilizado, sen terlle asignado un valor cuantitativo a través da súa remuneración.

A formalización de espazos de coidado ás persoas potenciará, ademais, a capacitación profesional das persoas, nun dos sectores con maiores posibilidades de demanda de profesionais.

Na provincia de Pontevedra, debido ós escasos recursos en materia de servizos ás persoas dependentes, é necesario potenciar o apoio á creación de servizos fundamentais para que homes e mulleres compartan as tarefas de coidado a persoas dun modo igualitario, accedendo ó uso de tempos, espazos e ocupacións do mesmo xeito.

### *OBXECTIVO XERAL*

Facilitar a posta en marcha de servizos para persoas dependentes, incidindo na da responsabilidade compartida entre mulleres e homes de Pontevedra.

#### Obxectivo específico 4.1

Crear servizos de atención a persoas dependentes como servizos de canguros, centros de día para infancia e maiores e garderías.

■ **Actuacións:**

4.1.1 Posta en marcha de centros de día para a infancia e maiores, servizos de canguros e outros sistemas de apoio para persoas discapacitadas e/ou de respiro familiar.

4.1.2 Apoio ós concellos na creación de sistemas para a conciliación.

**Obxectivo específico 4.2**

Sensibilizar ós homes na xeración de pautas de actuación no traballo reprodutivo.

■ **Actuacións:**

4.2.1 Realización de obradoiros e campañas dirixidas a homes para o fomento da coresponsabilidade.

**Departamentos implicados**

Acción social - C.I. Príncipe Felipe - Promoción do emprego.



## ÁREA 5 Violencia de xénero contra as mulleres

### *XUSTIFICACIÓN*

A violencia de xénero contra as mulleres é a manifestación máxima de discriminación contra as mulleres. A socialización nos distintos estilos masculinos e femininos potencia a creación de espazos de poder masculinos amosados nas distintas esferas. Unha das esferas con maior impacto social é a da violencia.

Para que unha sociedade alcance a igualdade debe pasar pola eliminación de todas as formas de discriminación sexista, e entre elas debe darse a eliminación da violencia de xénero contra as mulleres.

En Pontevedra destacan as cifras de faltas e delitos sobre o total de Galicia, sendo a provincia con maiores índices de violencia contra as mulleres no ano 2004.

Nesta área atállase a violencia dende diferentes ámbitos de actuación coa finalidade de intervir dende unha perspectiva globalizadora implicando ás diferentes entidades que estean a desenvolver unha actuación coas mulleres de Pontevedra. Esta perspectiva de intervención abrangue dende a dotación de recursos para as mulleres ata medidas de prevención que fagan fincapé na eliminación da violencia de xénero contra as mulleres.

### *OBXECTIVO XERAL*

Diminuír o impacto da violencia de xénero contra as mulleres a través da prevención e a intervención directa.

#### **Obxectivo específico 5.1**

Apoiar recursos provinciais para a atención ás mulleres que viven ou viviron situacións de violencia.

#### *Actuacións:*

**5.1.1** Realización de acordos e convenios con entidades do ámbito provincial especializadas na asistencia a mulleres vítimas de violencia de xénero.

**5.1.2** en marcha de accións de protección e de integración para as mulleres vítimas de violencia de xénero e explotación sexual.

### Obxectivo específico 5.2

Sensibilizar á poboación para a eliminación da violencia de xénero contra as mulleres.

#### *Actuacións:*

**5.2.1** Organización de accións de formación que traballen o cambio de actitudes cara á eliminación da violencia de xénero contra as mulleres.

**5.2.2** Organización de accións de difusión para o cambio de actitudes ante a violencia de xénero.

#### *Departamentos implicados*

Acción social - Promoción do emprego.

## ÁREA 6 Saúde e actividade física

### *XUSTIFICACIÓN*

A saúde das mulleres vincúlase cos estilos de vida diferentes que marcan os xéneros. As actividades que as mulleres realizan segundo o estilo de socialización de xénero vincúlanse a funcións invisibles e non valoradas socialmente, que poden afectar ó seu benestar físico e psíquico. O quefacer cotián do traballo reprodutivo, en tarefas como o coidado ás outras persoas e/ou o uso diferencial dos tempos afecta ás mulleres, de xeito que o seu coidado persoal queda relegado a un segundo plano.

O benestar físico e psíquico pódese traballar dende o asesoramento no ámbito afectivo e sexual, potenciando así a prevención de enfermidades de transmisión sexual e dos embarazos non desexados, posibilitando a transmisión de valores relativos ó autocoidado e o coñecemento do propio corpo.

Maniféstase a necesidade do traballo a nivel provincial dos aspectos vinculados á prevención das enfermidades e a adquisición de hábitos de vida saudables para unha mellora na calidade de vida das mulleres.

Esta área trata de abranguer todos os aspectos vinculados ó benestar afectivo, emocional e físico das mulleres da provincia facilitando un achegamento ó autocoñecemento, coidado persoal e hábitos saudables.

### *OBXECTIVO XERAL*

difundir estilos de vida saudables para as mulleres da provincia.

#### **Obxectivo específico 6.1**

Promocionar e informar sobre a saúde afectiva e sexual.

#### *Actuacións:*

**6.1.1** Realización de acordos para a atención á mocidade no ámbito da saúde afectiva-sexual.

#### *Departamentos implicados*

Acción social.

### Obxectivo específico 6.2

Mellorar o benestar físico, psicolóxico e o desenvolvemento persoal das mulleres.

#### *Actuacións:*

6.2.1 Realización de formación para o desenvolvemento persoal.

6.2.2 Establecemento de acordos con entidades que traballen a prevención e apoio da saúde das mulleres.

#### *Departamentos implicados*

Acción social.

### Obxectivo específico 6.3

Potenciar o establecemento de hábitos vinculados á actividade física.

#### *Actuacións:*

6.3.1 Organización de actividades relacionadas coa actividade física para mulleres.

#### *Departamentos implicados*

Acción social.

## ÁREA 7 Aplicación transversal do principio de igualdade de oportunidades a nivel institucional

### XUSTIFICACIÓN

A aplicación do principio de igualdade de xénero de xeito transversal (gender mainstreaming) comeza a ser unha realidade a través da súa aplicación en distintas institucións. Contemplan a aplicación deste principio facilitará que a organización e xestión da Deputación se adscriba a este innovador modelo de acción positiva para o territorio, así como que todas as accións planificadas dende as diferentes áreas leve consigo unha análise das necesidades e do impacto sobre mulleres e homes da provincia, articulando posibles solucións ás discriminacións de xénero existentes.

A intervención a nivel interno na organización da Deputación de Pontevedra suporá o vencemento de certos obstáculos, visibilizando o traballo das mulleres, potenciando a sensibilización do persoal técnico, fomentando o uso da linguaxe non sexista e xerando a integración de normativas baseadas na non discriminación; en definitiva, acortando a distancia existente entre a igualdade formal, ou legal, e a igualdade real.

Neste I Plan Provincial de Pontevedra para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, abránguese o traballo que se desenvolve dende os distintos departamentos da Deputación de Pontevedra, e moi especialmente dende os departamentos de Acción social, Promoción do emprego, Recursos humanos, e Proceso de datos.

### OBXECTIVO XERAL

Aplicar o principio de igualdade de oportunidades na Deputación Provincial de Pontevedra.

#### Obxectivo específico 7.1

Difundir o principio de igualdade de oportunidades na organización e xestión, nos recursos humanos, na publicación e uso de documentos.

#### Actuacións:

7.1.1 Organización dun departamento de promoción da igualdade de oportunidades a nivel provincial e coordinación coas políticas autonómicas.

7.1.2 Creación dunha comisión multidisciplinar para a implementación e seguimento do plan de igualdade.

7.1.3 Introducción nos pregos de condicións para a contratación do principio de igualdade de oportunidades.

7.1.4 Ampliación da actuación transversal a todas as áreas da Deputación Provincial de Pontevedra.

7.1.5 Asesoramento en materia de políticas de igualdade de oportunidades ós concellos da provincia de Pontevedra.

### *Recursos Humanos*

7.1.6 Desagregación por sexo dos datos estatísticos emanados da xestión da Deputación provincial de Pontevedra.

7.1.7 Inclusión, en todos os proxectos das distintas áreas promovidas pola Deputación de Pontevedra, de módulos de formación-sensibilización en igualdade de oportunidades (saúde, emprego, cultura...).

7.1.8 Sensibilización ó persoal técnico sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

7.1.9 Introducción e seguimento do principio de igualdade de oportunidades nos acordos relativos á normativa laboral na Deputación Provincial.

### *Publicacións e uso de documentos*

7.1.10 Difusión e uso de documentación que utilice unha linguaxe non sexista e imaxes non estereotipadas de xénero.

7.1.11 Creación e mantemento dun espazo web de promoción da igualdade.

### *Departamentos implicados*

Presidencia - Acción social - Promoción do emprego - Recursos humanos - Proceso de datos.

# 4.

## Cronograma

# Cronograma

A distribución temporal das actuacións segundo os distintos anos de execución é a sinalada no seguinte cadro.

		2006		2007		2008	
ACTUACIÓNS:		1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE
Área 1 Inserción laboral e mellora da ocupabilidade.	1.1.1						
	1.1.2						
	1.1.3						
	1.1.4						
	1.2.1						
	1.2.2						
	1.2.3						
	1.2.4						
	1.3.1						
	1.3.2						
Área 2 Participación e inclusión social.	2.1.1						
	2.2.1						
	2.2.2						
Área 3 Sensibilización e eliminación de roles estereotipados.	3.1.1						
	3.1.2						
	3.1.3						
	3.1.4						
Área 4 Corresponsabilidade conciliación da vida laboral e familiar.	4.1.1						
	4.1.2						
	4.2.1						
Área 5 Violencia de xénero contra as mulleres.	5.1.1						
	5.1.2						
	5.2.1						
	5.2.2						
Área 6 Saúde e actividade física.	6.1.1						
	6.2.1						
Área 7 Aplicación transversal do principio de igualdade de oportunidades a nivel institucional.	7.1.1						
	7.1.2						
	7.1.3						
	7.1.4						
	7.1.5						
	7.1.6						
	7.1.7						
	7.1.8						
	7.1.9						
	7.1.10						
	7.1.11						



# 5.

Mecanismos de  
implementación  
e seguimiento

# Mecanismos de implementación e seguimento

O seguimento e avaliación do plan de igualdade terá dúas vertentes: unha, de tipo interno, a través dos informes do equipo de xestión do plan e do comité de seguimento composto por persoal dos departamentos implicados, e outra, de tipo externo, que será realizada por un equipo de avaliación independente.

Os informes de seguimento procedentes do equipo interno serán:

- Trimestrais, enfocados ás actuacións concretas do plan, realizados polo persoal técnico que leva a cabo o seu desenvolvemento dende o servizo de acción social.
- Semestrais, dende un seguimento máis global do plan, enfocado ós obxectivos e accións, englobando ademais o informe financeiro correspondente, realizado polo persoal técnico responsable da execución do plan e o comité de seguimento composto polos departamentos implicados no plan.

Polo que se refire ó proceso de avaliación externa, será realizado por un equipo independente e alleo á implementación do plan, e elaborará dous informes diferentes: un, de avaliación intermedia, e outro, de avaliación final, que permitirá obter unha visión de conxunto do grao de cumprimento das diferentes accións e de resultados conseguidos a través desas accións nos obxectivos fixados.

Os indicadores utilizados na medición serán:

- Cuantitativos, o grao de cumprimento dos obxectivos do plan poderá ser medido cuantitativamente non só a través da participación de persoas usuarias nas diferentes medidas, senón tamén a través dos produtos tanxibles conseguidos a través do plan. Presentaranse así indicadores cuantitativos no número de persoas beneficiadas –medidas de emprego, formación, de atención ós colectivos en risco de exclusión, etc.- e no número de produtos conseguidos a través das diferentes accións, estudos, informes, publicacións, etc.

Así mesmo, e polo que se refire ós indicadores cuantitativos referidos a persoas beneficiarias do plan, terase tamén en conta o grao de satisfacción que estas beneficiarias amosan con respecto ás diferentes accións do plan, a eficacia desas accións, a súa calidade e a utilidade con respecto ós obxectivos globais do plan e os específicos de cada acción. A transferencia do propio plan medirase a través do indicador relativo á receptividade das actuacións entre as persoas beneficiarias e ó cambio actitudinal entre as entidades e persoas participantes no transcurso da execución do proxecto e despois da súa finalización, con respecto á cuestión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

■ Cualitativos, serán de dous tipos, de planificación e de implementación, sendo as súas características as seguintes:

■ 1. Os indicadores de planificación, relativos ós obxectivos do proxecto e á súa axeitada plasmación no plan, serán os indicadores cualitativos máis importantes dos que se disporá durante a implementación do plan. Estes indicadores terán que ver cos seguintes procesos:

- Organización das actuacións, determinando os obxectivos, así como os recursos materiais e humanos cos que se conta para levalos a cabo.

- Definición dos contidos, deseño, atendendo ós obxectivos prioritarios do plan, atención á metodoloxía –se ten sido definida de acordo coas actuacións, obxectivos e contidos- recursos –se teñen sido previstos e provistos de maneira suficiente para o desenvolvemento das accións- e o ciclo de xestión da información do equipo humano que desenvolve o plan - se a información relativa á organización, contidos, metodoloxía, prazos, flúe axeitadamente-.

■ 2. Os indicadores de implementación estarán vencellados ó grao de satisfacción na realización das accións do plan e serán outro factor esencial á hora de avaliar cualitativamente o cumprimento dos obxectivos establecidos. Estes indicadores de implementación centraranse nos seguintes puntos:

- Xestión das accións desenvolvidas no plan, a través da avaliación do equipo de coordinación, no que se refire ó seu grao de flexibilidade en relación coas necesidades de cambios que poidan teren xurdido, os contactos establecidos coas persoas e entidades participantes e colaboradoras, así como diferentes axentes necesarias/os para a realización das accións programadas e a capacidade de resolución de problemas e imprevistos, ademais do grao de adecuación á planificación establecida.

- Xestión da avaliación interna do plan, a través da avaliación do traballo de recollida de información relativa a cada acción, información que pode ser interna e externa –procedente das distintas entidades vencelladas ás diferentes actuacións do plan- , tratamento desa información, elaboración de informes e grao de atención prestada no desenvolvemento do plan ás chamadas de atención sobre posibles desviacións que se poidan ter reflectido nos informes de avaliación interna.

Tanto a información obtida a través da avaliación interna como da avaliación externa, intermedia e final, será de importancia crucial para a valoración dos resultados obtidos e de cara á redacción dun novo plan de igualdade para a provincia de Pontevedra, unha vez rematado o período de execución do primeiro plan de igualdade.

# 6.

Correspondencia cos  
plans de igualdade de  
oportunidades

# Correspondencia cos plans de igualdade de oportunidades

Para establecer a correspondencia do I Plan Provincial de Pontevedra para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2005-2008, temos que referirnos ós diferentes marcos de intervención na igualdade de oportunidades: europeo, estado español e galego. Inclúese ademais unha referencia dentro do Plan Estratéxico da provincia de Pontevedra 2010.

O 7 de xuño de 2000, a Comisión Europea adoptou unha nova estratexia marco comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres para o período 2001-2005, que se plasmou posteriormente no IV programa de acción comunitaria.

Dentro deste marco de actuación desenvólvense cinco obxectivos que encadran as políticas de igualdade de oportunidades dos estados membros da U.E., referidos á igualdade na vida económica, na participación e representación, no acceso e pleno uso dos dereitos sociais, na vida civil e na promoción do cambio de roles e estereotipos masculinos e femininos.

Dende o Estado español o IV Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a desenvolver entre os anos 2003 e 2006 establece as áreas de: introdución da perspectiva de xénero nas políticas públicas, igualdade entre mulleres e homes na vida económica, participación na toma de decisións, promoción da calidade de vida das mulleres, fomento da igualdade na vida civil, transmisión de valores e actitudes igualitarias, conciliación da vida familiar e laboral e cooperación.

O marco autonómico galego vén promovido polas políticas de igualdade desenvolvidas dende a Xunta de Galicia e a súa Vicepresidencia, a través do Servizo Galego de Igualdade, organismo autónomo adscrito á Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Creado pola Lei 3/1991 do 14 de xaneiro, ten o obxectivo fundamental de promover a igualdade de dereitos e a non discriminación entre homes e mulleres, así como fomentar a participación e integración das mulleres na vida social, cultural, económica e política de Galicia.

Este organismo leva a cabo a súa actuación por medio da implantación de accións positivas a través do IV Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas 2002-2005, nas sete áreas: cooperación, participación sociopolítica e empoderamento, educación en igualdade, información, sensibilización e medios de comunicación, formación, emprego e conciliación da vida persoal, familiar e laboral, saúde integral e promoción da inclusión social, cultura, ocio e deporte e desenvolvemento sostible.

Ademais da implementación do Plan de Acción contra a violencia de xénero 2002-2005. O Plan Estratéxico da provincia de Pontevedra 2010, realizado pola Deputación de Pontevedra no 2005, inclúe no seu marco estratéxico a atención ás políticas dirixidas ás mulleres para lograr a igualdade entre os xéneros, incorporando, dentro dos seus obxectivos estratéxicos (3), a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a creación de programas de conciliación. O programa de acción relativo á igualdade é o D4 (programa de muller), que inclúe medidas indirectas e directas.

■ As medidas indirectas son:

**D4.a** Programa de igualdade de oportunidades: contempla a execución de programas propios e en colaboración cos concellos no territorio provincial mediante o establecemento de accións concretas en cada un dos municipios.

**D4.b** Programa de conciliación da vida laboral e persoal: fai referencia ó papel activo da Deputación de Pontevedra no ámbito provincial na promoción de servizos de atención ás persoas dependentes.

■ As medidas directas son:

**D4.1** Servizos provinciais de conciliación: considera a creación de novos servizos experimentais, como bancos do tempo, a prolongación do horario de apertura de centros educativos, o apoio a garderías municipais ou a sensibilización nas empresas e na administración para a posta en marcha de medidas cara á conciliación.

**D4.2** Programa de sensibilización en igualdade de oportunidades e corresponsabilidade: inclúe o traballo de sensibilización a través da creación de mesas de carácter municipal, da inclusión do mainstreaming de xénero nas políticas municipais, do uso da linguaxe non sexista na administración e da formación na corresponsabilidade, ademais dos programas de recoñecemento social para as mulleres.

# 7.

Complementariedade  
e transferencia das  
boas prácticas



# Complementariedade e transferencia das boas prácticas

As intervencións dende o plan de igualdade de oportunidades provincial supoñen o traballo dende a concertación social. Esta concertación establécese mediante a participación da Deputación provincial de Pontevedra en accións que se están a desenvolver no territorio, a cargo de diferentes entidades.

Polo que se refire ó establecemento de acordos territoriais podemos sinalar os seguintes:

- **Acordos con outras administracións e especialmente coas entidades locais:** a Deputación provincial, como entidade supramunicipal, proporcionará, mediante o I Plan Provincial de Pontevedra para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, unhas pautas de actuación na promoción da igualdade, dotando de instrumentos, procedementos e apoio técnico ós distintos territorios que compoñen a provincia, desenvolvendo ademais a cooperación con entidades autonómicas que están a proporcionar directrices a seguir en todo o territorio galego.
- **Cooperación en políticas xerais, como igualdade de oportunidades ou emprego:** as accións que se leven a cabo non se suporán ás actuacións das políticas xerais, senón que serán medidas que reforzarán esas actuacións, cooperando para a creación de sinerxias de traballo a favor da promoción das mulleres, actuando sobre os territorios.
- **Fomento das boas prácticas:** a través do plan levarase a cabo a transferencia de boas prácticas a nivel provincial relativas ás experiencias desenvoltas en proxectos experimentais, potenciando o coñecemento e aplicación de propostas xa utilizadas e con bos resultados no fomento da igualdade de oportunidades. As sinerxias de traballo xeralizadas ós distintos territorios provinciais xerarán un efecto multiplicador na implantación de políticas de desenvolvemento territorial no que o principio de igualdade estea implicado.

8.

Coordinación

# Coordinación

A coordinación do plan de igualdade realizarase a través do persoal técnico que leve a cabo o seu desenvolvemento fundamentalmente vinculado ó Servizo de Acción Social, considerando o apoio fundamental no ámbito do emprego da Unidade de Promoción e Desenvolvemento como instrumento de dinamización do desenvolvemento local.

Na coordinación hai que destacar a presenza importante do comité de seguimento composto por persoal dos distintos departamentos implicados no plan, relativos a todas as áreas e a transversalidade de xénero a nivel institucional.

Como función primordial o comité velará pola revisión dos obxectivos establecidos dentro do plan de igualdade de oportunidades, elaborando conclusións sobre este, e trasladando as prioridades ós diferentes departamentos da Deputación provincial, xerando novos obxectivos de traballo, e posibilitando que a igualdade de oportunidades sexa unha ferramenta fundamental de traballo en todos os ámbitos de actuación.

