

II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES. 2010-2013. CONCELLO DE FENE

INFORME DE DIAGNOSE E PLAN DE ACCIÓN

**INFORME DE DIAGNOSE PARA O
II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E HOMES DE FENE**



INTRODUCCIÓN

Este documento recolle o *Informe de diagnose sobre a igualdade entre homes e mulleres no concello de Fene*. Como paso previo á elaboración do *II Plan municipal de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene*, é necesario dispor dunha diagnose da situación da igualdade de xénero no Concello de Fene que permita deseñar estratexias axeitadas de intervención. Un coñecemento rigoroso da situación de partida permitirá establecer os obxectivos e as futuras actuacións no eido da planificación da política de igualdade municipal.

A finalidade deste documento é proporcionar unha información rigorosa e fiable que fundamente as propostas para o Plan de acción das entidades, institucións e persoas participantes no proceso de elaboración do II Plan municipal de igualdade.

A elaboración do diagnóstico fundaméntase en:

- Aproveitamento de información xa existente no que se refire a datos sociodemográficos de tipo cuantitativo segregados por sexo.
- Producción de datos cuantitativos complementarios.
- Producción de información cualitativa.
- Compilación de información cualitativa dispersa.

A complementariedade destas vías de achegamento permite, por unha banda, identificar os principais factores que afectan á situación da igualdade de xénero, doutro, implicar as/os axentes sociais na elaboración da diagnose e no deseño das futuras liñas de intervención.

METODOLOXÍA

A metodoloxía empregada na elaboración do diagnóstico pivota sobre dúas liñas centrais. A primeira delas parte da compilación, tratamento e análise de datos secundarios de tipo cuantitativo. Tendo en conta que non existe un estudio sistemático de tipo cuantitativo sobre a situación da igualdade de xénero en Fene, procedeuse a identificar unha serie de variables sociodemográficas claves para explicar a desigualdade de xénero e a compilar a información dispersa a partir de bases de datos oficiais. No caso das variables das que non se dispuña de información cuantitativa, o equipo técnico procedeu á súa produción.

A segunda liña na elaboración do diagnóstico parte da elaboración de datos primarios de tipo cualitativo que, a través de entrevistas a axentes do proceso, permiten identificar os factores que afectan a igualdade de xénero, de cara a delimitar ámbitos estratéxicos de actuación. Finalmente, procedeuse á compilación e sistematización doutra información dispersa relevante para a configuración final da diagnose.

No seguinte documento recolleemos unha análise dos principais datos sociodemográficos e as principais conclusións das entrevistas en profundidade.

**ANÁLISE CUANTITATIVA DE VARIABLES
SOCIODEMOGRÁFICAS**

ÍNDICE XERAL

Introdución

1. Demografía

- Cifras globais
- Indicadores demográficos
- Movementos migratorios
- Conclusións de resumo

2. Mercado de traballo e situación económica

- Actividade económica
- Ocupación
- Paro
- Empresas, renda e formación
- Conclusións de resumo

3. Educación

- Analfabetismo
- Porcentaxe de poboación con estudos postobrigatorios
- Nivel de estudos segundo o sexo
- Tipo de estudos da poboación titulada segundo o sexo
- Estudos en curso segundo o sexo
- Alumnado no ensino non universitario segundo o sexo e o nivel de ensino en Fene
- Conclusións de resumo

4. Infraestruturas, servizos e equipamentos

- Servizos e equipamentos
- Recursos humanos e atención primaria. Evolución en Fene 2004 – 2008.
- Servizos e equipamentos educativos.

5. Saúde, benestar social, inclusión social e diversidade

- Condición socioeconómica media
- Percepcións do RISGA e o AES
- Persoas beneficiarias das pensións non contributivas da Seguridade Social

6. Análise das entrevistas en profundidade

ÍNDICE DE TÁBOAS E FIGURAS

- Táboa 1.** Poboación total e distribución por parroquias segundo o sexo. Fene.
- Figura 1.** Estrutura da poboación de Fene.
- Táboa 2.** Evolución da poboación. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Figura 2.** Estrutura da poboación de Ferrol Terra.
- Figura 3.** Estrutura da poboación de Galicia.
- Táboa 3.** Evolución da estrutura da poboación por sexo e idade. Fene.
- Figura 4.** Distribución da poboación segundo o sexo e a idade. Fene.
- Táboa 4.** Idade media por sexo e índice de avellentamento. Fene, Ferrol Terra e Galicia
- Táboa 5.** Evolución da idade media e do índice de avellentamento. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 6.** Indicadores de nupcialidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 7.** Indicadores de fecundidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 8.** Evolución dos indicadores de fecundidade. Fene.
- Táboa 9.** Taxa bruta de mortalidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 10.** Defuncións segundo a idade e o xénero. Fene.
- Táboa 11.** Saldo vexetativo. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 12.** Emigrantes segundo o tipo de emigración. Fene.
- Táboa 13.** Inmigrantes segundo o tipo de emigración. Fene.
- Táboa 14.** Saldo migratorio. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 15.** Poboación estranxeira por sexo e continente da nacionalidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 16.** Poboación estranxeira por sexo e principais nacionalidades. Fene.
- Táboa 17.** Emigración e inmigración segundo o sexo. Fene.
- Táboa 18.** Taxa de actividade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 19.** Poboación de 16 e máis anos segundo a relación coa actividade económica.
- Táboa 20.** Taxa de ocupación. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 21.** Ocupación por sectores de actividade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 22.** Poboación ocupada segundo o sexo e a rama de actividade económica.
- Táboa 23.** Poboación ocupada segundo o sexo e a ocupación.
- Táboa 24.** Poboación ocupada segundo o sexo e a situación profesional.
- Táboa 25.** Poboación ocupada segundo o sexo e a ocupación profesional.
- Táboa 26.** Taxa de paro. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 27.** Persoas paradas segundo o sexo e o grupo de idade. Fene.
- Táboa 28.** Persoas paradas segundo o sexo e a rama de actividade. Fene.
- Táboa 29.** Contratos rexistrados segundo o sexo e a modalidade. Fene.
- Táboa 30.** Empresas segundo a condición xurídica. Fene.
- Táboa 31.** Empresas segundo o sector de actividade. Fene.
- Táboa 32.** Empresas segundo o estrato de asalariados. Fene.
- Táboa 33.** Taxa de analfabetismo. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
- Táboa 34.** Porcentaxe de poboación con estudos postobrigatorios. Fene, Narón, Neda e Ferrol.
- Táboa 35.** Nivel de estudos segundo o sexo. Fene.
- Táboa 36.** Estudos da poboación titulada segundo o sexo. Fene.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

Táboa 37. Estudos en curso segundo o sexo (poboación de 16 anos ou máis). Fene.

Táboa 38. Alumnado no ensino non universitario segundo o sexo. Fene.

INTRODUCCIÓN

A análise de datos cuantitativos referidos á situación das mulleres na estrutura social fenesa constitúe unha primeira achega da diagnose do *II Plan de Igualdade entre mulleres e homes do concello de Fene*.

A información obtida cumpre diferentes funcións de cara ao desenvolvemento do Plan. En primeiro lugar, contribúe a elaborar unha diagnose útil da situación de partida. En segundo lugar, axuda a orientar as actuacións establecendo as necesidades máis inmediatas. En terceiro lugar, facilita posteriores avaliacións das intervencións realizadas.

Os criterios que manexamos para a escolla de fontes e indicadores son: a utilidade, que implica a escolla da información máis significativa; a comparabilidade, que se refire á posibilidade de realizar comparacións entre distintos momentos e ámbitos xeográficos, e a actualidade, que fai referencia á procura dunha información o máis recente posible.

DEMOGRAFÍA

A demografía é unha ferramenta necesaria para analizar e describir o contorno social en que se realiza calquera intervención. Nesta diagnose abórdanse as características básicas da poboación fenesa e afóndase no peso que teñen as mulleres nela.

1.1. Cifras globais

1.1.1. Poboación total e distribución territorial segundo o sexo

O concello de Fene ten unha poboación total de 14.169 habitantes, dos que o 51,6% (máis da metade), son mulleres. Este peso maior da poboación feminina dáse nas oito parroquias que o conforman, con diferenzas máis notables, na maioría dos casos, nas que son máis rurais.

PARROQUIA	POBOACIÓN	HOMES	MULLERES	% MULLERES
Barallobre (Santiago)	1786	845	941	52,6
Fene (San Salvador)	3833	1854	1979	51,6
Limodre (Santa Olalla)	516	256	260	50,3
Magalofes (San Xurxo)	354	162	192	54,2
Maniños (San Salvador)	1543	741	802	51,9
Perlío (San Estevo)	3409	1664	1745	51,1
San Valentín	1567	775	792	50,5
Sillobre (Santa Mariña)	1161	553	608	52,3
Total	14169	6850	7319	51,6

Táboa 1. Poboación total e distribución por parroquias segundo o sexo. Fene.
Fonte: Elaboración propia con datos do INE: Nomenclátor.

1.1.2. Evolución da poboación entre 2003 e 2008

Desde o comezo da crise do sector naval nos 80, a comarca de Ferrol vén experimentando un notable retroceso demográfico. Esa tendencia regresiva mantívose durante os últimos 5 anos, en que a perda de poboación foi máis acusada no noso concello (-2,48%) que no conxunto da comarca (-0,81%). Fronte a ese descenso, o conxunto de Galicia experimentou un lixeiro incremento no número de habitantes (1,20%).

As cifras referidas á poboación feminina amosan pautas semellantes ás da poboación total, situación que se repite na comarca e no conxunto de Galicia.

	POBOACIÓN 2003	POBOACIÓN 2008	CRECIMENTO RELATIVO	CRECIMENTO RELATIVO MULLERES ¹
Fene	14.530	14.169	-2,48%	-1,89%
Ferrol Terra	164.489	163.158	-0,81%	-1,20%
Galicia	2.751.094	2.784.169	1,20%	0,92%

Táboa 2. Evolución da poboación. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
 Fonte: Elaboración propia con datos do INE: Padrón Municipal de Habitantes.

1.1.3. Estrutura da poboación por idade e sexo

A pirámide da poboación fenesa (fig. 1) representa unha situación tipicamente regresiva. A base é máis reducida que o corpo central, e os segmentos de maior idade acadan un volume importante. A figura tamén reflicte os seguintes trazos:

- O descenso de poboación desde a cohorte de 30 a 34 anos á de 10 a 14.
- A interrupción desa tendencia nos segmentos máis novos. Esta pauta coincide coa pequena recuperación da natalidade que se dá na comarca (fig. 2) e no conxunto de Galicia (fig. 3).
- O peso lixeiramente menor da poboación feminina desde o tramo de 10 a 14 anos ata o de 40 a 44.
- O incremento progresivo da proporción de mulleres a partir do segmento de 45 a 49 anos, aspecto relacionado coa maior esperanza de vida.
- A presenza claramente maioritaria das mulleres nos segmentos de maior idade.

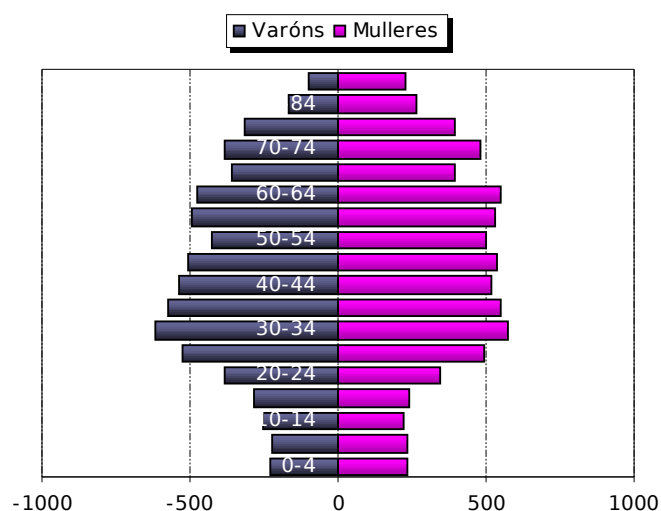


Figura 1. Estrutura da poboación de Fene.
 Fonte: INE, Padrón 2.008.

1 O crecemento relativo obtense coa seguinte fórmula: $\text{Pfinal} - \text{Pinicial} = (\text{Pfinal} - \text{Pinicial}) / \text{Pinicial} * 100$.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

As pirámides de Fene e de Ferrol Terra amosan un maior volume de poboación nos tramos maduros que o conxunto de Galicia. En consecuencia, a tendencia ao avellentamento é máis acusada no noso contexto que no resto do país.

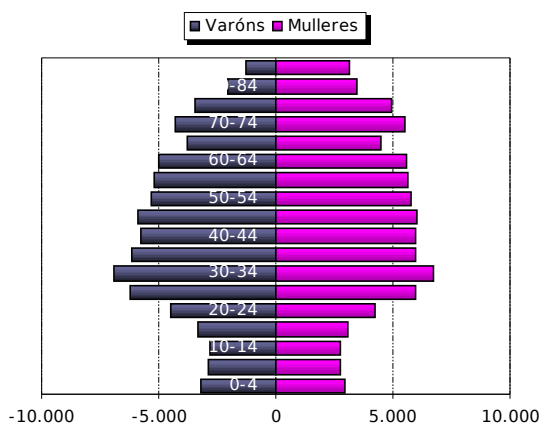


Figura 2. Estrutura da poboación de Ferrol Terra.
Fonte: INE, Padrón 2008.

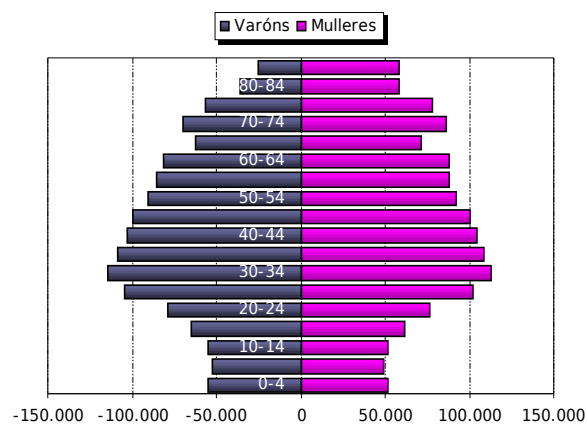


Figura 3. Estrutura da poboación de Galicia.
Fonte: INE, Padrón 2008.

Os cambios máis importantes que se produciron nos últimos cinco anos na estrutura da poboación fenesa (táboa 3) foron:

- O aumento dos maiores de 70 anos (400 persoas).
- O forte retroceso das persoas de 10 a 29 (843).
- O importante aumento dos menores de 5 anos (41 nenos e nenas).

En relación coa distribución por sexos, mantense o aumento das mulleres nos segmentos de maior idade. Cómpre destacar o dato de que 7 de cada 10 persoas maiores de 84 anos son mulleres.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

ESTRUTURA DA POBOACIÓN				
	2003		2008	
	Total	% mulleres	Total	% mulleres
De 0 a 4	422	51,1	463	50,9
De 5 a 9	468	47,4	461	51,4
De 10 a 14	514	47,4	476	47
De 15 a 19	719	46,5	525	46
De 20 a 24	1.068	48,9	727	47,3
De 25 a 29	1.287	48,2	1017	48,3
De 30 a 34	1.178	47,7	1196	48,2
De 35 a 39	1.052	48	1125	48,9
De 40 a 44	1.045	51,3	1053	49,1
De 45 a 49	958	54,1	1047	51,3
De 50 a 54	1.054	51,6	924	54,2
De 55 a 59	1.087	52,3	1027	51,8
De 60 a 64	804	50,7	1024	53,7
De 65 a 69	925	54,7	758	52,3
De 70 a 74	813	54,1	869	55,6
De 75 a 79	541	57,4	712	55,8
De 80 a 84	337	59,9	435	61,3
85 e máis	258	74,4	330	69,6

Táboa 3. Evolución da estrutura da poboación por sexo e idade. Fene.

Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Padrón Municipal de Habitantes.

A distribución da poboación actual de Fene por sexos e grandes grupos de idade amosa maiores porcentaxes de homes nos tramos de menos de 65 anos e unha proporción maior das mulleres a partir desa idade.

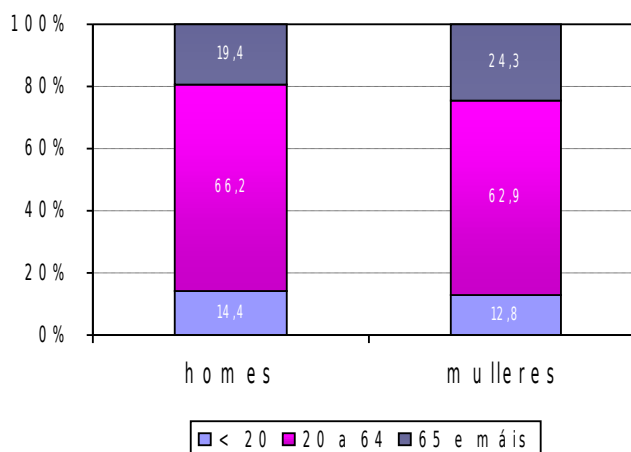


Figura 4. Distribución da poboación segundo o sexo e a idade. Fene.

Fonte: INE, Padrón 2.008.

1.2. Indicadores demográficos

Os indicadores demográficos facilitan a análise das principais tendencias que se dan nunha poboación e facilitan as comparacións con outras poboacións de referencia.

1.2.1. Idade media e avellentamento

A idade media amosa o maior avellentamento da poboación de Fene en relación co resto da comarca e de Galicia. Tamén indica a maior incidencia do avellentamento nas mulleres, que teñen como media 3,1 anos máis que os homes (46,9 e 43,8 respectivamente).

O índice de avellentamento tamén é maior en Fene que no noso contorno. Por cada 100 menores de 20 anos hai 160,6 maiores de 64. No entanto, o índice de sobreavellentamento é menor, o que implica un peso máis reducido dos maiores de 84 anos.

	IDADE MEDIA		ÍNDICE DE AVELLENTAMENTO ²	ÍNDICE DE SOBREAVELLENTAMENTO ³
	Homes	Mulleres		
Fene	43,8	46,9	160,6	10,3
Ferrol Terra	43,3	46,8	153,3	11,9
Galicia	42,7	46	135,2	13,3

Táboa 4. Idade media por sexo e índice de avellentamento.
Fene, Ferrol Terra e Galicia. Fonte: IGE. Indicadores demográficos 2007.

A comparación dos datos de 2002 e de 2007 amosa a rapidez coa que se está a acentuar en Fene a tendencia ao avellentamento. A idade media aumentou 2,2 anos, o índice de avellentamento pasou de 130,5 a 160,6 e o de sobreavellentamento subiu de 9 a 10,3.

	IDADE MEDIA		ÍNDICE DE AVELLENTAMENTO	ÍNDICE DE SOBREAVELLENTAMENTO
	Total	Mulleres		
2002	43,2	44,7	130,5	9
2007	45,4	46,9	160,6	10,3

Táboa 5. Evolución da idade media e do índice de avellentamento.
Fene, Ferrol Terra e Galicia. Fonte: IGE. Indicadores demográficos 2002 e 2007.

1.2.2. Nupcialidade

O interese demográfico da nupcialidade está na relación que existe entre esta e a natalidade. A taxa bruta de nupcialidade en Fene amosa unha cifra moi baixa de matrimonios, 2,5 por cada mil habitantes. Non se dan diferenzas territoriais na idade media dos homes ao primeiro matrimonio

² O índice de avellentamento representa a relación entre a poboación maior de 64 anos e a menor de 20.

³ O índice de sobreavellentamento representa a relación entre a poboación maior de 84 anos e a maior de 64.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

(ao redor dos 31 anos e medio). No entanto, a idade media das mulleres é máis baixa en Fene que no resto da comarca (0,8 anos) e no conxunto de Galicia (1,2 anos).

INDICADORES DE NUPCIALIDADE			
	Taxa bruta de nupcialidade ⁴	Idade media ao 1º matrimonio	
		Homes	Mulleres
Fene	2,5	31,5	28,4
Ferrol Terra	4	31,5	29,2
Galicia	4	31,6	29,5

Táboa 6. Indicadores de nupcialidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
Fonte: IGE. Indicadores demográficos 2006.

1.2.3. Fecundidade

A fecundidade e a natalidade constitúen a compoñente positiva do movemento natural da poboación.

Os indicadores que fan referencia a este factores reflicten pequenas diferenzas entre Fene, a comarca de Ferrol e o conxunto de Galicia que, en liñas xerais, consisten nunha tendencia máis acusada de retroceso da poboación no ámbito local. A taxa bruta de natalidade é especialmente baixa (6,2 por cada mil habitantes), así como o índice sintético de fecundidade (denominado popularmente número medio de fillos por muller), inferior a un fillo (0,8).

Por outro lado, chama a atención a maior idade media á maternidade (30,9) cando, como se viu anteriormente, a idade do primeiro matrimonio prodúcese en Fene un pouco antes.

INDICADORES DE FECUNDIDADE			
	Taxa bruta de natalidade ⁵	Índice sintético de fecundidade ⁶	Idade media á maternidade
Fene	6,2	0,8	30,9
Ferrol Terra	7,5	1	30,5
Galicia	7,7	1,02	31,3

Táboa 7. Indicadores de fecundidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
Fonte: IGE. Indicadores demográficos 2006.

A comparación entre os datos de 2002 e de 2006 amosa unha acentuación das tendencias relacionadas coa caída da natalidade; descenso na taxa bruta e no número medio de fillos por

4 A taxa bruta de nupcialidade indica o número de matrimonios por cada mil habitantes.

5 A taxa bruta de natalidade indica o número de nacementos por mil habitantes.

6 O índice sintético de fecundidade ou número medio de fillos por muller representa o número esperado de fillos ao longo da súa vida fértil (de 15 a 49 anos).

muller e aumento da idade media de maternidade.

INDICADORES DE FECUNDIDADE			
	Taxa bruta de natalidade	Índice sintético de fecundidade	Idade media de maternidade
2002	5,5	0,7	30
2006	6,2	0,8	30,9

Táboa 8. Evolución dos indicadores de fecundidade. Fene
Fonte: IGE. Indicadores demográficos 2006.

1.2.4. Mortalidade

A mortalidade constitúe a compoñente negativa do movemento natural da poboación.

A pesar da importante tendencia ao avellentamento da poboación fenesa, a súa taxa bruta de mortalidade (9,7) é inferior á de Ferrol Terra (11,4) e á do conxunto de Galicia (10,6). Estas diferenzas débense á menor porcentaxe de persoas nos tramos máis vellos (sobreavellentamento) no noso concello.

Polo que se refire á mortalidade por sexos, esta é maior en todos os casos nos homes, se ben en Fene as diferenzas son máis acusadas (2,2 puntos fronte a 1,6 na comarca e 1,1 en Galicia). O motivo, de novo, é o menor sobreavellentamento do noso concello, que implica unha mortalidade menor das mulleres.

TAXA BRUTA DE MORTALIDADE ⁷				
	TBM	Homes	Mulleres	Evolución TBM 2002-2006
Fene	9,7	10,8	8,6	-0,1
Ferrol Terra	11,4	12,2	10,6	+0,5
Galicia	10,6	11,2	10,1	+0,3

Táboa 9. Taxa bruta de mortalidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
Fonte: IGE. Indicadores demográficos 2.006.

As cifras totais de defuncións por sexos amosan o maior número de defuncións dos homes en todos os grupos de idade, agás o de máis de 69 anos, consecuencia da maior esperanza de vida das mulleres.⁸

⁷ A taxa bruta de mortalidade indica o número de defuncións por mil habitantes.

⁸ En 2006 era, no conxunto de Galicia, de 81,1 anos para as mulleres e de 77,4 anos para os homes.

DEFUNCIÓNS			
	Total	Homes	Mulleres
Menos de 20	0	0	0
De 20-29	2	2	0
De 30-39	4	4	0
De 40-49	1	1	0
De 50-59	4	2	2
De 60-69	25	19	6
Máis de 69	134	59	75
Total	170	87	83

Táboa 10. Defuncións segundo a idade e o xénero. Fene.

Fonte: INE. Movemento Natural da Poboación 2007.

1.2.5. Saldo vexetativo

O saldo vexetativo indica a relación entre as defuncións e os nacementos, polo que reflicte o grao de vitalidade demográfica dunha poboación. Os datos de 2007 indican, tanto en Fene como no contorno, un saldo negativo e en consecuencia, un número maior de mortes que de nacementos. Con todo, a cifra é algo superior no Concello (0,6 puntos por riba da comarca e 2,1 por riba de Galicia).

O contrapunto a esa situación é que entre 2002 e 2007 deuse unha pequena redución nesa tendencia, redución máis marcada no caso de Fene.

	SALDO VEXETATIVO			
	Nacementos	Defuncións	Saldo vexetativo ⁹ 2007	Saldo vexetativo 2002
Fene	73	159	-5,2	-5,9
Ferrol Terra	1.263	2.007	-4,6	-4,5
Galicia	21.752	30.159	-3,1	-3,3

Táboa 11. Saldo vexetativo. Fene, Ferrol Terra e Galicia.

Fonte: Elaboración propia con datos do IGE/INE. Padrón Municipal de Habitantes.

1.3. Movements migratorios

Os movementos migratorios fan referencia aos cambios permanentes de residencia. Reciben diferentes denominacións segundo os límites administrativos que implican os desprazamentos (migración interna e externa) e segundo a perspectiva da orixe e do destino dos seus protagonistas (emigración e inmigración).

A explicación do fenómeno da migración máis utilizada é a teoría da expulsión-atracción de

9 O saldo vexetativo por mil habitantes calcúlase como (nacementos-defuncións/poboación)*1000.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

Ravenstein (1889), que sostén que algúns individuos trasládanse porque se ven expulsados do seu lugar de orixe, mentres que outros fano porque se ven atraídos cara a outro lugar. Esta segunda, motivación, relacionada co desexo das persoas de mellorar a súas condicións de vida sería para Ravenstein o factor explicativo máis importante.

1.3.1. Emigración

Os datos da táboa 12 amosan un aumento continuado do número de persoas que emigraron de Fene nos 15 anos transcorridos desde 1992 a 2007. O incremento foi especialmente alto entre 1997 e 2002 (39,66%), cunha porcentaxe bastante inferior no último período (14,31%).

A maior parte dos nosos emigrantes adoita elixir como destino outra localidade galega (emigración interna), sendo maioría os que volveron instalarse na comarca de Ferrol (entre 2002 e 2007 este tipo de emigración aumentou un 14,56%).

Malia ser numericamente máis importante a emigración interna, a externa foi a que máis aumentou no período analizado (62,5% no 92-97, 61,53 no 97-02 e 23,80 no 02-07).

O destino da emigración externa foi, maioritariamente, outra comunidade autónoma (25%). Con todo, entre 2002 e 2007, 17 habitantes de Fene emigraron a outro país.

Hai que destacar tamén que entre 2002 e 2007 descendeu a emigración cara a outra comarca e cara a outra provincia galega.

EMIGRANTES							
	1992	1997	2002	2007	Evolución 92-97	Evolución 97-02	Evolución 02-07
Emigración interna	199	248	335	375	+ 24,62%	+ 35,08%	+ 11,94%
Á mesma provincia	186	237	318	359	+ 27,42%	+ 34,17%	+ 12,89%
Á mesma comarca	129	151	199	249	+ 17,05%	+ 31,78%	+ 14,56%
A outra comarca	57	86	119	110	+50,87%	+ 38,37%	- 7,56%
A outra provincia	13	11	17	16	-18,18%	+ 54,54%	- 5,88%
Emigración externa	32	52	84	104	+ 62,5%	+ 61,53%	+ 23,80%
A outra CCAA	32	52	76	95	+ 62,5%	+ 46,15%	+ 25%
Ao estranxeiro	--	--	8	9	--	--	+ 12,5%
Total	231	300	419	479	+ 29,87%	+ 39,66%	+ 14,31%

Táboa 12. Emigrantes segundo o tipo de emigración. Fene.

Fonte: Elaboración propia con datos do IGE/INE. Estatística de variacións residenciais.

1.3.2. Inmigración

A táboa 13 fai referencia ás cifras de inmigrantes que elixiron Fene como destino. Como se pode observar, estas tamén amosan un importante aumento entre 1992 e 2007. Ese incremento non se deu por igual en todo o período. Entre 1992 e 1997 houbo un retroceso global do 7,87%, do 1997 ao 2002 aumentou un 36,05% e desde ese ano ata 2007 subiu un 30,6%.

Do mesmo xeito que acontece coa emigración, a inmigración máis frecuente é a de procedencia galega. Dentro desta, tamén se repite o maior peso da que provén da mesma comarca. Neste sentido, existe unha considerable mobilidade dentro da comarca, o que leva a avultar tanto as cifras globais de inmigrantes como as de emigrantes.

Hai que destacar o forte aumento da inmigración externa no último período (un 57,89%). Dentro dela, o maior incremento dáse na de procedencia estranxeira (80%), cun volume total de inmigrantes que se achega ao procedente doutras comunidades autónomas (54 fronte a 66).

INMIGRANTES							
	1992	1997	2002	2007	Evolución 92-97	Evolución 97-02	Evolución 02-07
Inmigración interna	218	203	290	358	- 6,88%	+ 42,8%	+ 23,44%
Da mesma provincia	202	193	267	338	- 4,45%	+ 38,34%	+ 26,59%
Da mesma comarca	135	128	160	233	- 5,18%	+ 25%	+ 45,62%
Doutra comarca	67	65	107	105	- 2,98%	+ 64,61%	- 1,86%
Doutra provincia	16	10	23	20	- 37,50%	+ 130%	- 13,04%
Inmigración externa	74	66	76	120	- 10,81%	+ 15,15%	+ 57,89%
Doutra CCAA	56	49	46	66	- 12,5%	- 6,12%	+ 43,47%
Do estranxeiro	18	17	30	54	- 5,55%	+ 76,47%	+ 80%
Total	292	269	366	478	-7,87%	+36,05%	+ 30,6%

Táboa 13. Inmigrantes segundo o tipo de emigración. Fene.

Fonte: Elaboración propia con datos do IGE/INE. Estatística de variacións residenciais.

1.3.3. Saldo migratorio

O saldo migratorio en Fene está próximo ao equilibrio (-1). Este dato amosa un importante cambio de tendencia respecto á década comprendida entre 1992 e 2002, na que as cifras de emigrantes superaban sucesivamente ás de inmigrantes. Na nosa comarca e no conxunto do país, ese saldo é moito máis positivo e implica o maior factor de dinamización da estrutura demográfica.

SALDO MIGRATORIO ¹⁰				
	1992	1997	2002	2007
Fene	61	-31	-53	-1
Ferrol Terra	-10	61	132	854
Galicia	6915	3770	10.341	19.583

Táboa 14. Saldo migratorio. Fene, Ferrol Terra e Galicia.

Fonte: Elaboración propia con datos do IGE/INE. Estatística de variacións residenciais.

1.3.4. Poboación estranxeira por sexo e nacionalidade

Polo que se refire á poboación estranxeira asentada en Fene, o continxente máis importante é o que procede do continente americano (o 53,8%), do que a maior parte (un 61,6%) son mulleres. O peso das mulleres no conxunto da poboación estranxeira é do 48,7%.

POBOACIÓN ESTRANXEIRA					
	Total	%	Homes	Mulleres	% mulleres
Europa	51	31,9	34	17	33,3%
África	17	10,6	12	5	29,4%
América	86	53,8	33	53	61,6%
Asia	6	3,8	3	3	50%
Total	160	1,1	82	78	48,7%

Táboa 15. Poboación estranxeira por sexo e continente da nacionalidade. Fene, Ferrol Terra e Galicia. Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Padrón Municipal de Habitantes 2008.

A análise da poboación estranxeira por principais nacionalidades e sexo amosa unha composición claramente diferenciada segundo o país de procedencia:

- A nacionalidade máis frecuente en Fene é a colombiana, na que teñen un peso moi destacado as mulleres. En canto ao resto dos países suramericanos, agás Arxentina, tamén son máis numerosas as mulleres.
- Séguelle a nacionalidade portuguesa, fundamentalmente masculina.
- Tamén son case exclusivamente masculinas as nacionalidades do continente africano (Alxeria e Senegal).

¹⁰ O saldo migratorio está constituído polo número de persoas que entran nun territorio menos o número de persoas que saen del.

POBOACIÓN ESTRANXEIRA			
	Total	Homes	Mulleres
Colombia	36	14	22
Portugal	29	20	9
Romanía	9	6	3
Uruguai	9	4	5
Brasil	8	3	5
Italia	7	4	3
Venezuela	7	3	4
Alxeria	6	5	1
Chile	6	2	4
Senegal	5	5	0
Arxentina	5	3	2
Perú	5	2	3
China	5	3	2

Táboa 16. Poboación estranxeira por sexo e principais nacionalidades. Fene.
Fonte: INE. Padrón Municipal de Habitantes 2008.

1.3.4. Emigración e inmigración por sexo

Na táboa 17 amósase a distribución da emigración e a inmigración por sexo no Concello.

Entre os trazos máis salientables hai que destacar:

- A maior proporción de homes nas cifras de emigración (54,3%) e, especialmente, nas da externa (61,6%).
- A porcentaxe algo maior das mulleres na inmigración (51,8%), debida ao seu maior peso na inmigración interna (55,3%).
- A presenza maior dos homes en todos os tipos de migración, agás na inmigración interna.

EMIGRACIÓN E INMIGRACIÓN

EMIGRACIÓN E INMIGRACIÓN				
	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
Emigración	479	260	219	45,7
Emigración interna	375	196	179	47,7
Emigración externa	104	64	40	38,4
Inmigración	478	230	248	51,8
Inmigración interna	358	160	198	55,3
Inmigración externa	120	70	50	41,6

Táboa 17. Emigración e inmigración segundo o sexo. Fene.
Fonte: Elaboración propia con datos do IGE/INE. Estatística de variacións residenciais. 2007

Conclusións de resumo

- As mulleres representan máis da metade da poboación de Fene (51,6%).
- O declive demográfico da comarca de Ferrol acentúase en Fene. Nos últimos 5 anos, Fene perde poboación a un ritmo superior ao resto da comarca.
- A pirámide da poboación fenesa representa unha situación tipicamente regresiva. A base é máis reducida que o corpo central e os segmentos de maior idade acadan un volume importante.
- Hai un incremento progresivo da proporción de mulleres a partir do segmento de 45 a 49 anos, aspecto relacionado coa maior esperanza de vida.
- Dáse unha presenza claramente maioritaria das mulleres nos segmentos de maior idade.
- A tendencia ao avellentamento é máis acusada no noso contexto que no resto do país.
- As mulleres teñen unha idade media de 3,1 anos máis que os homes (46,9 e 43,8 respectivamente).
- O índice de avellentamento é maior en Fene que no noso contorno. Por cada 100 menores de 20 anos hai 160,6 maiores de 64.
- A comparación dos datos de 2002 e de 2007 amosa a rapidez coa que se está a acentuar en Fene a tendencia ao avellentamento. A idade media aumentou 2,2 anos, o índice de avellentamento pasou de 130,5 a 160,6 e o de sobreavellentamento subiu de 9 a 10,3.
- A taxa bruta de natalidade é especialmente baixa (6,2 por cada mil habitantes); o índice sintético de fecundidade (número medio de fillos por muller) é inferior a un fillo (0,8) e a idade media da maternidade é do 30,9).
- A comparación entre os datos de 2002 e de 2006 amosa unha acentuación das tendencias relacionadas coa caída da natalidade.
- Constátase un aumento continuado do número de persoas que emigraron de Fene nos 15 anos transcorridos desde 1992 a 2007.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- A maior parte dos nosos emigrantes acostuma elixir como destino outra localidade galega (emigración interna) e son maioría os que volveron instalarse na comarca de Ferrol.
- As cifras de inmigrantes que elixiron Fene como destino amosan un importante aumento.
- Hai que destacar o forte aumento da inmigración externa no último período (un 57,89%). Dentro dela, o maior incremento dáse na de procedencia estranxeira (80%).
- Polo que se refire á poboación estranxeira asentada en Fene, o continxente máis importante é o que procede do continente americano (o 53,8%), do que a maior parte (un 61,6%), son mulleres.
- O peso das mulleres no conxunto da poboación estranxeira é do 48,7%.
- A nacionalidade máis frecuente en Fene é a colombiana, na que teñen un peso moi destacado as mulleres. En canto ao resto dos países suramericanos, agás Arxentina, tamén son máis numerosas as mulleres.

MERCADO DE TRABAJO E SITUACIÓN ECONÓMICA

A distribución da poboación por sexos no mercado de traballo resulta fundamental para establecer e corrixir as desigualdades que adoitan caracterizar a participación das mulleres na economía. A análise da súa situación nos principais indicadores socioeconómicos permítenos, dunha parte, coñecer as características da participación das mulleres nese plano e, doutra parte, orientar as liñas de intervención.

2.1. Actividade económica

A actividade económica fai referencia ao número de persoas dunha poboación que se atopan en condicións de traballar e ás diferentes situacións que poden darse en relación coa actividade.

2.1.1. Taxa de actividade

Para sondar a taxa de actividade en Fene temos que acudir aos datos dos Censos de Poboación e Vivendas. Destes, os datos máis recentes remóntanse ao ano 2001.

Na táboa 18 obsérvase unha taxa de actividade inferior en Fene (46,1%) e na comarca (46,5%) á do conxunto do país (50,7%). Con todo, esas diferenzas eran máis acusadas na década anterior. Cómpre sinalar tamén o aumento xeral da taxa de actividade, consecuencia do incremento de poboación nos tramos en idade produtiva.

As taxas de actividade feminina son, en todos os casos, moi inferiores ás masculinas, aínda que as diferenzas por sexo son máis acusadas en Fene (-24,9 puntos) que en Ferrol Terra (-23 puntos) e no conxunto de Galicia (-21,8 puntos). Esta menor taxa de actividade da poboación feminina é indicativa da reclusión histórica das mulleres no ámbito "privado-reprodutivo" e da súa exclusión do ámbito "público-productivo"

Como trazo positivo, hai que sinalar a redución das desigualdades no período comprendido entre os dous censos (1991 e 2001), tendencia en que o Concello amosa unha pauta semellante á do resto do contorno. A redución desta fenda nas taxas de actividade feminina e masculina débese á progresiva incorporación da muller ao mercado de traballo. Como veremos máis adiante, esta incorporación non se está a facer en igualdade de condicións.

TAXA DE ACTIVIDADE ¹¹						
	1991			2001		
	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
Fene	42	60,7	24,6	46,1	58,9	34
Ferrol Terra	43,7	62,3	27	46,5	58,6	35,6
Galicia	49,2	66,4	33,5	50,7	62,1	40,3

Táboa 18. Taxa de actividade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.

Fonte: IGE/INE. Censos de Poboación e Vivendas.

2.1.2. Relación coa actividade económica

A relación coa actividade económica permite coñecer as proporcións de poboación ocupada e parada dentro da poboación activa, as causas de inactividade da poboación inactiva e a situación das mulleres en cada unha das categorías. As cifras do Censo de 2001 no Concello de Fene reflicten importantes diferenzas por sexo:

- Mentres a porcentaxe total de ocupados acada o 84%, nas mulleres esa cifra supón só o 34,3%, case 50 puntos por baixo da media.
- O desemprego afecta en maior medida ás mulleres, que representan o 57,8% de todos os parados.
- A desigualdade destaca aínda máis se reparamos na categoría de persoas que buscan o primeiro emprego, onde un 67%, case 7 de cada 10, son mulleres.
- Polo que se refire aos motivos de inactividade, as mulleres supoñen só o 17,5% no de xubilación fronte ao 72,8% no de pensionistas ou o 98,8% no de tarefas do fogar. Esta última cifra indica que a práctica totalidade das persoas inactivas como consecuencia da dedicación ás denominadas tarefas do fogar son mulleres.
- O elevado número de mulleres dedicadas ao fogar implica que este sexa o principal motivo de inactividade no Concello (36%).

¹¹ Fai referencia á relación entre a poboación activa en idade legal de traballar e a poboación total nesa mesma idade. A fórmula para calculala é: poboación activa maior de 16 anos / poboación total maior de 16 anos) x 100.

RELACIÓN COA ACTIVIDADE ECONÓMICA					
	Total	% total	Homes	Mulleres	% mulleres
Poboación activa	5962	-	3690	2272	38,1
Ocupados	4986	84	3278	1708	34,3
Parados	976	16	412	564	57,8
Buscan primeiro emprego	270	28	89	181	67,0
Traballaron antes	706	72	323	383	54,2
Poboación inactiva	6980	-	2574	4406	63,1
Xubilados	1958	28	1615	343	17,5
Pensionistas	1001	14	272	729	72,8
Estudantes	1232	18	564	668	54,2
Tarefas do fogar	2539	36	30	2509	98,8
Outra situación	250	3,5	93	157	62,8

Táboa 19. Poboación de 16 e máis anos segundo a relación coa actividade económica
 Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

Estas diferenzas cuantitativas presentan unha situación obxectiva de segregación e discriminación das mulleres no mercado laboral. Son maioría numérica en todas as categorías desvantaxosas (menores taxas de actividade, maiores taxa de desemprego) da relación coa actividade e, de xeito paradigmático, na que simboliza o seu confinamento no espazo da invisibilidade, eufemisticamente denominado tarefas do fogar. Cómpre repararmos na multitude de ocupacións que se ocultan baixo esa categoría, desde as exclusivamente domésticas e familiares ata as que implican un emprego somerxido.

2.2. Ocupación

Deseguido afóndase nos datos sobre ocupación referidos a Fene e o seu contorno.

2.2.1. Taxa de ocupación

A taxa de ocupación de Fene (38,5%) é inferior á de Ferrol Terra (39%) e á de Galicia (44,3%). Con todo, as cifras aumentaron notablemente en relación coa década anterior, sobre todo en Fene (8,5 puntos).

Polo que se refire á ocupación feminina, esta é en todos os casos inferior á masculina e, de novo, máis baixa en Fene que no seu contorno. No entanto, entre 1991 e 2001 aumentou 10,1 puntos porcentuais, máis que en Ferrol Terra (9,4 puntos) e no resto de Galicia (7 puntos), o que é indicativo da progresiva incorporación da muller ao mercado laboral.

TAXA DE OCUPACIÓN ¹²						
	1991			2001		
	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
Fene	30	45,6	15,5	38,5	52,3	25,6
Ferrol Terra	33,5	50,7	18,1	39	51,7	27,5
Galicia	41,1	56,9	26,8	44,3	55,9	33,8

Táboa 20. Taxa de ocupación. Fene, Ferrol Terra e Galicia.

Fonte: IGE/INE. Censos de Poboación e Vivendas.

2.2.2. Ocupación por sectores de actividade

Os servizos constitúen o sector que ocupa a maior parte da poboación de Fene (53,3%), seguidos da industria (31,2%) e da construción (9,9%). En relación co resto da comarca e do conxunto de Galicia, Fene ten un maior peso do sector industrial, consecuencia da importancia de ASTANO e das industrias auxiliares.

Os datos de ocupación por sexos amosan unha importante segregación feminina. As mulleres só constitúen a maioría dos ocupados no sector dos servizos (conforman o 52%), mentres que no resto dos sectores se atopan en clara minoría.

As cifras máis baixas de presenza feminina dábanse na construción (9,9%) e na industria (12,7%), sector este último cunha participación das mulleres moito máis alta en Ferrol Terra (supoñen o 20%) e en Galicia (o 30%). A tradicional concentración das mulleres en certas profesións do sector servizos é unhas das características do que se coñece como segregación laboral horizontal.

OCUPACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE						
	FENE		FERROL TERRA		GALICIA	
	% total	% mulleres	% total	% mulleres	% total	% mulleres
Agricultura	2,0	41,8	3,0	50,1	7,7	52,0
Pesca	2,0	31,6	2,4	21,5	3,4	23,1
Industria	31,2	12,7	22,8	20,0	18,7	30,0
Construción	11,6	9,9	10,3	10,5	12,3	6,5
Servizos	53,3	52	61,5	48,1	57,9	49,8

Táboa 21. Ocupación por sectores de actividade. Fene, Ferrol Terra e Galicia.

Fonte: Elaboración propia con datos do IGE/INE. Censos de Poboación e Vivendas.

2.2.3. Ocupación segundo o sexo e a rama de actividade

As cifras da ocupación por rama de actividade permiten afondar na problemática da segregación laboral en función do sexo. En todos os sectores e as súas ramas de actividade, agás nos servizos, as mulleres constitúen unha minoría.

12 A taxa de ocupación fai referencia á relación entre a poboación ocupada e o total de poboación en idade de traballar. Calcúlase coa fórmula: (Poboación ocupada/Poboación maior de 15 anos) *100.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

Dentro do sector dos servizos tampouco se distribúen por igual en todas as ramas, senón que podemos falar de actividades feminizadas, como a de empregadas do fogar (93,2%), a de actividades sanitarias e sociais (75%), a de actividades sociais e persoais (67,9%) e as relacionadas coa educación (67%) e a hostalería (63,4%).

Outras actividades dos servizos están ocupadas principalmente polos homes, como é o caso das relacionadas co transporte e almacén, a administración pública e a intermediación financeira.

POBOACIÓN OCUPADA SEGUNDO O SEXO E A RAMA DE ACTIVIDADE					
	Total	% total	Homes	Mulleres	% mulleres
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	98	2	57	41	41,8
Pesca	98	1,96	67	31	31,6
Industria	1556	31,20	1.358	198	12,7
Extractivas	21	1,3	17	4	19,0
Manufactureira	1455	93,5	1.264	191	13,1
Enerxía gas e auga	80	5,1	77	3	3,8
Construción	576	11,55	519	57	9,9
Servizos	2658	53,30	1.277	1.381	52,0
Comercio	680	25,58	343	337	49,6
Hostalería	254	9,55	93	161	63,4
Transporte, almacén	243	9,14	183	60	24,7
Intermediación financeira	61	2,29	38	23	37,7
Inmobiliarias, servizos	253	9,51	137	116	45,8
Administración Pública	441	16,59	282	159	36,1
Educación	261	9,81	86	175	67,0
Actividades sanitarias, sociais	272	10,23	68	204	75,0
Actividades sociais, persoais	134	5,04	43	91	67,9
Fogares que empregan persoal doméstico	59	2,21	4	55	93,2
Organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-
Total	4986	-	3278	1708	34,3

Táboa 22. Poboación ocupada segundo o sexo e a rama de actividade económica
 Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

2.2.4. Poboación segundo o sexo e a ocupación

Polo que se refire á distribución das ocupacións por sexo, a táboa 23 amosa de novo importantes diferenzas. A presenza das mulleres é moito máis elevada nas categorías de restauración, persoais, protección e venda (63,5%) e na de administrativos (60%). Pola contra, a súa presenza é moi inferior na de artesáns e traballadores cualificados da industria (7,5%), na das Forzas Armadas (7,8%) e na de operadores de instalacións e maquinaria (16%).

Os datos de ocupación por sexos amosan unha importante segregación feminina. As mulleres só constitúen a maioría dos ocupados no sector dos servizos (conforman o 52%), mentres que no

resto dos sectores atópanse en clara minoría.

POBOACIÓN SEGUNDO O SEXO E A OCUPACIÓN					
	Total	% total	Homes	Mulleres	% mulleres
Dirección empresas e AAPP	347	7,0	211	136	39,2
Técnicos/as e profesionais	459	9,2	200	259	56,4
Técnicos/as e profesionais de apoio	532	10,7	321	211	39,7
Empregados/as de tipo administrativo	310	6,2	124	186	60
Restauración, persoais, protección e venta	702	14,1	256	446	63,5
Traballadores/as cualif. agricultura e pesca	161	3,2	97	64	39,8
Artesáns/ás, trab. cualif. industrias manuf.	1.462	29,3	1.353	109	7,5
Operadores/as instalacións e maquinaria	513	10,3	431	82	16
Traballadores non cualificados	371	7,4	166	205	55,3
Forzas armadas	129	2,6	119	10	7,8

Táboa 23. Poboación ocupada segundo o sexo e a ocupación

Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

2.2.5. Poboación segundo o sexo e a situación profesional

As mulleres teñen unha presenza menor en todas as categorías da situación profesional, agás a da axuda familiar (58,8%). As maiores diferenzas por sexos dánse na situación de traballador con carácter fixo (son o 28,7%), o que indica un novo trazo da desigualdade das mulleres no mundo laboral.

SITUACIÓN PROFESIONAL		
	Total %	Mulleres %
Empresario, traballador conta propia	13,9	40,3
Que emprega persoal	34,0	35,3
Que non emprega persoal	66,0	42,9
Asalariado, traballador por conta allea	85,6	33,2
Con carácter fixo	64,4	28,7
Con carácter eventual	35,6	41,2
Outras situacións	0,6	0,5
Axuda familiar	60,7	58,8
Membro de cooperativas	39,3	36,4

Táboa 24. Poboación ocupada segundo o sexo e a situación profesional.

Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

A seguinte táboa amosa con maior claridade a precariedade que sofren as mulleres no emprego. A porcentaxe de traballadoras fixas é do 46,3%, mentres que nos homes é do 59,7% (13,4 puntos menos). Pola contra, o 36,6% das mulleres é eventual, fronte ao 27,2% (9,4 puntos menos) dos homes.

Ademais da información sobre a precariedade no traballo por conta allea, os datos tamén indican unha presenza maior das mulleres na categoría de empresarios e traballadores por conta

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

propia (16,3% fronte a 12,6%). Con todo, nos homes son maioría os que empregan persoal, mentres que nas mulleres son máis numerosas as que non empregan.

SITUACIÓN PROFESIONAL			
	%total	% homes	% mulleres
Empresario, traballador conta propia	13,9	12,6	16,3
Que emprega persoal	34,0	4,6	4,9
Que non emprega persoal	66,0	8	11,5
Asalariado, traballador por conta allea	85,6	87	82,8
Con carácter fixo	64,4	59,7	46,3
Con carácter eventual	35,6	27,2	36,6
Outras situacións	0,6	0,4	0,8
Axuda familiar	60,7	0,2	0,6
Membro de cooperativas	39,3	0,2	0,2

Táboa 25. Poboación ocupada segundo o sexo e a situación profesional.

Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

2.3. Paro

Algunhas cifras analizadas anteriormente, como a maior proporción de mulleres entre poboación parada (57,8%), ou a proporción moi superior destas entre as persoas demandantes de primeiro emprego (7 de cada 10), resultarían suficientes para constatar a situación de desvantaxe que caracteriza o acceso das mulleres ao mercado de traballo. Neste apartado afóndase no paro e na súa especial incidencia na poboación feminina.

2.3.1. Taxa de paro

A taxa de paro de Fene (16,4%) é superior á de Ferrol Terra (16,1%) e á de Galicia (12,5%), aínda que hai que destacar que, entre 1991 e 2001, as diferenzas se reduciron notablemente.

A taxa de paro feminino tamén é máis importante no noso concello, onde se dan diferenzas máis acusadas entre os dous sexos. As mulleres paradas constitúen máis do dobre que os homes na mesma situación (24,8% e 11,2% respectivamente) e conforman practicamente a cuarta parte de toda a poboación activa feminina.

Como dato positivo, cómpre reparar na evolución positiva que se deu desde 1991, pois o paro entre as mulleres retrocedeu 12,2 puntos porcentuais, fronte aos 10,2 da comarca e os 4 do país.

TAXA DE PARO ¹³						
	1991			2001		
	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
Fene	28,6	24,9	37	16,4	11,2	24,8
Ferrol Terra	23,3	18,7	32,9	16,1	11,7	22,7
Galicia	16,4	14,3	20,1	12,5	9,9	16,1

Táboa 26. Taxa de paro. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
Fonte: IGE/INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

2.3.2. Persoas paradas segundo o sexo e o grupo de idade

Os datos máis recentes de paro rexistrado por sexo e grandes grupos de idade, referidos a maio de 2009, amosan dúas tendencias de distinto signo. A máis esperanzadora é a da desaparición das diferenzas por sexo no grupo máis novo (as mulleres supoñen o 47,8%), mentres que a máis negativa é a súa persistencia no resto dos grupos de idade (conforman o 59,6%).

PERSOAS PARADAS MAIO 2009									
Paro mes		Menores 25				Resto idades			
actual	anterior	total	homes	mulleres	% m.	total	homes	mulleres	% m.
1.043	1.067	94	49	45	47,8	949	383	566	59,6

Táboa 27. Persoas paradas segundo o sexo e o grupo de idade. Fene.
Fonte: Consellería de Traballo. Informe do paro rexistrado. Maio 2009

2.3.3. Persoas paradas segundo o sexo e a rama de actividade

O sector de actividade que rexistra maior incidencia do paro é o dos servizos, que concentra máis da metade da poboación parada de Fene (55,1%). Hai que recordar a importante dependencia das mulleres deste sector, que ocupa ao 80,8% (1381) do total das traballadoras fenesas.

A proporción das mulleres no conxunto de persoas paradas acada o 65,8%, se ben existen importantes diferenzas entre as distintas categorías. A categoría *sen emprego* anterior revela unha composición basicamente feminina (83,7%). Por outro lado, as mulleres conforman máis de tres cuartas partes (76,4%) de todos os parados nos servizos.

Por último hai que salientar a menor incidencia do paro nas mulleres na construción e na industria (6,6% e 44,9% respectivamente).

13 Fai referencia á relación entre a poboación parada e a poboación activa. Calcúlase coa seguinte fórmula:
(Poboación parada/poboación activa)* 100.

PARO SEGUNDO O SEXO E A RAMA DE ACTIVIDADE					
	Total	% total	Homes	Mulleres	% mulleres
Agricultura/Pesca	10	1,1	5	5	50,0
Industria	107	11,8	59	48	44,9
Construción	106	11,7	99	7	6,6
Servizos	499	55,1	118	381	76,4
Sen emprego anterior	184	20,3	30	154	83,7
Paro total	906	-	310	596	65,8

Táboa 28. Persoas paradas segundo o sexo e a rama de actividade. Fene.

Fonte: Consellería de Traballo. Informe do paro rexistrado. 2008

2.4. Empresas, renda e formación

2.4.1. Contratos rexistrados segundo o sexo a modalidade

As cifras de contratos rexistrados amosan a maior contratación dos homes en todas as categorías e reiteran a maior precariedade que experimentan as mulleres.

A contratación temporal é 8,6 puntos superior nas mulleres que nos homes, e implica que máis de 9 de cada 10 contratos asinados en 2008 fosen eventuais. Tanto na categoría de contratos iniciais de duración indefinida como na de conversión a indefinidos, hai unha maior presenza masculina.

CONTRATOS REXISTRADOS SEGUNDO O SEXO E A MODALIDADE			
	Total	Homes %	Mulleres %
Contratos iniciais de duración indefinida	136	10,1	3,4
Contratos iniciais temporais	1.626	82,8	91,4
Conversión a indefinidos	119	7,1	5,25
Total	1881	57,5	42,5

Táboa 29. Contratos rexistrados segundo o sexo e a modalidade. Fene.

Fonte: Elaboración propia con datos da Consellería de Traballo. 2008

2.4.2. Empresas segundo a condición xurídica

Os datos que fan referencia a esta variable, tal como están recollidos, impídenos facer unha análise desde a perspectiva de xénero, é dicir, non dispoñemos de datos desagregados por sexo para coñecer a titularidade das empresas aquí recollidas.

O 66% das empresas de Fene teñen a condición xurídica de “persoas físicas”, mentres que as SL representan o 24%.

EMPRESAS POR CONDICIÓN XURÍDICA	
Persoas físicas	447
Sociedades anónimas	16
Sociedades de responsabilidade limitada	162
Cooperativas	6
Outras	46
Total	677

Táboa 30. *Empresas segundo a condición xurídica. Fene.*
 Fonte: IGE. Ficha de datos municipais. 2007

2.4.3. Empresas segundo o sector de actividade

Por sectores de actividade, predominan claramente as empresas de servizos (79,6%), seguidas polas empresas do sector da construción (14%) e a industria (6,4%).

EMPRESAS POR SECTOR DE ACTIVIDADE	
Industria	43
Construción	95
Servizos	539
Total	677

Táboa 31. *Empresas segundo o sector de actividade. Fene.*
 Fonte: IGE. Ficha de datos municipais. 2007

2.4.4. Empresas segundo o estrato de asalariados

Ata unha porcentaxe do 63,5% das empresas de Fene non teñen asalariadas/os e o 19,8% só ten 1 ou 2 asalariadas/os. Debemos destacar a presenza dunha empresa de máis de 250 asalariados/as.

EMPRESAS POR ESTRATO DE ASALARIADOS	
Sen asalariados/as	430
De 1 a 2 asalariados/as	134
De 3 a 5 asalariados/as	62
De 6 a 9 asalariados/as	25
De 10 a 19 asalariados/as	13
De 20 a 49 asalariados/as	11
De 50 a 99 asalariados/as	1
De 100 a 249 asalariados/as	0
De 250 ou máis asalariados/as	1
Total	677

Táboa 32. *Empresas segundo o estrato de asalariados. Fene.*

Fonte: IGE. Ficha de datos municipais. 2002.

2.4.5. Renda dispoñible por habitante

RENDA DISPOÑIBLE	
Fene	9.725
Narón	9996
Neda	8823
Ferrol	9766

Táboa 32. Renda dispoñible por habitante. Fene, Narón, Neda e Ferrol.
Fonte: IGE. Ficha de datos municipais. 2002.

Conclusións de resumo

- As taxas de actividade feminina son, en todos os casos, moi inferiores ás masculinas (34% fronte a 58,9%).
- Asistimos á redución das desigualdades no período comprendido entre os dous censos (1991 e 2001), ao pasar a taxa de actividade feminina do 24,6% ao 34%, mentres que a taxa de actividade masculina descende do 60,7% ao 58,9%.
- A porcentaxe total de ocupados acada o 84% mentres nas mulleres esa cifra supón só o 34,3%.
- O desemprego afecta en maior medida ás mulleres, que representan o 57,8% de todos os parados.
- Polo que se refire aos motivos de inactividade, as mulleres supoñen só o 17,5% no de xubilación fronte ao 72,8% no de pensionistas ou o 98,8% no de tarefas do fogar.
- A taxa de ocupación feminina era en 2001 do 25,6% fronte ao 52,3% da taxa de ocupación masculina.
- Os datos de ocupación por sector de actividade amosan que as mulleres só constitúen a maioría dos ocupados no sector dos servizos (conforman o 52%), mentres que, no resto dos sectores, atópanse en clara minoría: na construción (9,9%) e na industria (12,7%). Neste último sector, a participación das mulleres é moito máis alta en Ferrol Terra (supoñen o 20%) e en Galicia (o 30%).
- Dentro do sector dos servizos podemos falar de actividades feminizadas, como a de empregadas

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

do fogar (93,2%), a de actividades sanitarias e sociais (75%), a de actividades sociais e persoais (67,9%) e as relacionadas coa educación (67%) e a hostalería (63,4%).

- A porcentaxe de traballadoras fixas é do 46,3%, mentres que nos homes é do 59,7% (13,4 puntos menos). Pola contra, o 36,6% das mulleres é eventual, fronte ao 27,2% (9,4 puntos menos) dos homes.
- As mulleres paradas constitúen máis do dobre que os homes na mesma situación (24,8% e 11,2% respectivamente).
- A análise da distribución da % de parados por sexo en cada grupo de idade amosa unha tendencia á desaparición das diferenzas por sexo no grupo máis novo (as mulleres supoñen o 47,8%), mentres que se constata a súa persistencia no resto dos grupos de idade (conforman o 59,6%).
- A proporción das mulleres no conxunto de persoas paradas acada o 65,8%, se ben existen importantes diferenzas entre as distintas categorías.

EDUCACIÓN

O acceso das mulleres á educación e a súa participación equitativa en todos os niveis formativos constitúen pezas fundamentais de cara á eliminación das desigualdades baseadas no xénero. Así mesmo, o grao de formación acadado pola poboación feminina é un dos indicadores máis utilizados para determinar o grao de desenvolvemento e de xustiza social acadado nunha comunidade.

3.1. Analfabetismo

A taxa de analfabetismo de Fene é inferior á de Ferrol Terra (0,2 puntos) e á do conxunto de Galicia (0,9 puntos). As diferenzas por sexo reflicten un pasado recente onde o acceso á instrución máis elemental non estaba garantido para as mulleres. Con todo, esas diferenzas son algo menores en Fene (0,7 puntos) que no conxunto da comarca (0,9 puntos) e de Galicia (1,1 punto).

O elevado grao de industrialización do noso concello, así como o peso menor que teñen nel os segmentos de poboación máis avellentados son os principais factores explicativos desas diferenzas.

TAXA DE ANALFABETISMO			
	TOTAL	HOMES	MULLERES
Fene	2,1	0,7	1,4
Ferrol Terra	2,3	0,7	1,6
Galicia	3	1	2,1

Táboa 33. Taxa de analfabetismo. Fene, Ferrol Terra e Galicia.
Fonte: IGE/INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

3.2. Porcentaxe de poboación con estudos postobrigatorios

A proporción de poboación con estudos postobrigatorios constitúe un bo indicador do nivel educativo da nosa poboación. Trátase dun indicador social de nivel municipal, polo que os datos son comparados cos de concellos próximos como Narón, Neda e Ferrol.

O 45,5% da poboación de Fene ten estudos postobrigatorios, cifra superior ao 43,5% de Narón ou ao 39,7% de Neda. En Ferrol esa porcentaxe supón a metade, co 50,9%.

% POBOACIÓN CON ESTUDOS POSTOBRIGATORIOS	
Fene	45,5
Narón	43,5
Neda	39,7

Ferrol	50,9
--------	------

Táboa 34. Porcentaxe de poboación con estudos postobrigatorios. Fene, Narón, Neda e Ferrol. Fonte: INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

3.3. Nivel de estudos segundo o sexo

A táboa 36 indica a concentración da poboación nas categorías comprendidas entre menos de 5 anos de escolarización e a de bacharelato superior. Se reparamos na columna referida á proporción de mulleres en cada unha delas constatamos os seguintes trazos:

- As mulleres son maioría nas categorías de nivel máis baixo, cunha diferenza moi acusada na referida ao analfabetismo (74,9).
- Tamén é maior a proporción de mulleres entre a poboación diplomada (57,3%) e licenciada (54,5%), se ben na de doutoramento é algo maior a porcentaxe masculina (10 casos fronte a 9).
- Resulta significativa a menor proporción de mulleres con estudos de Formación Profesional. Esta situación merece unha reflexión pola oportunidade que poden ofrecer estes estudos de cara á mellorar as condicións das mulleres no ámbito laboral.

NIVEL DE ESTUDOS SEGUNDO O SEXO					
	Total	% total	Homes	Mulleres	% mulleres
Non sabe ler ou escribir	183	1,4	46	137	74,9
Menos de 5 anos de escolarización	1825	14,1	755	1070	58,6
Sen completar Bach. elem., ESO ou EXB	3602	27,8	1630	1972	54,7
Bacharelato elemental, ESO ou EXB com	2989	23,1	1595	1394	46,6
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COU	1677	13,0	851	826	49,3
FPI, FP grao medio, Oficialía industrial	589	4,6	362	227	38,5
FPII, FP grao superior, Mestría industrial	880	6,8	498	382	43,4
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñería Téc.,	686	5,3	293	393	57,3
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñería Sup.	492	3,8	224	268	54,5
Doutoramento	19	0,1	10	9	47,4
Total	12942	100	6264	6678	51,6

Táboa 35. Nivel de estudos segundo o sexo. Fene.
Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

3.4. Tipo de estudos da poboación titulada segundo o sexo

Polo que se refire á poboación con titulacións de nivel superior, a táboa 37 amosa a súa distribución segundo o tipo de estudos e o sexo. Cómpre sinalar en primeiro lugar, o predominio xeral das Formacións Técnicas e Industriais (33,8%), seguidas a gran distancia polas relacionadas coas Ciencias Sociais (17,7%). Os trazos máis significativos das titulacións obtidas polas mulleres fenesas son:

- A súa proporción moi reducida na Formación Técnica e Industrial (21,5%), maioritaria no Concello.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- A súa presenza inferior nun amplo conxunto de titulacións tradicionalmente connotadas como “masculinas”; as Enxeñerías (23,2%), a Arquitectura ou Construción (28,3%); a Agricultura, Gandería, Pesca e Veterinaria (34,8%) e a Informática (42%).
- O seu predominio no resto das titulacións, onde acadan proporcións especialmente altas nas relacionadas coa Saúde e os Servizos Sociais (76,7%) e coa docencia nas primeiras etapas do ensino (74,9%).

Estes datos corroboran a tendencia á división sexual das preferencias formativas, pauta que, a súa vez, implica a reprodución das desigualdades de xénero e a minorización das mulleres nas titulacións máis vantaxosas profesionalmente debido ao seu prestixio, saída profesional e remuneración.

ESTUDOS DA POBOACIÓN TITULADA SEGUNDO O SEXO				
	TOTAL	% TOTAL	MULLERES	% MULLERES
Dereito	62	2,3	39	62,9
Maxisterio, Educación infantil	219	8,2	164	74,9
Ciencias Sociais	473	17,7	318	67,2
Artes e Humanidades	151	5,7	102	67,5
Informática	81	3	34	42
Enxeñerías	129	4,8	30	23,2
Formación Técnica e Industrias	902	33,8	194	21,5
Ciencias	88	3,3	43	48,9
Arquitectura ou Construción	46	1,7	13	28,3
Agricultura, Gandería, Pesca; Veterinaria	23	0,9	8	34,8
Saúde, Servizos Sociais	279	10,5	214	76,7
Outros servizos	213	8	120	56,3
Total	2.666	100	1.279	48

Táboa 36. Estudos da poboación titulada segundo o sexo. Fene.
Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

3.5. Estudos en curso segundo o sexo

Do total de estudantes do Concello de Fene, a maioría sitúase nas categorías de licenciatura universitaria (23,5%) seguida da de Bacharelato (19,3%). Trátase dunha cifra relacionada coa composición por idades da nosa poboación, cun número reducido nos grupos máis novos.

A distribución segundo o sexo e os estudos en curso reflicte o maior nivel educativo das mulleres pertencentes á xeración máis nova. Elas son maioría en todas as categorías educativas, agás na de FP de grao medio e na de ESO e educación secundaria para adultos. Resulta ademais significativa a súa elevada proporción na formación postuniversitaria.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

ESTUDOS EN CURSO SEGUNDO O SEXO				
	TOTAL	% TOTAL	MULLERES	% MULLERES
ESO, Educación secundaria para adultos	81	6,0	35	43,2
Bacharelato, BUP, COU	259	19,3	138	53,2
Formación Profesional de grao medio	71	5,3	22	30,9
Formación Profesional de grao superior	162	12,1	85	52,5
Diplomatura universitaria	188	14,0	104	55,3
Licenciatura universitaria	316	23,5	186	58,9
Estudios de posgrao, Máster, MIR, etc.	27	2,0	17	62,9
Outros cursos	239	17,8	120	56
Total	1.343	100	721	53,7

Táboa 37. Estudos en curso segundo o sexo (poboación de 16 anos ou máis). Fene.
Fonte: Elaboración propia con datos do INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

3.6. Alumnado no ensino non universitario segundo o sexo e o nivel de ensino en Fene

Os datos referidos ao ensino non universitario no curso escolar 2007-2008 amosan a concentración do alumnado nas etapas obrigatorias e no ensino infantil.

En relación co sexo, hai que resaltar a reducida presenza das mulleres nos ciclos formativos (6,2% nos de grao medio e 32,1% nos de grao superior), así como o seu predominio nas ensinanzas de adultos (71,4%). Tamén ten interese a menor porcentaxe das mulleres na ESO, probablemente relacionada cos maiores índices de fracaso escolar dos rapaces. No resto das categorías, a proporción de mulleres é algo superior á dos homes.

ALUMNADO NO ENSINO NON UNIVERSITARIO SEGUNDO O SEXO				
	TOTAL	% TOTAL	MULLERES	% MULLERES
Educación infantil	289	17,3	146	50,5
Educación primaria	587	35,1	302	51,4
Educación secundaria obrigatoria (ESO)	465	27,8	213	45,8
Bacharelato ordinario	104	6,2	54	51,9
Ciclos formativos de grao medio ordin.	146	8,7	9	6,2
Ciclos formativos de grao superior ordin.	53	3,2	17	32,1
Ensinanzas de adultos	28	1,7	20	71,4
Total	1.672	100	749	44,8

Táboa 38. Alumnado no ensino non universitario segundo o sexo. Fene.
Fonte: Elaboración propia con datos da Consellería de Educación. Curso 2007-2008.

Conclusións de resumo

- A taxa de analfabetismo é maior nas mulleres que nos homes.

- As mulleres son maioría nas categorías de nivel máis baixo.

- É maior a proporción de mulleres entre a poboación diplomada (57,3%) e licenciada (54,5%), se ben na de doutoramento é algo maior a porcentaxe masculina (10 casos fronte a 9).

- É menor a proporción de mulleres con estudos de Formación Profesional.

- Constátase unha tendencia á división sexual das preferencias formativas: presenza reducida na Formación Técnica e Industrial (21,5%) e predominio no resto das titulacións, acadando proporcións especialmente altas nas relacionadas coa Saúde e os Servizos Sociais (76,7%) e coa docencia nas primeiras etapas do ensino (74,9%).

INFRAESTRUTURAS, SERVIZOS E EQUIPAMENTOS

4.1. Servizos e equipamentos sanitarios

Son dous os Centros de Saúde pertencentes ao Concello de Fene.

- Centro de Saúde de Maniños
- Centro de Saúde do Tarrío.

4.2. Recursos humanos en atención primaria. Evolución en Fene 2004-2008

Nos últimos catro anos practicamente se duplicaron no Concello os recursos humanos en atención primaria (aumentaron un 48,9%). Incorporáronse 6 novos titulares de atención primaria, 5 ATS, 4 celadores e 1 administrativo. A cifra total de persoal sanitario durante o pasado ano ascendeu a 47 persoas, que se distribúen do xeito seguinte:

RECURSOS HUMANOS EN ATENCIÓN PRIMARIA		
	2004	2008
Médico/a xeral	9	15
ATS/DUE	9	14
Auxiliar de enfermería	1	1
Celador/a	0	4
Función administrativa	5	6
Asistente social	0	0
Farmacéutico/a	1	1
Fisioterapeuta	2	2
Matrona	1	1
Odontólogo/a	1	1
Pediatra	2	2
Psicólogo/a	0	0
Técnico/a especialista	1	1
Total	23	47

Táboa XX. Recursos humanos en atención primaria Fene.
Fonte: Consellería de Sanidade. Guía de Servizos.

4.3. Servizos e equipamentos educativos

Os centro de ensino existente no concello de Fene son:

- CPI A Xunqueira
- CEIP Centieiras
- CEIP Os Casais
- CEIP O Ramo
- CEIP Santa María de Sillobre
- CIFP de Fene
- IES de Fene

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

EEI de Limodre

Escola Infantil de Fene (Rede de escolas Infantís de Galicia)

Colexio Jorge Juan Perlío Coop. R. Lta.

SAÚDE, BENESTAR SOCIAL, INCLUSIÓN SOCIAL E DIVERSIDADE

5.1. Condición socioeconómica media

A condición socioeconómica é unha medida de condicións de vida que ten en conta a información das variables de ocupación, actividade e situación profesional. O rango oscila entre o 0, que se atribúe aos inactivos e o 3, no que se sitúan as persoas responsables da dirección de empresas e administracións públicas, o empresariado con asalariados e os profesionais técnicos. Trátase dun indicador municipal, polo que os datos que se utilizan para a comparación con Fene refírense aos concellos próximos.

A condición socioeconómica media en Fene é inferior á dos concellos do contorno. Con todo, as cifras son baixas en todos os casos, consecuencia do peso da poboación inactiva e do predominio das ocupacións de baixa condición socioeconómica.

CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA MEDIA	
Fene	0,89
Neda	0,93
Narón	0,90
Ferrol	0,92

Táboa XX. Condición socioeconómica media. Fene, Neda, Narón e Ferrol.
 Fonte: INE. Censos de Poboación e Vivendas. 2001.

5.2. Percepción do RISGA e a AES

A evolución de perceptores da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) indica unha redución importante das situacións de maior vulnerabilidade durante o ano 2008.

As Axudas de Emerxencia Social (AES) mantéñense en cifras semellantes ás de anos anteriores tras o forte aumento que se deu en 2004.

PERCEPTORES DO RISGA E A AES				
	2002	2004	2006	2008
RISGA	18	26	27	6
AES	5	22	5	6

Táboa XX. Perceptores do RISGA e a AES. Fene.
 Fonte: Vicepresidencia da Xunta de Galicia.

5.3. Persoas beneficiarias das pensións non contributivas da seguridade social

As pensións non contributivas simbolizan os efectos da exclusión de moitas mulleres do traballo regulado. Os datos referidos ao Concello de Fene amosan que o 76,5% das persoas que perciben este tipo de pensión son mulleres, e que estas predominan tanto nas pensións de invalidez (62,7%) como nas de xubilación (84,7%). Con todo, durante o período 2005-2007 descendeu de forma notable o número de mulleres na categoría de invalidez (11 persoas).

PERSOAS BENEFICIARIAS DAS PENSÍONS NON CONTRIBUTIVAS								
	2005				2007			
	total	homes	mulleres	% mulleres	total	homes	mulleres	% mulleres
INVALIDEZ	64	21	43	67,2	51	19	32	62,7
XUBILACIÓN	84	12	72	85,7	85	13	72	84,7
TOTAL	148	33	115	77,7	136	32	104	76,5

Táboa XX. Beneficiario/as de pensións non contributivas segundo o sexo e a modalidade. Fene.

Fonte: Vicepresidencia da Xunta de Galicia.

ANÁLISE DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE

MESA TEMÁTICA 1

Introdución da perspectiva de xénero na administración e nas políticas públicas municipais

Listaxe de persoas entrevistadas:

- Iván Puentes Rivera. Alcalde do Concello de Fene.
- Carmen Silvar Canosa. Concelleira delegada de Cultura e Deporte.
- Rita Couto Sejjido. Concelleira do BNG.
- Rocío Bertoa Puente. Concelleira do PP.
- Rocío Rey Sampayo. Concelleira de Servizos Sociais.
- Martina Manteiga Fulgueira. Interventora do concello.
- Ángeles Vivero Fresco. Tesoureira do concello.
- María Xosé Paz Rodríguez. Técnica do Departamento de Servizos Sociais.
- Genoveva Sayago Martínez. Psicóloga do Departamento de Servizos Sociais.
- Xesús Sánchez Cea. Técnico de orientación laboral da Área de Formación.
- Belén Souto Calvete. Axente de emprego e desenvolvemento local do concello.
- Yolanda Cinza Rivera. Animadora cultural do Departamento de Cultura.
- Manuel Sánchez Martínez, Voceiro de Esquerda Unida.

Nesta análise recóllense as reflexións das persoas entrevistadas; organizamos a presentación da información seguindo os temas e cuestións que se foron abordando.

Funcionamento actual da administración municipal de Fene. Principais problemas e obstáculos cos que se atopa para o seu funcionamento diario.

- A administración municipal caracterízase actualmente por un funcionamento lento derivado do celo burocrático e legalista. Todas as xestións deben pasar por un procedemento administrativo moi longo que invalida boa parte dos beneficios derivados da eficacia coa que se executan os procedementos.
- Cando hai baixas no persoal funcionario percíbese a necesidade de reforzar o cadro de persoal para axilizar a resolución de trámites administrativos. A necesidade de máis persoal afectaría fundamentalmente ao persoal cun perfil máis administrativo ou de xestión administrativa e non

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

tanto ao persoal técnico.

Relacións, a nivel xeral, entre os distintos departamentos desde o punto de vista da coordinación, colaboración, comunicación e a cooperación. Grao de compartimentación.

- Hai departamentos que, pola natureza das súas funcións (Secretaría, Intervención, Urbanismo...), están máis acostumados a traballar de maneira coordinada con outros departamentos. Outros departamentos teñen un funcionamento máis estanco, polas características das súas propias funcións ou porque dispoñen dunha estrutura administrativa e dunha dotación de persoal moi específica e propia.

- A separación física das instalacións dalgúns departamentos fai que estes funcionen de maneira máis autónoma.

- Entre algúns departamentos existe unha boa coordinación e comunicación pero, en xeral, considérase necesario mellorar. En moitas ocasións a coordinación límitase a cuestións e momentos moi puntuais.

- A coordinación, colaboración, comunicación e a cooperación serían fundamentais para garantir a transversalidade de certas políticas.

Relacións profesionais entre o persoal técnico dos distintos departamentos.

- En xeral, as relacións profesionais entre o persoal técnico dos distintos departamentos son de diálogo e cooperación. Neste senso, enténdese que isto é un bo punto de partida para a implantación de calquera política transversal.

Existencia de políticas introducidas de maneira transversal na administración municipal e de mecanismos para facilitar a coordinación e cooperación dos distintos departamentos para traballar conxuntamente en determinadas políticas.

- Existen políticas, como a política de normalización lingüística, cun carácter transversal, implantadas desde hai tempo e plenamente consolidadas. Algunhas medidas do *I Plan de Igualdade* tamén se incorporaron á Administración de maneira transversal.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Non existen mecanismos específicos estables de coordinación interdepartamental. A coordinación entre departamentos que se pode dar, por exemplo entre Cultura e Deporte e Servizos Sociais, é froito da espontaneidade e da adaptación mutua en momentos puntuais e non derivada dunha coordinación estable e formalizada.

Coñecemento do significado do concepto de *mainstreaming*.

- Tanto no nivel político como no técnico existe un coñecemento moi xenérico e superficial do concepto de *mainstreaming*, pero non existe un coñecemento amplo das implicacións que esta estratexia supón para as administracións.

Preparación da administración municipal, en canto organización, para comezar a introdución do principio do *mainstreaming*. Rixidez e flexibilidade das estruturas administrativas do concello para adaptarse ao cambio.

- Actualmente a administración municipal non está preparada para a introdución do principio do *mainstreaming*; as dificultades existentes para o funcionamento ordinario fan pensar que iniciar un proceso de incorporación da perspectiva de xénero agora pode ser percibido como moi dificultoso.

- Algúns departamentos poden estar mais sensibilizados co tema e isto pode favorecer unha maior disposición para afrontar o proceso.

- Sería necesario comezar por unha estratexia gradual que comezase con accións moi concretas, sinxelas e puntuais que fosen creando unha base. Estas accións poden ser de tipo formativo e sensibilizador e deberían estar dirixidas inicialmente ao funcionariado.

- Algunhas estruturas administrativas do Concello son moi ríxidas e teñen dificultades para adaptarse aos cambios; a lentitude dos procedementos administrativos no Concello pode afectar ao proceso de reestruturación que implica o *mainstreaming*.

- Existe a consciencia de que o proceso vai supoñer unha certa reorganización do traballo o que suporá cambios e un esforzo adicional inicial no traballo.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

Preparación do persoal técnico e administrativo para o *mainstreaming*.

- Como acontece con outras innovacións no funcionamento da Administración, os cambios nas formas de traballo sempre poden implicar reticencias. A vontade e a motivación por parte do persoal para adaptarse ao cambio é unha das condicións necesarias para o éxito.
- O persoal técnico máis sensibilizado coas cuestións de xénero vai estar máis preparado. As dificultades poden atoparse máis no nivel administrativo que no técnico.
- Hai departamentos máis formados e máis sensibilizados pola propia natureza das súas funcións (Servizos sociais, Policía local...).
- Precísase máis formación e sensibilización nesta problemática. A definición da estratexia de introdución da perspectiva de xénero debe contemplar accións formativas e de sensibilización que acompañen o proceso desde o principio.

Preparación do nivel político para liderar o proceso.

- A existencia de lexislación, políticas e medidas (p. ex. a paridade nas listas electorais) para a igualdade que veñen de ámbitos administrativos superiores (Goberno central, Xunta de Galicia...) e que marcan os camiños que cómpre seguir, fai que a problemática da igualdade sexa asumida polas administracións municipais e polas persoas que ostentan a súa representación política.

Principais obstáculos existentes na administración municipal para o comezo desta estratexia.

- A percepción por parte do persoal da estratexia de introdución do *mainstreaming* como unha carga de traballo adicional. Ademais, todos os cambios que implican modificacións de hábitos de traballo moi consolidados son sempre recibidos con reticencia.
- A lentitude dos procedementos administrativos.
- A inexistencia de mecanismos estables de coordinación interdepartamental.
- Actualmente non existe persoal especializado (técnica de igualdade) para dinamizar o proceso.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

Sería necesario persoal dedicado especificamente a impulsar o proceso e favorecer a coordinación.

- A necesidade de dispoñer de importantes recursos económicos.
- Segregación horizontal: concentración de homes e mulleres en distintos departamentos.

Existencia de fortalezas e capacidades que favorezan esta estratexia.

•O Concello de Fene foi pioneiro na implantación de moitas políticas sociais e na prestación de servizos que hoxe están consolidados no ámbito municipal. Esta tradición pioneira e innovadora tamén se deu no ámbito das políticas de igualdade.

•A existencia dun traballo previo de anos en materia de igualdade de xénero. A experiencia dun primeiro *Plan de igualdade*.

•A existencia dunha estrutura importante en canto a persoal e recursos no ámbito dos servizos sociais.

•Un orzamento para as accións de igualdade relativamente alto en comparación con outros concellos similares.

•Existencia de persoal moi formado na temática nalgúns departamentos.

Incorporación da perspectiva da igualdade de xénero nas políticas do seu departamento a nivel externo, na súa proxección social.

•Non existe unha incorporación formal, global e sistematizada da perspectiva de xénero na administración do Concello (estratexia de introdución do *mainstreaming*) pero, pouco a pouco, de maneira puntual vanse introducindo cuestións concretas.

•Algunhas políticas municipais incorporan a igualdade de xénero: *Plan de prevención de drogodependencias*, actividades culturais e deportivas con perspectiva de xénero, educación para a saúde, educación sexual...

MESA TEMÁTICA 2

Igualdade na vida económica: emprego, formación e conciliación

Listaxe de persoas entrevistadas:

- Xesús Sánchez Cea. Técnico de orientación laboral da Área de Formación do Concello de Fene.
- Belén Souto Calvete. Axente de emprego e desenvolvemento local do Concello de Fene.
- Maite Rey Cuenca. Secretaria da Asociación de Empresariado IEN por Europa de Fene.

Nesta análise recóllense as reflexións das persoas entrevistadas; organizamos a presentación da información seguindo os temas e cuestións que se foron abordando.

Desemprego, precariedade, segregación

Contexto socioeconómico comarcal negativo.

- A comarca de Ferrol Terra presenta uns datos, no que atinxe á taxa de actividade e á taxa de paro, máis negativos que o resto de Galicia. Esta situación negativa xeral empeora aínda máis as condicións sociolaborais das mulleres de Fene.

- En contextos de crise socioeconómica como a actual, o emprego feminino reséntese en moita maior medida que o emprego masculino.

- Na comarca ten un importante peso o emprego no sector industrial e o emprego no sector servizos, onde tradicionalmente se concentra o emprego feminino. Este menor desenvolvemento do sector servizos dificulta aínda mais a empregabilidade das mulleres de Fene.

Perfil dunha muller desempregada en Fene.

- Identifícanse claramente dous perfís de mulleres desempregadas: mulleres novas (20-30 anos), con moita formación (diplomadas e licenciadas), sen experiencia laboral, con difícil empregabilidade no concello e que rematan emigrando a outros Concellos de Galicia e mesmo fóra da Comunidade Autónoma; por outro lado, constátase a existencia dun perfil de mulleres máis maiores (40-60 anos), con moi pouca formación e tradicionalmente subempregadas na economía somerxida.

Traballos regularizados precarios.

- Os traballos regularizados pero precarios (salarios baixos, temporalidade, media xornadas...) están

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

ocupados maioritariamente por mulleres. En Fene, este tipo de traballos dánse sobre todo no comercio polo miúdo e na hostalería.

Segregación horizontal.

- Os principais sectores e actividades en que se concentra o emprego feminino son a hostalería, o comercio, a limpeza e os coidados e atención a persoas. É moi difícil atopar mulleres en sectores en que os homes teñen unha presenza masiva como os estaleiros e a construción.

Economía somerxida

- A economía somerxida sustentada na man de obra feminina. Os principais sectores que abrangue a economía somerxida en Fene son as actividades marisqueiras de extracción, a artesanía (palilleiras) e as denominadas tarefas do fogar e atención e coidados a persoas a domicilio (infancia, dependentes, anciáns...). Este último sector está case totalmente sen regularizar.

- O perfil da traballadora na economía somerxida é o dunha muller de 40-60 anos, sen formación e cunha longa experiencia de traballo non regularizado no traballo relacionado coas denominadas tarefas do fogar e a atención e coidados a persoas a domicilio.

- Recentemente tamén asistimos á emerxencia dun novo perfil na economía somerxida: o da muller inmigrante, nova e sen formación.

As políticas de emprego e autoemprego das administracións públicas e a conciliación

- Non hai políticas específicas do Concello para a empregabilidade e/ou o autoemprego das mulleres; as políticas que o Concello desenvolve neste ámbito fanse a través dos programas de cooperación coa subvención correspondente da Xunta de Galicia.

- Os recursos e accións do Concello para facilitar a conciliación son escasos; non obstante, desenvólvense accións e invístense recursos que, de maneira indirecta, facilitan a conciliación: actividades deportivas, lúdicas e culturais para a infancia.

Viabilidade das iniciativas empresariais de autoemprego en sectores de economía somerxida.

- A maioría das iniciativas de autoemprego xorde no ámbito dos traballos non regularizados e no

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

ámbito do pequeno comercio, pero a maior parte delas fracasa. Existen ámbitos (artesanía, marisqueo, traballo relacionado coas denominadas tarefas do fogar e a atención e coidados a persoas a domicilio) nos que xa ten reflexionado sobre a necesidade de achegar recursos públicos para apoiar iniciativas de autoemprego.

Dificultade de conciliación e abandono de ocupacións e profesións.

- Como na maioría dos contextos, as mulleres de Fene teñen moitas dificultades para conciliar a vida persoal, familiar e laboral. Estas dificultades están detrás de moitos abandonos de ocupacións e profesións e iniciativas de autoemprego.

Sensibilidade do empresariado de Fene en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no mundo laboral e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- Aínda que se ten avanzado algo nos últimos anos, a maior parte do empresariado de Fene non está sensibilizado coa igualdade de oportunidades e a conciliación; estas cuestións seguen véndose como unha carga e non como unha oportunidade para a empresa ou como unha cuestión de xustiza social. Ademais, en contextos de crise socioeconómica, o empresariado evitar abordar estas cuestións.

Formación e perspectiva de xénero

- Non hai protocolos ou estratexias definidas para a inclusión da perspectiva de xénero nos procesos de orientación laboral desenvolvidos desde o Concello. A oferta formativa vén marcada pola Xunta de Galicia. Tampouco existe unha adaptación dos programas formativos ás necesidades da conciliación.

- A formación sobre a problemática de xénero no mundo laboral entre orientadores/as laborais, axentes de desenvolvemento local e técnicos/as de emprego é moi xenérica.

- Unha parte importante da formación ofertada céntrase en profesións e actividades tradicionalmente masculinizadas (p. ex. as profesións relacionadas coa construción). Aínda que o acceso é formalmente aberto e igualitario para homes e mulleres, polo xeral, as prazas destes cursos son demandadas e ocupadas maioritariamente por homes.

- Aínda que hai casos de mulleres que demandan formación en actividades e profesións

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

masculinizadas, boa parte importante da demanda formativa das mulleres céntrase nas profesións relacionadas cos servizos sociais, a atención e coidado de persoas etc. Porén, existen actividades como a xardinería ou a silvicultura no que predominan claramente as mulleres.

- En moitos casos, a demanda de traballadoras/es por parte do empresariado de Fene non se canaliza a través dos servizos de emprego e orientación laboral do concello. Hai actividades, como as relacionadas coa construción (fontanería, encofrado, carpintería, albanería...) en que a demanda de traballadoras/es se move por outras canles.

- Existe tamén unha demanda para outro tipo de actividades en que se precisa unha cualificación de diplomatura, licenciatura ou enxeñería ou coñecementos de idiomas e informática.

MESA TEMÁTICA 3

Educación, sensibilización e corresponsabilidade

Listaxe de persoas entrevistadas:

- María Xosé Paz Rodríguez. Técnica dos Servizos Sociais do concello.
- Mónica Padín Díaz. Directora do Colexio Jorge Juan de Fene.
- Nuria Brage Ramos. Presidenta da AMPA do Colexio Centieiras de Fene.
- M^a Fátima Sánchez Martínez. Directora do CEIP Centieiras de Fene.
- M^a Paloma Rodríguez Vázquez. Secretaria do do CEIP Centieiras de Fene.
- María Coínta Pazos García. Xefa de Estudos do CEIP Centieiras de Fene.

Nesta análise recóllense as reflexións das persoas entrevistadas; organizamos a presentación da información seguindo os temas e cuestións que se foron abordando.

- Cada vez son maiores os esforzos e recursos dedicados a sensibilizar e informar o conxunto da sociedade en materia de igualdade de xénero.

- Aínda segue constatándose unha maior implicación das nais na educación de nenas/os e rapazas/ces, o cal resposta á unha distribución e reparto discriminatorio e sexista de roles e tarefas entre homes e mulleres que prexudica estas últimas.

- O traballo de sensibilización na comunidade educativa deberá incluír como poboación obxectivo prioritaria as nais e pais. As intervencións co alumnado deben complementarse con actuacións coa familia. Neste labor, as escolas de pais e nais teñen unha importancia central.

- Nos últimos anos, houbo avances no que se refire á sensibilización da comunidade educativa na temática da igualdade de xénero e a corresponsabilidade. Incluso, nestes anos, a temática foi incluída nos currículos educativos e mesmo nos Proxectos Educativos de Centro (PEC). Ademais, existe un consenso básico na comunidade educativa acerca da necesidade de abordar este tema. Porén, seguen sendo necesarios máis esforzos no traballo de sensibilización.

- A temática da igualdade de xénero, coeducación e corresponsabilidade ten que “competir” con outros temas que tamén tratan de ser introducidos de maneira transversal nos currículos educativos e nas actividades dos centros. Ás veces, os horarios lectivos para dar os contidos formais dos

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

programas vense alterados por todas estas actividades. Ademais, moitas veces son os centros os que se teñen que adaptar ás condicións da oferta da Administración (horarios, recursos...) e non ao revés.

- Nalgúns puntos onde seguen existindo moitos estereotipos de xénero, como os materiais educativos, é preciso avanzar máis.

- A documentación emitida pola Administración e polos centros educativos e os materiais empregados polo profesorado utilizan unha linguaxe non discriminatoria.

- O Concello de Fene proporciona aos centros educativos recursos e materiais para a sensibilización e información.

- Segue habendo segregación e existindo estereotipos nas actividades, xogos e deportes practicados polos nenos e nenas e na utilización dos espazos nos centros educativos. A segregación está máis presente na etapa da preadolescencia.

- A medida que se ascende no nivel educativo, sobre todo en secundaria, as rapazas e os rapaces amosan un maior interese por esta temática ao ligala cunha cuestión reivindicativa máis global coa que se senten identificadas/os.

- Segue existindo unha elección estereotipada e sexista na elección profesional e académica do alumnado.

MESTA TEMÁTICA 4

Empoderamento: participación política e social. Cultura, lecer e deporte.

Listaxe de persoas entrevistadas:

- Carmen Silvar Canosa. Concelleira de Cultura e Deporte.
- Rocío Bertoa Puente. Concelleira do PP.
- Tareixa Pereiro García. Marcha Mundial das Mulleres.
- Loreto Primo Pérez. Marcha Mundial das Mulleres.
- Ánxela Lagoa Ferreiro. Marcha Mundial das Mulleres.
- Yolanda Cinza Rivera. Animadora Cultural do Departamento de Cultura e Deporte.

Nesta análise recóllense as reflexións das persoas entrevistadas; organizamos a presentación da información seguindo os temas e cuestións que se foron abordando.

Participación e poder político

•O nivel de participación das mulleres de Fene nas forzas políticas é baixo, sobre todo se o comparamos co nivel de participación no asociacionismo veciñal e comunitario. Ademais, o rol que xogan nelas é en moitos casos secundario ou subordinado con respecto ao papel xogado polos homes. A política partidaria é un ámbito máis masculinizado que o doutras organizacións e entidades.

•No que atinxe á implicación das mulleres de Fene no exercicio activo da cidadanía, na participación política e social máis alá da participación nos partidos, existe unha maior participación que no nivel partidario. Porén, esta participación segue sendo menor que a dos homes. Ademais, ten un nesgo de xénero no sentido de que as mulleres tenden a participar máis nun determinado tipo de asociacións (asociacións veciñais, culturais e recreativas ou de lecer) e a súa presenza é máis reducida noutro tipo de entidades (deportivas, sindicais, profesionais...), onde predomina a presenza masculina.

•As mulleres de Fene atopan barreiras e obstáculos que dificultan a súa incorporación a postos de responsabilidade, liderado e toma de decisións no nivel político. Entre estas barreiras, destaca a dificultade de conciliar a vida persoal, familiar e laboral, o que poderíamos denominar como unha “tripla xornada”. Identifícase tamén a idade, pois enténdese que a franxa de idade que a sociedade

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

patriarcal marca como referencia para que unha persoa poida poñerse á fronte dun proxecto ou entidade é máis curta (nin moi nova nin moi maior) nas mulleres que nos homes.

- A maioría das organizacións son entidades pensadas para homes (pensemos nos valores dominantes, nos estereotipos, nos propios horarios das xuntanzas...). Moitas veces, a presenza feminina nas organizacións non só supón unha implicación nos obxectivos e misión desa organización senón que tamén supón unha loita constante por rachar estereotipos, eliminar prexuízos e mudar valores discriminatorios coas mulleres.

- As medidas de acción positiva (p. ex. as cotas nas listas electorais) facilitan a incorporación das mulleres a postos de representación política e ás estruturas nas que se toman as decisións. Son incentivos válidos para unha primeira etapa, na que é preciso rachar barreiras difíciles de franquear. Nun primeiro momento contribúen a visibilizar a presenza feminina e a promover que as mulleres teñan referencias mais, a longo prazo, é preciso ir máis alá das medidas de acción positiva.

- A parálise no funcionamento do Consello Municipal da Muller pode ser indicativa dunha perda de importancia da cuestión da igualdade de xénero nas políticas municipais e, ademais, supón un exemplo moi negativo no fin de fomentar a inclusión da perspectiva de xénero nas entidades e asociacións do municipio.

- Existe claramente unha segregación de xénero na xestión dos distintos departamentos e políticas municipais. As mulleres que ocuparon postos de responsabilidade no goberno municipal fixérono tradicionalmente en departamentos que xestionan as competencias de servizos sociais, saúde, benestar, diversidade e inclusión social, turismo etc.. Fronte a isto, os departamentos que xestionan competencias en medio ambiente, espazos públicos, mobilidade e transporte, urbanismo, facenda, promoción do emprego e desenvolvemento tenden a estar en mans de homes. Os departamentos ocupados por mulleres teñen competencias relacionadas coas tarefas tradicionalmente desenvolvidas por mulleres como son as relacionadas cos cuidados e atencións ás persoas, a procura do benestar físico, afectivo e emocional etc.

Participación e poder no asociacionismo

- Existe unha participación diferenciada, desde o punto de vista de xénero, nas asociacións. As mulleres participan máis nas asociacións veciñais, sociocomunitarias e culturais-recreativas (esta

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

rede asociativa ten unha longa tradición en Fene); pola súa parte, os homes participan nestas asociacións e nas organizacións sindicais, empresariais, deportivas e profesionais. A presenza das mulleres é masiva nas ANPAS.

- O feito de que participen máis nas asociacións veciñais, sociocomunitarias e culturais-recreativas non quere dicir que as mulleres sexan maioría con respecto aos homes. Ademais, están claramente subrepresentadas nos postos directivos daquelas entidades.

- En Fene, hai un número importante de mulleres que participa nas asociacións de amas de casa.

- O conxunto do movemento asociativo de Fene apenas está concienciado en relación coas cuestións de discriminación de xénero, na sociedade en xeral e no mundo asociativo en particular. Naqueles tecidos asociativos en que predominan as persoas de maior idade é máis dificultoso introducir a perspectiva de xénero.

- Non existen barreiras discriminatorias directas nas asociacións que obstaculicen a incorporación das mulleres, pero si obstáculos menos visibles que inhiben a participación feminina das mulleres. Polo xeral, á fronte das asociacións e nos seus cargos (xuntas directivas, presidencias, secretarías...) predominan claramente os homes, en canto as mulleres xogan un papel máis secundario e subalterno. A longa e opresiva tradición de reclusión da muller na esfera privada fai que sexa máis difícil a participación das mulleres na vida pública fenesa.

- Non existe un perfil claro das mulleres que participan no asociacionismo; en xeral, adoitan ser mulleres que tenden a ter unha participación ampla no senso de que fan parte de varias asociacións.

Participación nas actividades lúdicas, deportivas, culturais e recreativas

- Nas actividades lúdicas, recreativas e culturais programadas desde o propio movemento asociativo non está incluída a perspectiva de xénero.

- Prodúcese unha certa segregación de xénero na participación nas actividades programadas polo Concello. Polo xeral, as mulleres participan máis nas actividades culturais e recreativas e os homes, nas actividades deportivas. Nas actividades culturais e de lecer as mulleres son maioría; pola contra, nalgúns actividades deportivas, os homes son moi maioritarios. As mulleres participan máis nas

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

actividades deportivas relacionadas coa saúde, o coidado e o benestar psicolóxico e emocional (natación terapéutica, tai chi, ioga, ximnasia...); neste tipo de actividades participan sobre todo mulleres de maior idade (50-65 anos).

- As mulleres de Fene conciben a participación nas actividades como un instrumento para a mellora da calidade de vida e a autoestima. Fai que se sintan reflectidas nas experiencias comúns das participantes e aumenta a motivación e a confianza para facer cousas e empoderarse.

- A participación das mulleres en risco de exclusión social (mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidades, mulleres en situación de pobreza...) nas actividades lúdicas, deportivas, culturais e recreativas é practicamente inexistente.

MESA TEMÁTICA 5

Saúde, sexualidade, calidade de vida, atención á diversidade e inclusión social.

Violencia de xénero.

Listaxe de persoas entrevistadas:

- Manuela Real Rego. Xefa do Departamento de Servizos Sociais do Concello.
- Maite Gayet Ferreira. Traballadora social do Departamento de Servizos Sociais do concello.
- Genoveva Sayago Martínez. Psicóloga do Departamento de Servizos Sociais do concello.
- Francisco Malvar Fernández. Coordinador do Centro de Saúde municipal.
- M^a Luísa Ortega García . Traballadora social do Centro de Saúde municipal.
- María Xosé Paz Rodríguez. Técnica dos Servizos Sociais do concello.
- Jose Luís Fernández. Sarxento da Guarda Civil.

Nesta análise recóllense as reflexións das persoas entrevistadas; organizamos a presentación da información seguindo os temas e cuestións que se foron abordando.

•As políticas e os recursos de servizos sociais para atención da infancia, persoas dependentes e anciáns seguen sendo a grande materia pendente do estado de benestar. As demandas e necesidades de infantarios, comedores, cuidadores/as, servizos de canguros/as etc. seguen sendo enormes en comparación coa escasa oferta pública. O escaso desenvolvemento destes servizos dificulta a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Preocupacións da poboación

•Como acontece en moitos outros lugares, ás cuestións relacionadas coa prevención para a saúde e a calidade de vida non se lle dá a importancia que debería por parte da poboación de Fene. Esta despreocupación xeral a respecto da prevención dáse máis nos grupos de menor idade. A concienciación sobre a necesidade de ter hábitos de vida saudables aumenta a medida que medra a idade.

•As principais preocupacións da xente nova no que se refire a saúde e á calidade de vida están relacionadas cos temas de sexualidade e anticoncepción.

Información

•Boa parte da poboación percibe unha información moi estereotipada sobre temas como

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

drogodependencias, sexualidade, autoestima, alimentación etc. Existe suficiente información pero a un nivel moi superficial.

- Os programas de educación afectivo-sexual dirixidos a preadolescentes e adolescentes, operan nun contexto, o das persoas, de sobreinformación; moitas veces, as intervencións que se fan neste sentido nos centros e comunidades escolares son moi puntuais, desarticuladas e desconectadas dun programa educativo e formativo máis amplo.

- Na preocupación pola saúde dos/as fillos/as segue predominando unha maior implicación feminina. As mulleres tamén son as principais demandantes e mediadoras de demanda dos servizos sociais e do centro de saúde.

- Nas escolas de pais e nais promovidas desde o Concello abórdanse temas relacionados coa drogodependencias, sexualidade, autoestima, alimentación etc.

Coordinación das intervencións

- Actualmente, existe unha boa coordinación entre os servizos sociais do concello e o centro de saúde; unha traballadora social do centro de saúde cumpre esa función de enlace entre o persoal profesional da saúde e do traballo social, o que permite unha abordaxe máis completa das distintas problemáticas.

- Moitas das intervencións que os servizos sociais do Concello promoven nestes temas desenvólvense de maneira illada e inconexa e non como programas que integren un plan de intervención comunitaria global e baseado nunha clara orientación de valores e nunha definición coherente de obxectivos.

- Enténdese que nos temas de saúde e benestar social é fundamental introducir a perspectiva de xénero. O centro de saúde do municipio manexa protocolos e formación específica para nenas/as, mulleres e persoas maiores.

Poboación en risco de exclusión social

- Non existe unha información completa e sistematizada que nos permita facer unha análise da composición sociodemográfica das persoas do Concello, en especial das mulleres, en risco de exclusión social.

•A participación das mulleres en risco de exclusión social (mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidades, mulleres en situación de pobreza...) nas actividades lúdicas, deportivas, culturais e recreativas é practicamente inexistente.

Violencia de xénero

•Non existe un coñecemento profundo do problema da violencia de xénero en Fene. Porén, a sensibilización da poboación cada vez é maior.

•En Fene, os departamentos do Concello (Servizos Sociais, Muller, Emprego...) traballan en coordinación coa Policía Local, Centro de Saúde, a Administración de Xustiza e os Corpos e Forzas de Seguridade do Estado.

•En anos anteriores houbo un proxecto de definición dun protocolo municipal de actuación ante un caso de violencia contra as mulleres que finalmente non se levou a cabo. O Centro de Saúde dispón dun protocolo de actuación ante casos de violencia de xénero.

•O persoal do Departamento de Servizos Sociais, a Policía Local e o persoal do Centro de Saúde teñen unha certa formación sobre esta problemática. Dispoñen, ademais, de ferramentas para a identificación e seguimento de casos.

•**Nos planes formativos das FSE inclúese formación sobre violencia de xénero e na policía xudicial existen unidades específicas dedicadas a esta problemática.**

II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2010-2013

CONCELLO DE FENE



PRESENTACIÓN

Co obxectivo de eliminar as desigualdades existentes entre mulleres e homes no noso termo municipal, a Delegación da Muller do Concello de Fene elaborou este II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O que aquí se presenta pretende ser un documento completo, viable e útil que dea lugar á implantación de medidas eficaces dirixidas a lograr unha igualdade real entre mulleres e homes no noso concello.

A experiencia do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes foi unha importante base para acometer este traballo, un novo reto co que se pretende facer partícipes a todos os sectores da sociedade fenesa, dando lugar a grandes e importantes melloras na calidade de vida do conxunto da poboación, e concienciando da necesaria loita pola igualdade en todos os ámbitos da nosa vida cotiá.

No proceso de desenvolvemento deste Plan de igualdade participaron mulleres e homes de distintos sectores da nosa sociedade, responsables de cuestións relacionadas cos servizos sociais, a educación, a formación e o mercado laboral, o asociacionismo, a política... Sen a súa colaboración este plan non sería posible. A todas estas persoas, moitas grazas.

INTRODUCCIÓN

O seguinte documento recolle a proposta que o Departamento de Servizos Sociais e a Concellaría da Muller presentan para a súa aprobación como II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene. O documento é o resultado dun proceso de planificación pública participativa no que se pretendeu integrar as dimensións política, técnico-administrativa e social xunto coa opinión de persoas expertas e a cualificación do equipo técnico encargado do desenvolvemento do traballo. Este proceso desenvolveuse entre os meses de maio e outubro de 2009 e foi impulsado pola Concellaría da Muller, que se apoiou para a dirección, coordinación e desenvolvemento operativo do traballo planificador no equipo técnico de Servizos Sociais e nos servizos da empresa de consultoría e planificación Tagen Ata Lingua e Comunicación.

A elaboración dun Plan de igualdade responde á necesidade de planificar a política de igualdade do concello. Coa planificación ordenamos de maneira racional e sistemática os recursos dispoñibles para desenvolver ordenadamente as accións pertinentes necesarias para a consecución duns obxectivos. Nestes obxectivos explíctase un futuro que é definido como desexable en contraposición a un presente definido como mellorable. A planificación dunha política pública recóllese nun documento ao que chamamos Plan. O plan é o documento escrito que constitúe un referente común para as persoas que están implicadas no seu desenvolvemento. É tamén un marco de contraste para, en posteriores momentos, aprender a partir da experiencia na elaboración de novas planificación.

O Concello de Fene vén desenvolvendo a súa política de igualdade seguindo esta lóxica planificadora desde a aprobación do seu I Plan de igualdade. Este Plan desenvolveuse entre os anos 2005 e 2008 e foi obxecto dunha avaliación de carácter externo no segundo semestre de 2008. Porén, con anterioridade á elaboración do seu I Plan de igualdade o Concello de Fene xa viña traballando no ámbito da igualdade de xénero a través dos seus Programas de atención á muller, sendo un dos concellos galegos pioneiros neste ámbito.

Nos últimos anos asistimos a unha intensificación da produción lexislativa orientada á consecución da igualdade entre mulleres e homes e á eliminación de calquera tipo de discriminación. Ademais, conséntase unha consolidación da planificación como metodoloxía empregada na definición das políticas públicas de igualdade. Neste senso, os Plans de igualdade convertéronse nunha ferramenta metodolóxica e técnica fundamental para a implementación das accións para a igualdade. Actualmente todas as administracións públicas (europea, estatal, autonómica e local) desenvolven

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

os seus Plans de igualdade, sendo, polo xeral, as administracións locais as últimas en adoptar esta ferramenta. Porén, o marco normativo vixente reconece a importancia da administración local no desenvolvemento das políticas de igualdade. Neste sentido, a Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes fai referencia no seu artigo 33 á promoción autonómica de Plans municipais de igualdade e a colaboración da Xunta de Galicia coas corporacións locais.

En canto administración máis próxima ao conxunto da cidadanía fenesa, o Concello de Fene está en condicións de xogar un papel clave na identificación das problemáticas e necesidades das mulleres de Fene en especial, e do conxunto da cidadanía en xeral, no que atinxe á igualdade entre mulleres e homes e a eliminación de calquera tipo de discriminación. No marco das súas competencias e tendo en conta os seus recursos e posibilidades, o Concello de Fene pode, e debe, actuar ordenando as súas accións para atender as demandas das mulleres do concello.

Abordar desde a institución municipal a satisfacción das necesidades e demandas básicas das mulleres de Fene non é unha tarefa sinxela; máis difícil aínda é atacar a raíz desa desigualdade estrutural fundamentada na posición asimétrica ante o poder e no acceso desigual dos homes e mulleres a recursos, oportunidades e recoñecemento. Para comprender as dificultades no intento de acadar o obxectivo da igualdade, primeiro debemos diferenciar neste plan o que son as accións formuladas para cubrir as necesidades básicas ou prácticas das mulleres aínda non cubertas, daquelas accións orientadas a remover as estruturas sociais nas que nace a desigualdade.

A complexidade da problemática da igualdade e a magnitude da tarefa obrigan a concibir este Plan como unha contribución, a do Concello de Fene e a súa cidadanía, ao obxectivo da igualdade. Esta contribución é a achega posible de Fene ao conxunto amplo e diverso de esforzos que as distintas administracións levan a cabo na procura da igualdade. Ningún Plan de igualdade, por moitos recursos de todo tipo que teña asignados, por moi ben deseñado que estea desde un punto de vista técnico e metodolóxico, pode acadar por si só o obxectivo da consecución da igualdade entre homes e mulleres e a eliminación das discriminacións. Só a actuación conxunta, coordinada e sinérxica das distintas administracións e das entidades e organizacións da sociedade pode garantir que, paseniño, se vaian dando os pasos necesarios para avanzar na eliminación da desigualdade entre homes e mulleres.

Moitos plans municipais de igualdade recollen obxectivos ambiciosos que en moi poucas ocasións se cumpren. A falta de recursos, a incoherencia metodolóxica, a fixación de compromisos en materiais

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

nas que o concello carece de competencias... impiden cumprir os obxectivos formulados e xera frustración entre as persoas que ostentan a responsabilidade política, a poboación destinataria das medidas, as organizacións sociais e o conxunto da cidadanía. Por iso, este II Plan de igualdade non quere xerar expectativas que logo se manifestan imposibles de cumprir. O seu contido trata de gardar o sempre difícil equilibrio entre o desexable, fundado nas expectativas políticas e sociais, e o posible, fundado nas distintas limitacións que existen.

Moitas das accións recollidas van encamiñadas a poñer as bases e a crear as estruturas necesarias para que no futuro se poidan desenvolver actuacións máis ambiciosas. Algunhas destas accións teñen como obxectivo poñer as bases para que no futuro a administración municipal poida definir unha estratexia de introdución da perspectiva de xénero na súa estrutura administrativa e no conxunto das súas políticas públicas. O anterior plan estaba baseado nun enfoque centrado nas *accións positivas* orientadas á satisfacción das necesidades prácticas das mulleres. Este II Plan de igualdade adopta un enfoque de maior alcance e profundidade que intenta poñer as bases, a partir da incorporación do *mainstreaming* de xénero, dunha política de igualdade orientada a remover as estruturas que xeran a desigualdade entre homes e mulleres. Un dos obxectivos centrais é incorporar a perspectiva de xénero nas distintas políticas públicas do concello e converter a problemática da igualdade nunha prioridade presente na axenda pública municipal. A incorporación desta perspectiva é un proceso complexo que non vai estar exento de dificultades, de aí a necesidade de apostar por unha estratexia gradual que vaia introducindo pouco a pouco os cambios necesarios que permitan readaptar a administración local fenesa ao principio do *mainstreaming* de xénero.

O II Plan de igualdade mantén algunhas das actuacións recollidas no I Plan, especialmente naquelas áreas definidas como prioritarias polos distintos axentes sociais participantes no proceso de elaboración do Plan. O novo plan dá continuidade ao que funcionou correctamente e segue sendo necesario, e elimina o que xa non é necesario, pertinente ou o que se afasta do factible.

A nova estratexia deste II Plan de igualdade condiciona tamén a temporalización dos seus programas de acción. Nos momentos iniciais o desenvolvemento do Plan vai centrarse naquelas accións encamiñadas ás seguintes prioridades:

- Preparar a estrutura municipal para o principio de *mainstreaming*,
- Traballar a sensibilización e a formación a nivel interno e social,
- Capacitar ás organizacións e entidades da sociedade civil e ás persoas que as representan para que

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

estas organizacións tamén incorporen a perspectiva de xénero.

O proceso de elaboración deste II Plan de igualdade e o seu resultado estiveron condicionados por unha serie de aspectos. En primeiro lugar, o tempo do que se dispuxo foi escaso tendo en conta que a elaboración do Plan baseábase nun proceso de participación cidadá. O tempo necesario para facer unha diagnose participativa e un plan de acción que integrase as dimensións política, técnico-administrativa e social, debería ter sido maior. A profundidade da diagnose e a maduración do plan de acción deberon axustarse a estas limitacións temporais. Así mesmo, constatouse un lixeiro déficit de participación social, pois algunhas das entidades ás que se lle demandou a súa implicación tiveron unha participación escasa ou nula. Porén, é preciso dicir que os límites de tempo non favoreceron que a participación social fose máis dinámica e produtiva.

ANTECEDENTES

O Concello de Fene foi sempre un concello pioneiro no desenvolvemento de moitas políticas sociais, hoxe plenamente consolidadas no mapa municipal galego. Entre estas políticas destacan os servizos, programas e accións positivas no ámbito da igualdade e a conciliación tradicionalmente desenvolvidas pola Área de Muller: Servizo de Información dos Dereitos da Muller, Servizo de Teleasistencia Móbil para mulleres vítimas da violencia de xénero, Servizo de Atención á Muller, Programa de conciliación da vida familiar e laboral *Verán Máis alá*, Programa de afectividade e sexualidade: *FeneAfectox*, Punto de Información ás Mulleres, Programa de Prevención de Embarazos non desexados, a subvención municipal “pílula postcoital”, etc.

Durante moito tempo estes programas, servizos e accións foron levados a cabo sen estar integrados nun plan coherente e ordenado de accións, un Plan de igualdade. En 2004 o Concello decidiu dar un paso adiante na súa política de igualdade e aprobou o seu I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. O desenvolvemento deste Plan foi avaliado no trimestre final do ano 2008.

MARCO LEGAL VIXENTE EN MATERIA DE IGUALDADE

Neste apartado imos facer referencia aos textos normativos máis importantes en materia de igualdade e que enmarcan a elaboración e os contidos deste plan. Especialmente, debemos facer referencia ás liñas e recomendacións establecidas pola Unión Europea. A lexislación de maior importancia incorpora unha breve descrición dos seus contidos máis relevantes.

Lexislación internacional. Nacións Unidas

A Organización das Nacións Unidas recolle na súa carta fundacional de 1945 o compromiso de “reafirmar a fe nos dereitos fundamentais, na dignidade e o valor da persoa, na igualdade de dereitos de homes e mulleres”. Este é o primeiro documento normativo onde se recoñece a liberdade e igualdade entre os sexos. Desde entón téñense elaborado documentos e textos legais que consideran a discriminación sexual como inxusta, xa que constitúe unha infracción dos dereitos humanos.

A Declaración Universal dos Dereitos Humanos de 1948 establece que “cada individuo é titular de todos os dereitos e liberdades fixadas nesta declaración, sen distinción de ningún tipo, xa sexa de raza, cor, sexo (...)”.

En 1967 asínase a Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres.

En 1979, a Asemblea Xeral de Nacións Unidas aproba a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres. Consta de 30 artigos que obrigan aos 141 países asinantes á igualdade de dereitos na esfera política, económica, social, cultural e civil. Tamén dispón medidas que garantan a igualdade no acceso á educación, ao emprego, e subliña a igualdade de responsabilidades na esfera doméstica.

No marco das políticas de igualdade das Nacións Unidas organízanse as Conferencias Mundiais sobre as Mulleres que pretenden elaborar propostas para que se cumpran os seguintes aspectos en todos os países e rexións do mundo:

- Que se garantan os mesmos dereitos e oportunidades para homes e mulleres.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Que se produza o cambio de actitudes necesario para que mulleres e homes compartan responsabilidades en todos os ámbitos.

Desde o ano 1975 convocáronse cinco conferencias mundiais:

- 1975: Ano internacional da muller. Primeira conferencia mundial sobre as mulleres celebrada en México. Tivo como eixe central a condición da igualdade xurídica e social da muller. Desta conferencia saíu un plan de acción para a década 1975-1985.
- 1980: Segunda conferencia mundial sobre as mulleres celebrada en Copenhague, co obxectivo de revisar os proxectos e reaxustar os programas, facendo especial fincapé no emprego, saúde e educación.
- 1985: Terceira conferencia mundial en Nairobi para examinar e avaliar os logros anteriores. Aprobouse a perspectiva até o ano 2000 e introduciuse o concepto de transversalidade. Elaborouse o documento *Estratexias orientadas cara ao futuro para o adianto da muller*.
- 1995: Cuarta conferencia mundial en Pekín, onde se aprobaron dous textos para acelerar as estratexias de Nairobi: a *Declaración de Pekín* e *A Plataforma de Acción*. Os gobernos signatarios comprométese a cumprir cos obxectivos do Plan de acción coa mobilización de recursos a nivel nacional e internacional.
- 2000: Quinta conferencia Beijing+5, celebrada en Nova Iorque. As principais conclusións do exame de Beijing+5 foron:
 - Necesidade de participación igualitaria das mulleres na toma de decisións sobre macroeconomía.
 - Recoñecemento dos impactos negativos da globalización nas mulleres e proposta de asegurar un acceso igualitario á protección social.
 - Recoñecemento do dereito á herdanza e á propiedade.
 - Adopción do Protocolo facultativo da convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller.
 - Inclusión no Estatuto de Roma da Corte Penal Internacional de todas as formas de violencia sexual como crimes de guerra e, en certas circunstancias, como crimes da

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

humanidade ou xenocidio.

- Necesidade de que os gobernos formulen novos compromisos en relación coa responsabilidade dos estados en casos particulares como “crimes en nome da honra” e abusos cometidos por “axentes non estatais”.

Lexislación e políticas europeas

Na construción da Unión Europea a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é unha cuestión clave. A nivel lexislativo cabe destacar:

- Tratado de Roma, de creación da CEE, establece que “cada Estado membro garantirá durante a primeira etapa, e manterá despois, a aplicación do principio de igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos para un mesmo traballo (...)”.
- Tratado de Amsterdam. Establece nos art. 2 e 3 que a UE terá como misión promover a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, introducindo este principio en todas as políticas e todos os programas.
- Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.
- Directiva 2004/113/CE do Consello, de 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e ao seu subministro.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 23 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 76/207/CCE relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.
- Resolución do Consello, de 15 de xullo de 2003, sobre o capital social e humano. Formación do capital social e humano na sociedade do coñecemento: aprendizaxe, traballo, cohesión social e igualdade entre homes e mulleres.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Directiva 2000/43/CE do Consello, do 29 de xuño de 2000, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnica.
- Resolución 2000/C218/02 do Consello e dos Ministros de Traballo e Asuntos Sociais, reunidos no seo do Consello de 29 de xuño de 2000, relativa á participación equilibrada entre homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar.
- Regulamento (CE) 1260/99 que integra o fomento da igualdade entre mulleres e homes na actuación dos fondos comunitarios.
- Directiva 96/34/CEE, de 3 de xuño, relativa ao Acordo Marco sobre o permiso parental.
- Directiva 92/85/CE do Consello, de 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da muller embarazada, que dera a luz ou no período de lactancia.

No marco das políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, desde 1982 desenvolvéronse varios Programas de acción comunitaria:

- I Programa de igualdade de oportunidades 1982-85.
- II Programa de acción 1986-90.
- III Programa de acción comunitaria a medio prazo 1991-95.
- IV Programa de acción comunitaria a medio prazo para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres 1996-2000.
- V Programa de acción comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres 2001-2005.
- Recentemente a UE elaborou o Plan de traballo para a igualdade de homes e mulleres (2006-2010). Neste plan defínense seis áreas prioritarias de intervención:
 - A mesma independencia económica de homes e mulleres.
 - A conciliación da actividade laboral coa vida privada e familiar.
 - Promover a representación paritaria na toma de decisións.
 - Erradicar a violencia de xénero e a trata de seres humanos.
 - Eliminar os estereotipos sexistas.
 - Promover a igualdade de xénero na política exterior e de desenvolvemento.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

Nos últimos anos contouse cunha Estratexia marco comunitaria sobre igualdade entre homes e mulleres (2001-2005). Tanto o Plan de traballo para a igualdade de homes e mulleres (2006-2010) como esta estratexia marco, constitúen o marco de referencia que orienta os obxectivos e accións das políticas de igualdade estatal, galega e do ámbito municipal. O Plan de traballo 2006-2010 combina o lanzamento de novas medidas co reforzo das actividades actuais que conseguen bos resultados. Reafirma o enfoque dual da igualdade baseado na perspectiva de xénero (promover a igualdade de xénero en todas as áreas e actividades políticas, *mainstreaming*) e en medidas específicas (accións positivas).

Lexislación e políticas estatais

No ámbito estatal as disposicións normativas na igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:

- Constitución Española 1978. O art. 14 establece que “Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra circunstancia persoal ou social” e o art. 9.2. sinala que “Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.
- O Estatuto dos Traballadores regula tamén a non discriminación no emprego por razóns de sexo: nas relacións laborais, no sistema de clasificación profesional, nos ascensos e nas remuneracións.
- Lei 16/83 pola que se crea o Instituto da Muller. Organismo autónomo adscrito ao Ministerio de Igualdade encargado de velar e promover a efectiva igualdade entre mulleres e homes.
- Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Lei 30/2003 sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno.
- Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de protección integral contra a violencia de xénero.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

A finalidade desta lei é garantir o dereito á igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, e eliminar calquera tipo de discriminación por razón de sexo. Entre as moitas disposicións que recolle esta lei debemos destacar ás relativas ao dereito ao traballo en igualdade de oportunidades (título IV) e as relativas aos dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar e ao fomento dunha maior corresponsabilidade entre homes e mulleres no reparto das obrigas familiares. Os contidos relativos aos dereitos de conciliación están recollidos nas disposicións adicionais da lei. Estas disposicións adicionais modifican, entre outros textos normativos, o Estatuto dos Traballadores, a Lei 31/95 de prevención de riscos laborais, o Real decreto lexislativo 1/1994, de 20 de xuño de 1994, e o texto refundido da Lei da Seguridade Social.

Por outra parte, a creación do Instituto da Muller permitiu a posta en marcha de políticas de igualdade de ámbito estatal, posibilitando reformas legais e o desenvolvemento de plans de actuación:

- I Plan de igualdade de oportunidades para as mulleres 1988-90.
- II Plan de igualdade de oportunidades para as mulleres 1993-95.
- III Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1997-2000).
- IV Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2003-2006).
- V Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2008-2011).

Lexislación e políticas no ámbito galego

O Estatuto de Autonomía de Galicia recolle nos artigos 4.1 e 4.2 a posibilidade de que os poderes públicos desenvolvan actuacións encamiñadas a promover as condicións de igualdade e removan os obstáculos que impiden ou dificultan a súa plenitude.

En 1991, a Lei 3/1991 de 14 de xaneiro creou o Servizo Galego de Igualdade do Home e da Muller. O seu obxectivo é “promover a igualdade de dereitos e a non discriminación entre homes e mulleres e a participación e integración da muller na vida social, cultural, económica e política de Galiza”.

As dúas leis de ámbito galego que conforman o marco lexislativo máis recente no ámbito da

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

igualdade entre mulleres e homes son:

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

Os obxectivos centrais desta lei eran ampliar o marco legal das políticas autonómicas de igualdade entre mulleres e homes, garantir a implicación da totalidade dos poderes públicos galegos no cumprimento da transversalidade de xénero e establecer diversas medidas para a consecución da igualdade. No seu artigo 33 a lei refírese á promoción autonómica de plans municipais de igualdade.

O título I regula: a actuación da Administración en materia de igualdade, a educación e a formación, os medios de comunicación e a igualdade, a erradicación do uso sexista da linguaxe, a violencia contra as mulleres, o Plan integral de apoio á familia, a igualdade laboral, a inserción das mulleres en situación de exclusión social, a participación das mulleres no desenvolvemento rural e a colaboración autonómica coas corporacións locais.

O título II regula: a tutela antidiscriminatoria no emprego público galego: acceso ao emprego público, á igualdade retributiva, aos dereitos de conciliación, ás medidas de prevención e de sanción do acoso sexual e á erradicación do acoso moral por razón de xénero.

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Esta lei trata de asentar o principio de transversalidade de xénero no exercicio das políticas de emprego e relacións laborais mediante a creación dunha Unidade administrativa de igualdade de xénero na Consellería de Traballo. A lei regula tamén os plans de igualdade que se aproben nas empresas e a concesión a estas da Marca Galega de Excelencia en Igualdade se aproban e cumpren os ditos plans. Ademais, a lei fai referencia á creación de Bancos de Tempo e á igualdade na formación e nas políticas activas de emprego.

Desde a Xunta de Galicia desenvolvéronse os seguintes Plans de igualdade autonómicos:

I Plan de igualdade de oportunidades para mulleres galegas (1993-94).

•II Plan de igualdade de oportunidades para as mulleres galegas (1995-97).

•III Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas (1998-2001).

•IV Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas (2002-2005).

•V Plan do goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes (2007-2010).

ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE. FASES E METODOLOXÍA

O II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene foi elaborado ao longo dunha serie de fases nas que se seguiron as metodoloxías máis acaídas para as diferentes tarefas que se ían desenvolver.

1ª Fase. Conformación do equipo de traballo e planificación do traballo.

Como primeiro paso constituíuse unha Comisión de Traballo integrada por persoal do Departamento de Servizos Sociais e polo equipo técnico externo encargado da elaboración do Plan. Esta Comisión de Traballo foi a encargada de deseñar o plan de traballo que se seguiu ao longo de todo o proceso e de impulsar todas as tarefas necesarias para a elaboración do plan. Unha das primeiras e máis importantes decisións foi estruturar o traballo en seis áreas temáticas. Esta división coincide coa estrutura do propio Plan de acción.

De cara a impulsar a participación de toda a estrutura da administración municipal, enviouse unha circular a todos os departamentos do Concello na que se informaba do comezo do proceso de elaboración do II Plan de igualdade e no que se demandaba a súa implicación.

2ª Fase. Investigación e análise.

Nesta fase procedeuse a identificar, compilar e analizar de maneira sistemática as fontes documentais e bibliográficas precisas para realizar a investigación. Esta análise documental permitiunos adquirir coñecementos e información sobre a temática, deseñar a metodoloxía de traballo e definir as técnicas e ferramentas necesarias para seu o desenvolvemento.

As principais fontes documentais e bibliográficas que se analizaron inicialmente foron as seguintes:

- A avaliación do I Plan de igualdade do Concello de Fene.
- O conxunto do marco legislativo en materia de igualdade.
- Plans de igualdade estatais e autonómicos e especialmente plans do ámbito municipal galego.
- Unha ampla bibliografía xeral e temática en materia de igualdade que se pode consultar no apartado de bibliografía. Na análise desta bibliografía tiveron especial importancia estudos e investigacións sobre a desigualdade en Galiza.

Unha parte central deste traballo de investigación consistiu en indagar nas fontes estatísticas, o que

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

nos permitiu facer unha análise cuantitativa o máis actualizada posible a respecto dunha serie de variables de especial interese. Tendo en conta que non existía un estudo sistemático de tipo cuantitativo sobre a situación da igualdade de xénero en Fene, procedeuse a identificar unha serie de variables sociodemográficas claves para explicar a desigualdade de xénero e a compilar a información dispersa a partir de bases de datos oficiais. No caso das variables das que non se dispuña de información cuantitativa o equipo técnico procedeu á súa produción. A análise de datos cuantitativos referidos á situación das mulleres na estrutura social fenesa recolleuse nun documento específico que constituíu unha primeira achega da diagnose.

Esta fase de investigación e análise completouse coa compilación de información cualitativa dispersa relevante.

3ª Fase. Participación na elaboración da diagnose.

A metodoloxía empregada na elaboración da diagnose pivotou sobre dúas liñas centrais. A primeira delas, como xa indicamos, partiu da compilación, tratamento e análise de datos secundarios de tipo cuantitativo. A segunda liña na elaboración da diagnose consistiu na elaboración de datos primarios de tipo cualitativo que, a través de entrevistas en profundidade a axentes do proceso, permitiron identificar os factores que afectan a igualdade de xénero, de cara a delimitar ámbitos estratéxicos de actuación. Tratábase de implicar as institucións e entidades de Fene na elaboración da propia diagnose, recollendo as súas opinións, percepcións e valoracións sobre a situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no Concello. Realizáronse 28 entrevistas.

Con toda a información compilada procedeuse a redactar o Informe de diagnose sobre a igualdade entre homes e mulleres no Concello de Fene. A finalidade deste documento é proporcionar unha información rigorosa e fiable que fundamente as propostas para o Plan de acción das entidades, institucións e persoas participantes no proceso de elaboración do II Plan municipal de igualdade. Este informe foi presentado nas seis mesas temáticas constituídas. Nas xuntanzas das mesas temáticas as persoas participantes debateron e validaron as cuestións recollidas no dito informe.

4ª Fase. Participación na elaboración do Plan de acción.

O equipo técnico deseñou unha ferramenta de traballo que foi enviada a todas as persoas participantes co obxectivo de facilitar a súa participación na definición das propostas para o Plan de acción. Nesta ferramenta de traballo demandábase a identificación de prioridades, obxectivos e actuacións concretas para a área temática correspondente. Unha vez recibidas estas propostas, o

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

equipo técnico fixo unha clasificación e análise destas e integrounas nos materiais nos que se fundamenta a elaboración do Plan de acción.

5ª Fase. Redacción do documento do Plan de igualdade.

Con toda a información e propostas das persoas participantes dispoñibles procedeuse á organización e estruturación destas no traballo de planificación. A lóxica planificadora guiou en todo momento a integración das propostas no Plan de acción. A análise e integración de propostas fíxose tendo en conta criterios de coherencia metodolóxica, viabilidade, oportunidade e efectividade. O resultado final deste traballo foi a redacción do documento no que se recolle a proposta do II Plan municipal de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene.

6ª Fase. Aprobación do documento do Plan de acción.

Unha vez redactado o documento no que se recolle a proposta do II Plan municipal de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene, este foi entregado ao Departamento de Servizos Sociais para a súa revisión e contraste final. O 5 de novembro de 2009 a proposta da Comisión Informativa de Dinamización Social, Benestar e Igualdade foi aprobada en pleno pola corporación municipal.

CARACTERÍSTICAS, FUNDAMENTACIÓN E VIXENCIA DO PLAN

Tanto o procedemento seguido na elaboración do Plan como a metodoloxía empregada están baseados nunha serie de principios reitores que impregnan os documentos finais de Diagnose e Plan de acción.

- Unha metodoloxía de análise e investigación social fundamentada na teoría de xénero. Pártese dunha análise crítica da realidade social e do cuestionamento do sistema patriarcal sobre o que se asentan as desigualdades entre os homes e as mulleres. Este enfoque de xénero na análise social ten en conta as situacións desiguais de partida entre homes e mulleres, e as causas que as explican, no ámbito económico, político, social, cultural etc.

- A metodoloxía empregada no proceso de planificación e a definición dos contidos do Plan de acción están fundamentadas nas prescricións derivadas do marco legislativo vixente a nivel comunitario, estatal e autonómico, así como nas propostas máis actualizadas dos plans de igualdade.

- Un dos principios fundamentais de todo o proceso foi o impulso da participación cidadá na construción da diagnose e na elaboración do Plan de acción. Tratábase de que tanto a detección das distintas problemáticas como a identificación das distintas propostas encamiñadas á resolución daquelas, xurdisen dun proceso colectivo de reflexión, deliberación, diálogo e busca dun consenso estratéxico. Este proceso participativo xera un capital social sobre o que asentar as futuras intervencións e ademais permite que os distintos axentes, institucións e entidades participantes, en especial as mulleres de Fene, contemplan o Plan de igualdade como seu.

Porén, a participación das entidades e institucións da sociedade fenesa, e especialmente das mulleres de Fene, non se limita á fase de elaboración do II Plan de igualdade. Apóstase por manter a implicación e participación en todas as fases: implementación, seguimento, readaptación e avaliación. O Concello asume como un compromiso fomentar a creación dunha *rede social pola igualdade* que se implique especialmente na implementación das distintas medidas. Esta rede debe constituír a base social sobre a que se sustenta o Plan e a masa crítica necesaria que impulsa a acción cara aos horizontes estratéxicos da igualdade.

- O II Plan de igualdade tamén contempla un novo enfoque consistente en implicar aos homes na

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

consecución da igualdade e na eliminación das discriminacións. Os homes deben deixar de ser un elemento pasivo para converterse en elementos activos que reflexionan criticamente sobre a súa condición e identidade.

- O compromiso da institución municipal por incorporar o enfoque transversal de xénero, ou *mainstreaming*, nas súas estruturas administrativas e en todas as súas políticas públicas. O Concello de Fene é consciente da importancia deste principio e dos cambios e adaptacións aos que obriga no seu funcionamento cotiá e na definición das súas políticas públicas. Apóstase por definir unha estratexia de incorporación do enfoque transversal de xénero ou *mainstreaming*, que planifique o desenvolvemento de accións que permitan crear as bases e as estruturas para unha actuación máis ambiciosa no futuro. Esta estratexia debe ir transformando, fixando e implementando gradualmente a igualdade na estrutura e funcionamento do concello.

- Como primeiro paso para a incorporación do enfoque transversal de xénero ou *mainstreaming* de xénero, o proceso de elaboración do plan procurou o compromiso do conxunto dos departamentos municipais nunha dobre dimensión. Por un lado, creando unha Área Temática de Administración Municipal e por outro facilitando a participación dos distintos departamentos nas outras áreas temáticas en virtude das súas competencias (saúde, emprego, cultura, deporte, inclusión social, promoción económica, educación, mocidade...).

- O contido do Plan de acción adopta unha visión integral, pois contempla accións positivas orientadas a satisfacer as necesidades prácticas das mulleres con outras accións encamiñadas a remover os obstáculos e as estruturas nas que se fundamenta a dominación, a discriminación e a desigualdade. O obxectivo destas accións é favorecer os intereses estratéxicos das mulleres. Manteranse as accións específicas destinadas a mulleres (enmarcables no Programa de Atención á Muller) que se consideren aínda necesarias.

- Este II Plan de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes de Fene pretende ser un documento dinámico, flexible e readaptable ás circunstancias cambiantes do contorno e das expectativas e necesidades sociais. Constitúe un marco orientativo que non esgota as posibilidades de acción en materia de igualdade.

- Tanto a Diagnose como o Plan de acción están fundamentados nas necesidades e demandas expresadas, sentidas e vividas polas mulleres de Fene. Neste senso, a diagnose puxo énfase en

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

detectar situacións de desigualdade e desequilibrio entre homes e mulleres. A metodoloxía empregada na diagnose apostou por desenvolver, xunto coa investigación cuantitativa, técnicas de tipo cualitativo.

- O Plan de acción recolle un conxunto de medidas que teñen en conta as características sociais, demográficas, económicas, urbanísticas e culturais do concello. Ademais, o Plan de acción adáptase ás posibilidades de actuación do Concello tendo en conta as competencias e os recursos cos que se conta. O realismo na definición de obxectivos e accións pretende evitar que se xeren expectativas que logo non se poden cumprir.

- Unha directriz estratéxica básica na implementación do Plan de acción é comezar executando accións que vaian asentando bases sólidas e firmes que permiten desenvolver novas accións; trátase de seguir unha estratexia gradual e que teña en conta a prelación entre accións. É fundamental que as medidas postas en marcha non se limiten a accións puntuais sen continuidade.

- A implementación do Plan de acción seguirá tamén unha lóxica planificadora fundamentada na definición de Programas de Acción executables no medio prazo e temporalizados. Todas as accións que se leven a cabo deben apoiarse en estruturas, organizacións e programas.

- O II Plan de igualdade combina o lanzamento de novas medidas co reforzo das actividades actuais que deron bos resultados. Neste senso, aproveitouse o traballo anterior recollido no I Plan de igualdade e no Informe de avaliación deste plan.

Vixencia do Plan

O II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene ten unha vixencia de catro anos e desenvolverase entre os anos 2010 e 2013.

INSTITUCIÓNS, ENTIDADES E PERSOAS PARTICIPANTES

Un dos principios inspiradores-reitores de todo o proceso foi fomentar a participación cidadá na definición do Plan de igualdade. A elaboración deste Plan baseouse nun proceso participativo que integrou as dimensións política, técnico-administrativa e social xunto coa opinión de persoas expertas e a cualificación do equipo técnico encargado do desenvolvemento do proceso. Efectivamente, tanto no que atinxe á diagnose como ao Plan de acción contouse coa opinión e coas propostas das distintas forzas políticas con representación no concello, dos diferentes departamentos e organismos da institución municipal, doutras administracións e dun diverso número de entidades sociais, culturais, veciñais e educativas. En consecuencia, tanto a diagnose como o Plan de acción fundamentáronse na realidade obxectiva e nas percepcións subxectivas da sociedade fenesa. Desde o equipo técnico entendemos que só se conseguiu parcialmente implicar as/os axentes sociais na elaboración da diagnose e no deseño das futuras liñas de intervención, existindo ademais un desequilibrio no grao de participación nas distintas áreas temáticas.

As institucións, entidades e persoas que participaron no proceso foron as seguintes:

- Iván Puentes Rivera. Alcalde do Concello de Fene.
- M^a Carmen Silvar Canosa. Concelleira delegada de Cultura e Deporte.
- Rocío Rey Sampayo. Concelleira de Servizos Sociais.
- Rita Couto Seijido. Concelleira do BNG.
- Rocío Bértoa Puente. Concelleira do PP.
- Manuel Sánchez Martínez. Concelleiro EU.
- Martina Manteiga Fulgueira. Interventora do concello.
- Ángeles Vivero Fresco. Tesoureira do concello.
- María Xosé Paz Rodríguez. Pedagoga do Departamento de Servizos Sociais.
- Genoveva Sayago Martínez. Psicóloga do Departamento de Servizos Sociais.
- Xesús Sánchez Cea. Técnico de orientación laboral da Área de Formación.
- Belén Souto Calvete. Axente de emprego e desenvolvemento local do concello.
- Yolanda Cinza Rivera. Animadora cultural do Departamento de Cultura
- Maite Rey Cuenca. Secretaria da Asociación de Empresariado IEN por Europa de Fene.
- Mónica Padín Díaz. Directora do Colexio Jorge Juan de Fene.
- Nuria Brage Ramos. Presidenta da ANPA do Colexio Centieiras de Fene.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- M^a Fátima Sánchez Martínez. Directora do CEIP Centieiras de Fene.
 - M^a Paloma Rodríguez Vázquez. Secretaria do CEIP Centieiras de Fene.
 - María Coínta Pazos García. Xefa de Estudos do CEIP Centieiras de Fene.
 - Tareixa Pereiro Garcia. Marcha Mundial das Mulleres.
 - Loreto Primo Pérez. Marcha Mundial das Mulleres.
 - Ánxela Lagoa Ferreiro. Marcha Mundial das Mulleres.
 - Maite Gayet Ferreira. Traballadora social do Departamento de Servizos Sociais do concello.
 - Manuela Real Rego. Xefa do Departamento de Servizos Sociais do concello.
 - Francisco Malvar Fernández. Coordinador do Centro de Saúde municipal.
 - M^a Luísa Ortega García. Traballadora social do Centro de Saúde municipal.
- José Luís Fernández. Sarxento da Garda Civil.

A ESTRUTURA DO PLAN

O II Plan de igualdade está estruturado en seis áreas temáticas:

1. Integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas e na administración municipal.
2. Igualdade na vida económica: emprego, formación e conciliación.
3. Educación, sensibilización e corresponsabilidade.
4. Empoderamento. Participación política e social, cultura, lecer e deporte.
5. Saúde, sexualidade, calidade de vida, atención á diversidade e inclusión social.
6. Loita contra a violencia de xénero.

O Plan considerado na súa totalidade ten un obxectivo xeral, seis obxectivos específicos e directrices estratéxicas xerais. Cada área temática ten un obxectivo xeral e os seus obxectivos específicos. Á súa vez cada obxectivo específico desenvólvese cunha serie de accións. Nas seguintes táboas resúmese a estrutura do Plan.

OBXECTIVO XERAL DO PLAN DE IGUALDADE

Conseguir unha maior igualdade entre as mulleres e os homes de Fene en todos os niveis da súa vida

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS DO PLAN DE IGUALDADE

1. Promover a integración gradual da perspectiva de xénero ou *mainstreaming* de xénero no concello: na súa organización xeral, nas súas estruturas e procedementos administrativos e en todas as políticas públicas municipais.
2. Contribuír a unha maior igualdade entre as mulleres e os homes de Fene na vida económica promovendo a diminución da precariedade, apoiando o emprendemento económico feminino e mellorando as condicións da oferta formativa e dos servizos para a conciliación.
3. Aumentar o nivel de sensibilización e o interese da poboación fenesa sobre a igualdade e corresponsabilidade, visibilizando e positivando os roles tradicionalmente femininos.

4. Fomentar o empoderamento das mulleres e a súa participación activa en todos os ámbitos políticos e sociais, como exercicio dos dereitos da cidadanía
5. Aumentar a práctica e desfrute dos dereitos e as prestacións sociais en materia de saúde e calidade de vida, así como a información sobre estas.
6. Mellorar a calidade da atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero, así como potenciar o aumento da súa prevención.

Área temática	Núm. de obxectivos xerais	Núm. de obxectivos específicos	Núm. de accións
1	1	8	31
2	1	4	15
3	1	5	21
4	1	6	28
5	1	5	24
6	1	6	22
Total	6	34	141

Táboa 1. Estrutura e contido do Plan de acción

PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN

OBXECTIVO XERAL DO PLAN DE IGUALDADE

Conseguir unha maior igualdade entre as mulleres e os homes de Fene en todos os niveis da súa vida.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS DO PLAN DE IGUALDADE

1. Promover a integración gradual da perspectiva de xénero ou *mainstreaming* de xénero no concello: na súa organización xeral, nas súas estruturas e procedementos administrativos e en todas as políticas públicas municipais.
2. Contribuír a unha maior igualdade entre as mulleres e os homes de Fene na vida económica e promovendo a diminución da precariedade, apoiando o emprendemento económico feminino e mellorando as condicións da oferta formativa e dos servizos para a conciliación.
3. Aumentar o nivel de sensibilización e o interese da poboación fenesa sobre a igualdade e corresponsabilidade, visibilizando e positivando os roles tradicionalmente femininos.
4. Fomentar o empoderamento das mulleres e a súa participación activa en todos os ámbitos políticos e sociais, como exercicio dos dereitos de cidadanía
5. Aumentar a práctica e disfrute dos dereitos e as prestacións sociais en materia de saúde e calidade de vida, así como a información sobre estas.
6. Mellorar a calidade da atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero, así como potenciar o aumento da súa prevención.

ÁREA 1: INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS E NA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

INTRODUCCIÓN

Enténdese por *mainstreaming* a transversalización da perspectiva de xénero en todos os niveis da política e da sociedade. Isto é, trátase de incorporar unha visión de xénero nas distintas políticas públicas do concello e converter a problemática da igualdade nunha prioridade presente na axenda pública municipal.

Como xa dixemos na introdución deste II Plan de igualdade, a incorporación desta perspectiva é un proceso complexo que non vai estar exento de dificultades, de aí a necesidade de apostar por unha estratexia gradual que vaia introducindo pouco a pouco os cambios necesarios que permitan readaptar a administración local fenesa ao principio do *mainstreaming de xénero*.

OBXECTIVO XERAL

Promover a integración gradual da perspectiva de xénero, ou *mainstreaming* de xénero, no concello: na súa organización xeral, nas súas estruturas e procedementos administrativos e en todas as políticas públicas municipais.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Coñecer en profundidade a situación do concello desde a perspectiva de xénero.
- 2.** Incrementar o coñecemento sobre a igualdade de xénero en Fene e a súa comarca.
- 3.** Visibilizar e difundir socialmente o compromiso político do Concello de Fene coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- 4.** Diseñar unha estratexia de introdución gradual do *mainstreaming* de xénero no concello.
- 5.** Redefinir os procedementos administrativos co obxectivo de readaptalos á perspectiva de xénero.
- 6.** Diseñar e implementar un programa xeral formativo e de sensibilización en igualdade

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene para todo o persoal do concello e para a corporación municipal.

7. Crear unha estrutura de igualdade no concello dotada de persoal, recursos e competencias.

8. Incluír progresivamente a perspectiva de xénero na política de recursos humanos do concello.

ACCIONES

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 1. Coñecer en profundidade a situación do Concello desde a perspectiva de xénero.

•1.1. Realizar unha diagnose en profundidade sobre a situación do *mainstreaming* de xénero na administración municipal.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 2. Incrementar o coñecemento sobre a igualdade de xénero en Fene e a súa comarca.

•2.1. Promover desde o Concello de Fene a creación dun órgano comarcal específico de investigación e observación de xénero.

•2.2. Crear un premio anual, por parte deste órgano comarcal, ao mellor traballo de investigación de ámbito comarcal sobre a igualdade de xénero.

•2.3. Incorporación da variable sexo e doutras variables vinculadas ao xénero e análise de xénero en todas as estatísticas, enquisas, bases de datos e estudos do concello.

•2.4. Realizar un estudo cuantitativo completo sobre a situación da muller en Fene.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 3. Visibilizar e difundir socialmente o compromiso político do Concello de Fene coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

•3.1. Realizar e difundir unha declaración municipal na que se recolla o compromiso político ao máis alto nivel institucional (Alcaldía e Corporación Municipal) do Concello de Fene coa igualdade de oportunidades en xeral e co pleno desenvolvemento do II Plan de igualdade de oportunidades en particular. Esta acción debe levarse a cabo en coordinación coas accións contempladas para a

difusión e comunicación do II Plan de igualdade¹⁴.

- 3.2. Procurar que no futuro outras entidades e organizacións de Fene se sumen á declaración institucional pola igualdade asumindo os seus propios compromisos.
- 3.3. Elaborar un protocolo de actuación co obxectivo de desenvolver desde o concello unha comunicación non estereotipada na súa proxección externa a nivel social e interinstitucional.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 4. Diseñar unha estratexia de introdución gradual do *mainstreaming* de xénero no concello.

- 4.1. Constituír unha comisión interdepartamental que impulse o desenvolvemento das accións recollidas nesta área e que faga un seguimento do seu cumprimento.
- 4.2. Definir unha estratexia de introdución do *mainstreaming* de xénero na institución municipal que identifique os cambios necesarios na súa organización, estrutura, procedementos administrativos e contidos, e os prazos e temporalización para levala a cabo.
- 4.3. Desenvolver un programa piloto de cambio organizativo en clave de xénero (CopEQ) nun departamento municipal.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 5. Redefinir os procedementos administrativos co obxectivo de readaptalos á perspectiva de xénero.

- 5.1. Utilizar unha linguaxe non sexista en todos os documentos administrativos.
- 5.2. Impulsar o asesoramento lingüístico de xénero no Servizo de Normalización Lingüística municipal.
- 5.3. Revisar e analizar todos os procedementos administrativos municipais e redefínilos tendo en conta a perspectiva de xénero.
- 5.4. Establecer mecanismos de participación das mulleres de Fene no deseño, implementación e avaliación de todas as políticas públicas municipais.
- 5.5. Desenvolver unha intervención piloto nun departamento municipal que incorpore a perspectiva de xénero no proceso de deseño, implementación e avaliación das súas políticas públicas sectoriais:
 - análise previa do impacto de xénero de disposicións normativas e intervencións (plans, programas, proxectos) no ámbito das competencias do departamento que protagonice a

¹⁴ Ver apartado de “Difusión e comunicación do Plan”.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

experiencia piloto (emprego, promoción económica, urbanismo, servizos sociais, cultura etc.).

- deseño, implementación e avaliación das políticas públicas do departamento integrando a perspectiva de xénero.
- facilitar a participación das mulleres de Fene no deseño, implementación e avaliación das políticas públicas do departamento seleccionado.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 6. Diseñar e implementar un programa formativo e de sensibilización en igualdade para todo o persoal do concello e para a corporación municipal.

- 6.1. Programa estable de cursos de formación do persoal: formación básica xeral para o conxunto do equipo e formación especializada que aborde a igualdade en diferentes ámbitos (educación, saúde, emprego, deporte, benestar social, violencia de xénero etc.) para profesionais e persoal técnico dos distintos departamentos con necesidades específicas no tratamento e incorporación da igualdade de oportunidades.
- 6.2. Programa estable de cursos de formación da corporación municipal: formación básica xeral para o conxunto da corporación e formación especializada que aborde a igualdade en diferentes ámbitos (educación, saúde, emprego, deporte, benestar social, violencia de xénero etc.).
- 6.3. Programa estable de formación avanzada para niveis e profesionais que teñen que afrontar procesos específicos de integración da perspectiva de xénero nas estruturas administrativas e nas políticas públicas municipais (estadísticas de xénero, ferramentas de intervención de xénero nas políticas públicas etc.).
- 6.4. Deseño dun curso específico para o persoal de recente ingreso na administración municipal que inclúa contidos relativos ao conxunto da política municipal de igualdade (Plan de igualdade, estratexia de *mainstreaming*, programas e intervencións en desenvolvemento, recursos, estruturas e persoal de igualdade etc.).
- 6.5. Elaboración dunha guía metodolóxica adaptada á realidade da estrutura municipal que sirva de apoio ao persoal técnico-profesional que ten que afrontar procesos específicos de integración da perspectiva de xénero no seu departamento e nas súas políticas públicas.
- 6.6. Campaña de promoción de exercicios de dereitos de conciliación entre o persoal do Concello.
- 6.7. Campaña de sensibilización en igualdade entre mulleres e homes orientada ao persoal do concello e á corporación municipal.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 7. Crear unha estrutura de igualdade no concello dotada de persoal, recursos e competencias.

- 7.1. Contratación estable dunha técnica de igualdade.
- 7.2. Dotar dunha partida específica, recollida nos orzamentos municipais, destinada á execución anual das intervencións recollidas no II Plan de igualdade, sen prexuízo de que os distintos departamentos acheguen recursos económicos para as accións en materia de igualdade.
- 7.3. Consolidar de maneira estable o Servizo de Atención á Muller e o Punto de Información á Muller.
- 7.4. Constitución dunha Unidade Municipal de Igualdade de Xénero integrada pola técnica de igualdade, unha técnica do departamento municipal de Servizos Sociais, e as persoas responsables do Servizo de Atención á Muller e o Punto de Información á Muller.
- 7.5. Provisión de asistencias técnicas especializadas para a implantación da transversalidade de xénero cando se considere necesaria e tendo en conta os recursos municipais para a política de igualdade.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 8. Incluír progresivamente a perspectiva de xénero na política de recursos humanos do concello.

- 8.1. Puntuar nos procesos de acceso e promoción interna a formación en igualdade.
- 8.2. Inclusión nos procesos de selección e nas probas de ingreso de contidos sobre igualdade de xénero e *mainstreaming*.
- 8.3. Analizar con anterioridade á súa publicación, nas ofertas de emprego público municipal, se os requisitos esixidos ás persoas aspirantes determinan un prexuízo para as mulleres, e no caso de ser así, realizar as valoracións técnicas a cargo de persoal especializado das prazas, coa finalidade de comprobar se eses requisitos son absolutamente necesarios para o desenvolvemento das funcións. Se non o fosen, serán eliminados da oferta pública de emprego.

ÁREA 2: IGUALDADE NA VIDA ECONÓMICA: EMPREGO, FORMACIÓN E CONCILIACIÓN

INTRODUCCIÓN

Xa vimos no desenvolvemento da diagnose que a distribución por sexos do mercado de traballo é a clave fundamental para definir e corrixir as desigualdades que habitualmente marcan a participación das mulleres na economía.

Da análise da participación das mulleres na vida económica, e do coñecemento das características da participación destas neste terreo nacen as propostas realizadas neste II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene.

OBXECTIVO XERAL

Contribuír a unha maior igualdade entre as mulleres e os homes de Fene na vida económica promovendo a diminución da precariedade, apoiando o emprendemento económico feminino e mellorando as condicións da oferta formativa e dos servizos para a conciliación.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

1. Incluir a perspectiva de xénero nos procesos de orientación laboral.
2. Fomentar a iniciativa empresarial e de autoemprego feminino, concentrando os esforzos do concello nas iniciativas empresariais femininas nos sectores de traballo artesanal e servizos ao fogar e atención ás persoas dependentes, que en Fene se veñen desenvolvendo tradicionalmente de forma irregular.
3. Promover o acceso á formación ocupacional das mulleres con dificultades específicas para a súa inserción laboral.
4. Desenvolver servizos que contribúan á corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

ACCIONES

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 1. Incluir a perspectiva de xénero nos procesos de orientación laboral.

- 1.1. Incluir nos temarios dos diferentes seminarios en materia de emprego contidos que fagan visible a participación de homes en ocupacións *feminizadas* e de mulleres en ocupacións *masculinizadas*.
- 1.2. Seminarios para a busca de emprego con perspectiva de xénero que potencien a autoestima, a asertividade e as habilidades persoais básicas no desenvolvemento profesional das mulleres en profesións masculinizadas.
- 1.3. Formación e sensibilización sobre perspectiva de xénero para o persoal técnico dos servizos municipais de emprego, promoción económica e formación.
- 1.4. Desenvolvemento dunha campaña que anime as mulleres a participar nos cursos de formación en actividades tradicionalmente masculinizadas.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 2. Fomentar a iniciativa empresarial e de autoemprego feminino, concentrando os esforzos do concello nas iniciativas empresariais femininas nos sectores de traballo artesanal, servizos ao fogar e atención ás persoas dependentes, que en Fene se veñen desenvolvendo tradicionalmente de forma irregular.

- 2.1. Realizar un estudo sobre a viabilidade da comercialización de produtos artesanais de elaboración maioritariamente feminina.
- 2.2. Desenvolver un programa integral de promoción de iniciativas empresarias de autoemprego nos sectores de traballo artesanal, servizos ao fogar e atención ás persoas dependentes que contemple accións formativas, asesoramento empresarial e axudas económicas.
 - Formación especializada en xestión empresarial.
 - Asesoramento e titorización do proceso de creación das iniciativas empresariais que se poidan crear (pequeno viveiro de empresas neste sector).
 - Axudas e subvencións municipais e xestión municipal doutras axudas.
 - Programa formativo para a adquisición de habilidades TIC.
- 2.3 Desenvolver un programa de promoción da creación dunha empresa de servizos de atención á infancia de Fene que contemple as seguintes accións:

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Formación especializada en xestión empresarial.
- Asesoramento e titorización do proceso de constitución da empresa.
- Programa formativo para a adquisición de habilidades TIC.
- Compromiso por parte do concello de garantir á empresa de recente creación a contratación dos seus servizos durante un tempo determinado para a prestación dun servizo público municipal de atención á infancia.
- 2.4. Desenvolver anualmente un curso de asesoramento a outras iniciativas empresariais femininas xerais.
- 2.5. Programa formativo en adquisición de habilidades TIC para mulleres demandantes de emprego.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 3. Promover o acceso á formación ocupacional das mulleres con dificultades específicas para a súa inserción laboral.

- 3.1. Analizar a situación formativa e laboral das mulleres de Fene que teñen dificultades específicas para a súa inserción laboral.
- 3.2. Desenvolver actividades formativas específicas para mulleres con dificultades de inserción laboral.
- 3.3. Programa formativo en adquisición de habilidades TIC para mulleres con dificultades específicas para a súa inserción laboral.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 4. Desenvolver servizos que contribúan á corresponsabilidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- 4.1. Promover en colaboración cos centros educativos e as ANPA do Concello a apertura dos centros educativos en horario non lectivo.
- 4.2. Desenvolver unha campaña de sensibilización co obxectivo de que os homes asuman maiores responsabilidades no coidado doutras persoas (fillas/os e persoas dependentes) exercendo os dereitos que en materia de permisos contempla a normativa vixente.
- 4.3. Promover a creación dun Banco de Tempo Municipal.

ÁREA 3: EDUCACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

INTRODUCCIÓN

A educación é un elemento formal de socialización; a través desta socialización a nosa cultura é capaz de transmitirse de xeración en xeración perpetuándose no tempo con todas as características que lle son propias, e con ela as diferenzas entre mulleres e homes, a sensibilización de cara á igualdade entre os dous sexos, e as tradicións de reparto de tarefas e roles de xénero.

A educación é ademais o camiño natural polo que as persoas accedemos á vida laboral, levando con nós unha carga de saberes, costumes e ideas que nos acompañarán por moito tempo.

É por iso que a educación é unha das claves para loitar pola igualdade, xa que os nenos e nenas que hoxe están na escola serán mañá homes e mulleres. Por outro lado, a escola é a ferramenta ideal para traballar coas familias a sensibilización e a corresponsabilidade.

Non obstante, como veremos a continuación, podemos traballar a sensibilización da cidadanía a través de actos sociais non directamente relacionados coa escola, como actos públicos, campañas de sensibilización social...

OBXECTIVO XERAL

Aumentar o nivel de sensibilización e o interese da poboación fenesa sobre a igualdade e corresponsabilidade, visibilizando e positivando os roles tradicionalmente femininos.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 1. Promover entre o persoal do ensino unha formación de calidade en temática de xénero e corresponsabilidade.**
- 2. Promover a realización de actividades específicas de coeducación e igualdade dirixidas ao ensino, e á sociedade fenesa en xeral.**
- 3. Promover actitudes de tolerancia, respecto e reflexión entre a sociedade fenesa,**

facendo especial fincapé nos colectivos de infancia e xuventude.

4. Considerar a igualdade de forma transversal como unha oportunidade para afianzar nas escolas os obxectivos da coeducación e visualizar a presenza dos contidos coeducativos presentes nos proxectos educativos dos centros.
5. Fomentar a visión de xénero no deseño e realización de actividades públicas.

ACCIONES

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 1. Promover entre o persoal do ensino unha formación de calidade en temática de xénero e corresponsabilidade.

- 1.1. Realización de cursos específicos de coeducación, igualdade e prevención da violencia de xénero, dirixidos ao persoal docente.
- 1.2. Creación dun programa de formación en coeducación dirixido ao persoal xeral dos centros de ensino no que se traballe a eliminación de estereotipos, prexuízos e roles asociados ao sexo.
- 1.3. Elaboración e difusión dunha guía de coeducación de propostas concretas aplicables aos centros de ensino.
- 1.4. Realización dunha campaña de concienciación que faga referencia a que calquera persoa, sexa cal sexa a súa función no ensino, pode influír na educación en igualdade do alumnado dos centros.
- 1.5. Elaboración e difusión dunha guía de linguaxe non sexista específica para o ensino.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 2. Promover a realización de actividades específicas de coeducación dirixidas ao ensino, e á sociedade fenesa en xeral.

- 2.1. Realización nos centros de ensino de actividades escolares específicas de coeducación, igualdade de xénero e corresponsabilidade.
- 2.2. Realización de obradoiros de nais e pais nos que se traballen as temáticas de educación non sexista, relacións afectivo – sexuais, prevención da violencia de xénero e reparto de responsabilidades.
- 2.3. Realización de actividades abertas sobre coeducación e corresponsabilidade no fogar

nos que poidan participar as familias no seu conxunto.

•2.4. Realización dunha campaña de sensibilización sobre a necesidade de traballar a igualdade tanto nos centros de ensino como nos fogares, xa antes de que as nenas e nenos vaian á escola.

•2.5. Recollida de propostas das ANPA, dos centros de ensino e das asociacións, para a realización de actividades sobre coeducación e igualdade que impliquen o resto da sociedade. Posteriormente as propostas terán que ser valoradas, e as viables, levadas a cabo.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 3. Promover actitudes de tolerancia, respecto e reflexión entre a sociedade fenesa, facendo especial fincapé nos colectivos de infancia e xuventude.

•3.1. Realización de campañas dirixidas ao fomento do cambio de relacións de xénero e formación na autonomía persoal, como base da erradicación das diferenzas de xénero.

•3.2. Formación en técnicas de fomento da autonomía persoal dirixida a todas aquelas persoas que traballen con infancia e xuventude.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 4. Afianzar nas escolas os obxectivos da coeducación e visibilizar a presenza dos contidos coeducativos dos proxectos educativos dos centros.

•4.1. Incorporación de contidos específicos de coeducación en todos os niveis educativos, dentro da xornada escolar, xa sexa de forma transversal, xa mediante obradoiros ou actividades específicas.

•4.2. Desenvolvemento de campañas sobre igualdade nos centros de ensino, nas que o alumnado teña unha participación activa.

•4.3. Comunicación ás familias das actividades de coeducación e corresponsabilidade que se leven a cabo nos centros de ensino.

•4.4. Recompilación das propostas coas que os centros de ensino traballan os contidos sobre igualdade, para a posterior realización dunha publicación que sirva como difusión

das actividades e guía de boas prácticas.

- 4.5. Realización dun concurso de propostas de innovación en materia de igualdade na que participe o profesorado de todos os centros do concello.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 5. Fomentar a visión de xénero no deseño e realización de actividades públicas.

- 5.1. Formación específica en temática de xénero para todo o persoal do concello encargado da planificación, implantación e dinamización de actividades públicas e de participación cidadá.
- 5.2. Reforzo da sensibilización do tecido asociativo e empresarial en temática de xénero, mediante campañas especificamente dirixidas a estas entidades.
- 5.3. Realización dunha campaña para o fomento da igualdade de xénero na vida cotiá da sociedade fenesa.
- 5.4. Incorporación da visión de xénero nas actividades de participación cidadá.

ÁREA 4: EMPODERAMENTO. PARTICIPACIÓN POLÍTICA E SOCIAL, CULTURA, LECER E DEPORTE.

INTRODUCCIÓN

Unha das ferramentas imprescindibles para chegar a conseguir unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes é o empoderamento.

Falando en termos xerais enténdese o empoderamento como un proceso de redución da vulnerabilidade e un incremento de capacidades dos sectores marxinados dunha sociedade, aumentando a súa participación nesta.

Cando falamos de empoderamento en relación coa temática de xénero, facemos referencia á estratexia pola que as mulleres incrementan o seu poder e acceden ao uso e control dos recursos, gañan influencia e participan no cambio social. Este proceso inclúe que as mulleres tomen conciencia dos seus propios dereitos, capacidades e intereses, fortalecendo as súas capacidades, confianza, visión e protagonismo coa finalidade de participar nas tomas de decisións e poder influír nestas e impulsar cambios positivos das situacións que viven.

OBXECTIVO XERAL

Fomentar o empoderamento das mulleres e a súa participación activa en todos os ámbitos políticos e sociais, como exercicio dos dereitos de cidadanía.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Reforzar o tecido asociativo feminino de Fene e as entidades que traballan pola igualdade.
- 2.** Fomentar a progresiva inclusión da perspectiva de xénero no conxunto do tecido asociativo de Fene.
- 3.** Desenvolver un programa de accións orientado á adquisición de empoderamento por parte das mulleres do concello.
- 4.** Abrir unha liña de traballo pola igualdade orientada aos homes do concello.

5. Fomentar a progresiva inclusión da perspectiva de xénero na política de cultura e lecer do concello e a participación das mulleres nas actividades programadas.

6. Fomentar a progresiva inclusión da perspectiva de xénero na política de deporte do concello e a participación das mulleres nas actividades programadas.

ACCIONES

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 1. Reforzar o tecido asociativo feminino de Fene e as entidades que traballan pola igualdade.

- 1.1. Realizar unha diagnose sobre o grao de participación política e social das mulleres e a súa presenza nos procesos de toma de decisións e as estruturas de poder.
- 1.2. Reconstituír o Consello Municipal da Muller dinamizando o seu funcionamento.
- 1.3. Garantir a presenza de asociacións de mulleres nos órganos consultivos e de participación cidadá do concello.
- 1.4. Compromiso por parte do concello de establecer canles de información, comunicación e consulta do asociacionismo feminino nos procesos de deseño, implementación e avaliación de todas as políticas públicas municipais.
- 1.5. Desenvolver desde o concello unha liña de axudas para as entidades de Fene que traballan pola igualdade.
- 1.6. Impulsar desde o concello a creación dunha Rede Municipal de Entidades pola Igualdade.
- 1.7. Facilitar desde o concello apoio técnico para o deseño e desenvolvemento de proxectos e accións pola igualdade que leven a cabo o tecido asociativo feminino de Fene e as entidades que traballan pola igualdade.
- 1.8. Ligar o Programa de Voluntariado do concello coas accións que o tecido asociativo de Fene poida levar a cabo en materia de igualdade.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 2. Fomentar a progresiva inclusión da perspectiva de xénero no conxunto do tecido asociativo de Fene.

- 2.1. Promover a creación de vogalías ou áreas da muller ou da igualdade nas asociacións veciñais, sociocomunitarias, etc. mixtas.
- 2.2. Deseñar e desenvolver un programa formativo en igualdade para as entidades de Fene.
- 2.3. Deseñar e desenvolver un programa de sensibilización en igualdade para as entidades de

Fene.

- 2.4. Desenvolver desde o concello unha liña de axudas para as entidades de Fene que leven a cabo actividades en clave de xénero ou orientadas á inclusión da perspectiva de xénero na súa estrutura ou actividades.
- 2.5. Facilitar desde o concello apoio técnico para o deseño e desenvolvemento de proxectos e accións pola igualdade que leven a cabo as entidades de Fene.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 3. Desenvolver un programa de accións orientado á adquisición de empoderamento por parte das mulleres do concello.

- 3.1. Diseñar e desenvolver un programa formativo para a capacitación das mulleres que ocupan postos de responsabilidade: liderado, habilidades sociais en mundos masculinizados, estratexias de negociación, etc.
- 3.2. Diseñar e desenvolver accións formativas e sensibilizadoras de educación cívico-política orientada a facilitar os coñecementos e habilidades para un exercicio completo e activo dos dereitos de cidadanía.
- 3.3. Diseñar e desenvolver accións formativas para a adquisición de habilidades básicas TIC.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 4. Abrir unha liña de traballo pola igualdade orientada aos homes do concello.

- 4.1. Promover o voluntariado e a participación dos homes nas entidades ou ámbitos moi feminizados.
- 4.2. Diseñar e desenvolver seminarios formativos mixtos que teñan como eixo temático a diversidade do contido do rol de xénero.
- 4.3. Impulsar desde o concello a creación de asociacións de homes pola igualdade.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 5. Fomentar a progresiva inclusión da perspectiva de xénero na política de cultura e lecer do concello.

- 5.1. Realizar e manter estatísticas que inclúan a variable sexo e que capturen información

cuantitativa e cualitativa sobre a participación das mulleres nas actividades culturais e de lecer programadas desde o concello.

- 5.2. Elaborar unha pequena guía metodolóxica que facilite a inclusión da perspectiva de xénero nas actividades culturais e de lecer programadas desde o concello.
- 5.3. Dar continuidade á programación cultural e de lecer do concello que xa incorpora a perspectiva de xénero.
- 5.4. Aumentar os fondos bibliográficos, audiovisuais e documentais sobre a temática de igualdade e xénero na biblioteca municipal.
- 5.5. Difundir a obra de artistas, artesás, creadoras, escritoras, etc. de Fene.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 6. Fomentar a progresiva inclusión da perspectiva de xénero na política de deporte do concello.

- 6.1. Realizar e manter estatísticas que inclúan a variable sexo e que capturen información cuantitativa e cualitativa sobre a participación das mulleres nas actividades deportivas programadas desde o concello.
- 6.2. Elaborar unha pequena guía metodolóxica que facilite a inclusión da perspectiva de xénero nas actividades deportivas programadas desde o concello.
- 6.3. Deseñar e desenvolver unha campaña de sensibilización que denuncie o sexismo e a segregación na práctica deportiva e que promova valores igualitarios e a participación de homes en deportes feminizados e de mulleres en deportes masculinizados.
- 6.4. Fomentar entre as mulleres de Fene a práctica deportiva e o exercicio físico como hábitos de vida que redundan nunha mellora da saúde, a autoestima e o benestar psicosocial e emocional, prestando especial atención ás mulleres adultas.

ÁREA 5: SAÚDE, SEXUALIDADE, CALIDADE DE VIDA, ATENCIÓN Á DIVERSIDADE E INCLUSIÓN SOCIAL

INTRODUCCIÓN

Ao falar da saúde da muller é habitual pensar en problemas de tipo reprodutivo, e sen dúbida estes problemas son propios das mulleres, pero non son os únicos relacionados con elas.

Os problemas de saúde nas mulleres, moitos relacionados coa sexualidade, veñen marcados en gran medida por aspectos culturais interiorizados pola sociedade e que moitas veces determinan a diferenza existente no acceso aos recursos pertinentes.

OBXECTIVO XERAL

Aumentar a práctica e desfrute dos dereitos e as prestacións sociais en materia de saúde e calidade de vida, así como a información sobre estas.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- 1.** Incrementar a información en materia de saúde e as súas problemáticas, así como dos recursos dispoñibles.
- 2.** Fomentar actitudes e hábitos saudables e seguros en materia de saúde e sexualidade, dando especial importancia á poboación nova e á poboación feminina.
- 3.** Optimizar os servizos e recursos sociais municipais, estendendo o seu uso por parte das mulleres do concello.
- 4.** Promover a inclusión social das mulleres en risco de exclusión.
- 5.** Impulsar o desenvolvemento de novas formas de organización que favorezan a conciliación da vida familiar e laboral e melloren a calidade de vida da cidadanía.

ACCIONES

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 1. Incrementar a información en materia de saúde e as súas problemáticas, así como dos recursos dispoñibles.

- 1.1. Formación de mediadoras e mediadores en educación para a saúde.
- 1.2. Realización de campañas de educación para a saúde nos centros de ensino, en todos os niveis educativos.
- 1.3. Continuación das xornadas de educación para a saúde para persoas maiores.
- 1.4. Elaboración dunha guía de recursos en materia de saúde que incorpore a perspectiva de xénero.
- 1.5. Realización dunha campaña de concienciación sobre a importancia da saúde na calidade de vida, facendo especial fincapé na perspectiva de xénero na saúde.
- 1.6. Realización dunha pequena guía de saúde de uso diario, que teña á poboación en xeral como grupo destinatario.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 2. Fomentar actitudes e hábitos saudables e seguros en materia de saúde e sexualidade, dando especial importancia á poboación nova e á poboación feminina.

- 2.1. Mantemento das actuais liñas de traballo existentes no concello en materia de sensibilización sexual e afectividade.
- 2.2. Realización de xornadas interxeracionais de educación para a saúde e formación afectivo-sexual.
- 2.3. Realización dunha guía específica sobre as consecuencias das relacións sexuais non seguras, na que se inclúan os diferentes riscos de mulleres e homes.
- 2.4. Fomento do uso do preservativo a través de campañas de información e distribución gratuíta de preservativos.
- 2.5. Realización de obradoiros sobre métodos anticonceptivos, dirixidos á poboación en xeral.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 3. Optimizar os servizos e recursos sociais municipais, estendendo o seu uso por parte das mulleres do concello.

- 3.1. Impulso dunha dinámica de comunicación permanente e fluída entre os servizos sociais do concello e o centro de saúde municipal.
- 3.2. Realización dunha campaña de información sobre todos os recursos sociais dispoñibles a nivel municipal.
- 3.3. Realización dunha guía de recursos sociais a nivel municipal e comarcal.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 4. Promover a inclusión social das mulleres en risco de exclusión.

- 4.1. Mellora das facilidades de acceso das persoas inmigrantes aos servizos normalizados do concello, especialmente aos recursos dirixidos a mulleres.
- 4.2. Creación dun programa específico de inclusión social para mulleres en risco de exclusión.
- 4.3. Formación en técnicas de fomento da autonomía persoal dirixida a todas as persoas que traballen con mulleres en risco de exclusión social.
- 4.4. Realización de obradoiros de desenvolvemento de autonomía persoal dirixidos ás mulleres en risco de exclusión social do concello.
- 4.5. Realización dunha campaña de sensibilización sobre as problemáticas existentes para este sector da poboación.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 5. Impulsar o desenvolvemento de actividades que favorezan a conciliación da vida familiar e laboral e melloren a calidade de vida da cidadanía.

- 5.1. Continuación das actuais actividades para a conciliación das que xa dispón o concello.
- 5.2. Impulso da difusión das actividades realizadas polo concello dirixidas á mellora da calidade de vida, e á conciliación da vida familiar e laboral.
- 5.3. Realización dunha campaña de concienciación sobre a importancia do reparto de

tarefas domésticas.

•5.4. Edición dunha guía de boas prácticas en empresas para a conciliación da vida persoal e laboral.

•5.5. Realización de xornadas sobre conciliación dirixidas á concienciación das persoas empresarias.

ÁREA 6: LOITA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

INTRODUCCIÓN

A violencia de xénero é un dos problemas sociais máis visibles na actualidade. A concienciación sobre o tema e o rexeitamento social de cara á violencia contra as mulleres faise cada vez máis patente, mais o coñecemento dos recursos que temos na sociedade para loitar contra esta traba non é o axeitado: existen numerosos recursos que non son ben coñecidos, e outros tantos que a pesar de ser coñecidos non contan co desenvolvemento necesario.

A coordinación entre os distintos recursos, a súa mellora e publicidade son pasos esenciais para encarar un camiño correcto de loita contra a violencia de xénero.

OBXECTIVO XERAL

Mellorar a calidade da atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero, así como potenciar o aumento da súa prevención.

OBXECTIVO ESPECÍFICO

- 1.** Potenciar a sensibilización da sociedade en materia de violencia de xénero.
- 2.** Impulsar o coñecemento da poboación dos recursos en materia de asistencia ás mulleres vítimas da violencia.
- 3.** Incrementar a capacitación técnica das persoas profesionais que atenden situacións de emerxencia social relacionadas coa violencia de xénero.
- 4.** Garantir e mellorar a coordinación municipal e interinstitucional na loita contra a violencia de xénero, como reforzo da atención ás mulleres maltratadas.
- 5.** Consolidar a rede de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- 6.** Previr o acoso sexual en todos os ámbitos da vida cidadá.

ACCIONES

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 1. Potenciar a sensibilización da sociedade en materia de violencia de xénero.

- 1.1. Visibilizar as situacións de violencia de xénero como parte da sensibilización da sociedade.
- 1.2. Programación de actividades periódicas de expresión do rexeitamento da sociedade da violencia de xénero.
- 1.3. Organización de campañas de sensibilización dirixidas á poboación masculina, e encamiñadas ao reforzo do rexeitamento da violencia contra as mulleres.
- 1.4. Organización de campañas periódicas de sensibilización dirixidas á poboación nova, resaltando o seu importante papel na loita contra os estereotipos sexistas e a violencia de xénero.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 2. Impulsar o coñecemento da poboación dos recursos en materia de asistencia ás mulleres vítimas da violencia.

- 2.1. Realización de campañas de información permanente dirixidas á poboación de Fene sobre os recursos e medidas de que dispoñen as vítimas da violencia de xénero.
- 2.2. Difusión das posibilidades de intervención en caso de coñecemento dunha situación de violencia de xénero.
- 2.3. Elaboración dunha guía de recursos dirixida a difundir a información sobre dereitos, servizos e recursos aos que poden acceder as vítimas da violencia de xénero e as súas familias (fillas, fillos etc.).

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 3. Incrementar a capacitación técnica das persoas profesionais que atenden, ou poidan atender, situacións de emerxencia social relacionadas coa violencia de xénero.

- 3.1. Promoción de formación dirixida á comunidade educativa en temática de prevención de condutas violentas e resolución de conflitos, traballando a igualdade como ferramenta

de base.

- 3.2. Promoción da formación continua en materia de violencia de xénero de todo o persoal que atende estas situacións.
- 3.3. Realización de formación específica en emerxencias sociais, dirixida ao persoal sanitario e ao persoal de servizos sociais.
- 3.4. Realización, entre o persoal que traballa con casos de emerxencia social, dun estudo sobre as necesidades de formación que consideran ter.
- 3.5. Realización de cursos de formación para o persoal que traballa con casos de emerxencia social, acorde ás súas necesidades.
- 3.6. Levar a cabo cursos de formación sobre atención psicolóxica ás persoas vítimas da violencia de xénero.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 4. Garantir e mellorar a coordinación municipal e interinstitucional na loita contra a violencia de xénero, como reforzo da atención ás mulleres maltratadas.

- 4.1. Elaboración dun protocolo de actuación conxunto entre o concello, o centro de saúde municipal e as forzas e servizos de seguridade.
- 4.2. Mellora dos mecanismos de seguimento das medidas de protección para as mulleres vítimas de maltratos.
- 4.3. Creación entre o concello, o centro de saúde municipal e as forzas e corpos de seguridade, dunha base de datos conxunta de persoas vítimas da violencia de xénero, na que se manteña en todo momento actualizada a súa situación.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 5. Consolidar a rede de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

- 5.1. Promoción dos mecanismos de coordinación precisos para a consolidación da rede de atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero.
- 5.2. Realización dunha campaña de información á poboación sobre as características e funcións da rede de atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero.

- 5.3. Presentación pública anual ou bianual das accións que se teñan previsto levar a cabo desde a rede de atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero.
- 5.4. Realización dunha memoria anual da actividade levada a cabo pola rede de atención ás mulleres vítimas da violencia de xénero.

Accións relacionadas co Obxectivo Específico 6. Previr o acoso sexual en todos os ámbitos da vida cidadá.

- 6.1. Realización de campañas de información ás empresas e ao seu persoal sobre a prevención do acoso no eido laboral.
- 6.2. Realización de campañas de información do acoso sexual para a poboación en xeral.

TEMPORALIZACIÓN

O II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Fene ten unha vixencia de catro anos, comezando en 2010 e rematando en 2013. O conxunto das accións contempladas no Plan de acción deberán desenvolverse ao longo destes catro anos dunha maneira ordenada, estruturada e sistemática. Cómpre xa que logo facer unha temporalización do desenvolvemento das accións, o que significar fixar as datas aproximadas de execución dos programas e determinar a prelación entre estes.

Para establecer unha temporalización do Plan de acción é preciso que antes dispoñamos dunha ordenación e integración das accións en programas. Ademais, a temporalización está fortemente condicionada polas prioridades políticas, técnico-administrativas e pola dispoñibilidade de recursos profesionais e económicos. Porén, desde o equipo técnico redactor do Plan de acción recomendamos o seguinte:

-No primeiro ano (2010) as actuacións deben centrarse en poñer en marcha o desenvolvemento dos Programas correspondentes ás Áreas 1 (Integración da perspectiva de xénero nas políticas públicas e na administración municipal) e 4 (Empoderamento. Participación política e social, cultura, lecer e deporte). Dar prioridade a estas áreas responde á lóxica de ir establecendo as bases (estruturas, recursos, capacitación técnica, fortalecemento das bases sociais do Plan...) sobre as que se sustentan posteriores intervencións relacionadas con outras áreas do Plan de acción. O desenvolvemento das Áreas 1 e 4 arranca en 2010 pero se estende ao longo de todos os anos de vixencia do Plan.

-Os Programas de Muller (do departamento municipal de Muller) que xa se viñan desenvolvendo antes da elaboración deste segundo plan, deben ter continuidade ao longo de 2010 e nos anos sucesivos mentres sexan pertinentes.

-Pola propia urxencia na consecución dos obxectivos marcados na Área 6 (Loita contra a violencia de xénero), esta debe ter tamén un carácter prioritario. Sen prexuízo de que se poidan levar a cabo accións en 2010, esta área debe desenvolverse a partir de 2011. Os programas da Área 3 (Educación, sensibilización e corresponsabilidade) tamén deben arrancar en 2011.

-No 2012 deben poñerse en marcha os programas das Áreas 2 (Igualdade na vida económica: emprego, formación e conciliación) e 5 (Saúde, sexualidade, calidade de vida, atención á

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene (diversidade e inclusión social).

	2010	2011	2012	2013
Área 1				
Área 2				
Área 3				
Área 4				
Área 5				
Área 6				
Programas Muller				

Táboa 2: Temporalización das Áreas temáticas e dos Programas de Muller vixentes.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O punto de partida do sistema de seguimento da implementación do Plan de acción son os **Programas Operativos** (PPOO). Estes Programas Operativos son ferramentas planificadoras de segundo nivel que integran accións que polas súas características e natureza son susceptibles de ser agrupadas de maneira ordenada, estruturada e coherente nun mesmo paquete. O documento que recolle o PO é unha ferramenta de xestión da execución do programado.

Un PO non só integra accións, tamén debe incluír:

- Os obxectivos específicos aos que se refire.
- A descrición das actuacións concretas que hai que levar a cabo.
- A estratexia que imos seguir no desenvolvemento das actuacións.
- Os departamentos municipais implicados na súa execución e outras administracións e entidades sociais que poden formar parte do proceso como parceiros.
- A poboación ou entidades destinatarias.
- Os recursos necesarios.
- A temporalización: o/os momento/os nos que se desenvolven as actuacións e o período cronolóxico completo.
- Prelación: as relacións con outras accións no senso de se debe desenvolverse necesariamente antes ou despois doutra acción.

Para configurar os PPOO pode resultar de moita utilidade facer previamente unha **Tipoloxía de Actividades** por Área Temática.

Os PPOO tamén deben incluír un **sistema de indicadores** propio (das accións) que dea conta cando menos dos seguintes aspectos:

- Resultados: actividades desenvolvidas e resultados concretos acadados.
- Eficacia: obxectivos acadados.
- Eficiencia: adecuación aos orzamentos.
- Alcance: poboación destinataria cuberta.
- Impacto: estimación de impacto.

Cada PO debe conter **fichas de recollida de datos e información**. No anexo documental recollemos un modelo destas fichas.

As estruturas organizativas responsables do seguimento do Plan de acción son:

-A **Comisión Interdepartamental** (CI) creada para velar polo desenvolvemento das accións recollidas na Área 1. Encargarase tamén de facer o seu seguimento.

-O **Consello Sectorial da Muller** (CMM) será a entidade encargada de facer o seguimento da totalidade do Plan de Acción.

A estrutura municipal de igualdade elaborará semestralmente un **informe de seguimento** que dea conta do grao de cumprimento do establecido para o ano en curso. O primeiro informe do ano presentárase no mes de xuño e o segundo a final de ano. O primeiro informe tamén deberá conter unha análise que dea conta da vixencia, pertinencia e actualidade do Plan de acción en vigor, tratando de detectar posibles contradicións e obsolescencias. Este informe será analizado pola CI e polo CSM, as cales poden:

-Propoñer, sempre que sexan necesarios, os cambios pertinentes para readaptarse a novas circunstancias. Os Programas Operativos en particular, e o Plan de acción en xeral, deben ser flexibles.

-Apremar ao cumprimento do disposto que aínda non estea desenvolvido.

-Corroborar que se está implementado correctamente o programado.

A estrutura municipal de igualdade presentará a final de ano unha **memoria de actividades** e accións executadas e un segundo informe similar ao presentado para o primeiro semestre, agora xa con datos definitivos. Sobre a base deste segundo informe procederase a facer unha **avaliación anual**.

Ao final dos catro anos de vixencia do Plan farase unha **avaliación final**.

Tempo	Documentos EMI	Documentos CI	Documentos CMS
1º semestre 2010	Informe semestral de seguimiento		
2º semestre 2010	- Informe semestral de seguimiento - Memoria anual de actividades	Informe anual de avaliación A1	Informe anual de avaliación
1º semestre 2011	Informe semestral de seguimiento		
2º semestre 2011	- Informe semestral de seguimiento - Memoria anual de actividades	Informe anual de avaliación A1	Informe anual de avaliación
1º semestre 2012	Informe semestral de seguimiento		
2º semestre 2012	- Informe semestral de seguimiento - Memoria anual de actividades	Informe anual de avaliación A1	Informe anual de avaliación
1º semestre 2013	Informe semestral de seguimiento		
2º semestre 2013	- Informe semestral de seguimiento - Memoria anual de actividades	Informe anual de avaliación A1	Informe anual de avaliación
1º trimestre 2014	Memoria completa de actividades	Informe de avaliación final A1	Informe de avaliación final

Táboa 3: Documentos de seguimiento e avaliación.

DIFUSIÓN E COMUNICACIÓN DO PLAN

Para facilitar un mellor despregue dos contidos deste Plan de igualdade é de especial importancia seguir unha estratexia de difusión e comunicación deste. Neste senso, unha vez aprobado, o Concello procederá a desenvolver, cando menos, as seguintes accións:

- Presentación pública do II Plan de igualdade.
- Presentación ante as organizacións de mulleres de Fene.
- Envío de circulares informativas a todos os departamentos do Concello.
- Envío de circulares informativas a entidades, asociacións, empresas, sindicatos etc. de Fene.
- Introdución na páxina web do concello dunha nova alusiva á aprobación do II Plan de igualdade.
- Creación na páxina web do Concello dun apartado específico do Plan.
- Edición e distribución do II Plan de igualdade.
- Difusión do contido do Plan a través de carteis, folletos...

BIBLIOGRAFÍA

Lexislación básica

- *Estratexia Marco Comunitaria 2001-2005 cara á igualdade de homes e mulleres. Unión Europea.*
- *Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de protección integral contra a violencia de xénero.*
- *Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.*
- *Lei 7/2004 de Galicia, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.*
- *Lei 2/2007 de Galicia, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.*
- *Lei 11/2007 de Galicia, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.*

Plans de igualdade

- Concello de Fene. *I Plan de igualdade de oportunidades de Fene.* Fene, 2005.
- Concello de Fene. *Avaliación do I Plan de igualdade de oportunidades de Fene.* Fene, 2009.
- Concello de Narón. *I Plan de igualdade para as mulleres de Narón.* Narón, 2006.
- Concello de Redondela. *II Plan de igualdade das mulleres de Redondela.* 2006-2009. Redondela, 2006.
- Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais. *Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)*¹⁵. Madrid, 2007.
- Unión Europea. *Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres. 2006-2010.*

15 V Plan estatal.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

•Xunta de Galicia. Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude. Servizo Galego de Igualdade. IV Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas. 2002-2005. Santiago de Compostela, 2002.

- Xunta de Galicia. Vicepresidencia de Igualdade e Benestar. *V Plan do goberno galego para a igualdade entre homes e mulleres. 2007-2010.* Santiago de Compostela, 2007.

Outros plans

•Concello de Vigo. Concellaría da Muller. *II Plan de acción municipal para combater a violencia contra as mulleres. 2004-2007.* Vigo, 2004.

•Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais. Secretaría Xeneral de Políticas de Igualdade. Delegación Especial do Goberno contra a violencia sobre a muller. *Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género. Marco conceptual y ejes de intervención.*

•Xunta de Galicia. *A violencia de xénero en Galicia. Plan de acción 2002-2005.* Santiago de Compostela, 2001.

- Xunta de Galicia. Consellería de Saúde. *Plan de Saúde de Galicia 2002-2005.* Santiago de Compostela, 2002.

- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar. Secretaría Xeral de Igualdade. *Plan de fomento de corresponsabilidade nas empresas galegas.*

- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar. Secretaría Xeral de Igualdade. *Plan de fomento da corresponsabilidade de Galicia.* Santiago de Compostela, 2007.

- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar. Secretaría Xeral de Igualdade. *Plan integral de apoio ás familias galegas. 2008-2011.* Santiago de Compostela, 2008.

Guías

•Amo Alfonso, Mercedes. *Guía para incorporar la perspectiva de género en los Planes de Salud.* Junta de Andalucía. Consejería de Salud. 2008.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Consejo General del Poder Judicial. Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Guía práctica de la *Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género*. Madrid.
- Diputació de Castelló. *Guía práctica para la elaboración de planes de igualdad municipales*. Vinagres, 2007.
- Federación Española de Municipios y Provincias. *Guía para la elaboración de planes de igualdad locales entre mujeres y hombres*. Madrid, 2006.
- Gómez Sánchez-Albornoz, Elisa. *Guía para la aplicación práctica del mainstreaming de género en las administraciones públicas locales. El nuevo papel de la Concejalía de la Mujer*. Federación Española de Municipios e Provincias, Madrid, 2005.
- Instituto de la Mujer. *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Madrid, 2003.
- Xunta de Galicia. Servizo Galego de Igualdade. *Proxecto Elas. Guía de elaboración e avaliación de plans de igualdade*. Santiago de Compostela 2001.
- Xunta de Galicia. Servizo Galego de Igualdade. *Abordaxe da violencia de xénero desde o ámbito sanitario. Guía para a prevención, detección e atención en materia de violencia de xénero no ámbito sanitario*. Santiago de Compostela, 2002.

Bibliografía temática

- AAVV. CGRRL. *Estudo sociolaboral da muller en Galicia*. Santiago de Compostela. 2007.
- Alonso Álvarez, Alba; Diz Otero, Isabel; Lois González, Marta: *Os informes galegos de impacto de xénero. A súa incidencia na elaboración das normas*. Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar. Secretaría Xeral de Igualdade. Santiago de Compostela, 2009.
- Amada Traba Díaz, Luz Varela Caruncho. *Avaliación das políticas públicas de igualdade*. II xornadas sobre administración pública e xénero. A xestión da igualdade no ámbito autonómico e local. Outubro 2007.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

- Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Cooperativas. *Manual de boas prácticas para a conciliación da vida laboral e familiar*. (Pendente de publicación).
- Gradín Lago, C; Cantó Sánchez, O; Del Río Otero, C; Azpitarte Raposeiras, F. *A pobreza e a exclusión social en Galicia*. Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e o Benestar. 2006.
- Instituto de la Mujer. *Buenas prácticas de las AAPP en mainstreaming de género*. Madrid, 2007.
- Instituto de la Mujer. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Madrid, 1999.
- Lodoya, José Ángel e Bedoya, Jose María (comps.). *Políticas de género para hombres*. Edita Chema Espada.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. *Informe violencia de género 2005*. Madrid, 2005.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. *Protocolo Común para la Atención Sanitaria ante la Violencia de Género*. 2007.
- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Secretaría Xeral da Igualdade. Servizo Galego de Igualdade. *A situación das mulleres autónomas en Galicia*.
- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Secretaría Xeral da Igualdade. Servizo Galego de Igualdade. *Macroenquisa sobre a violencia contra as mulleres en Galicia. Informe de resultados*. Santiago de Compostela, 2006.
- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Secretaría Xeral de Relacións Institucionais. *Violencia de xénero: actitudes e valoracións*. Santiago de Compostela, 2005.
- Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Secretaría Xeral da Igualdade. Servizo Galego de Igualdade. *Violencia de xénero e psicopatoloxía asociada en mulleres universitarias. Memoria de execución do proxecto*.

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

•Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Secretaría Xeral da Igualdade. Servizo Galego de Igualdade. Educación e xénero. A discriminación de xénero no ámbito escolar galego. 2003.

ANEXO DOCUMENTAL

FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMENTO DO PLAN DE ACCIÓN¹⁶

1º Cubrirase unha ficha por actividade desenvolvida; non se contemplará máis dunha actividade na mesma ficha. Por exemplo, se se levan a cabo cinco cursos durante un ano elaborárase unha ficha por curso.

2º No apartado 1 debe figurar o departamento/s ou organismo/s responsable/s.

3º No apartado 7 non confundir a finalidade que se persegue coa actividade coa enunciación do obxectivo específico do plan co que está relacionado.

1. ORGANISMO OU DEPARTAMENTO MUNICIPAL RESPONSABLE

.....
.....

2. ÁREA DE ACTUACIÓN DO PLAN NA QUE SE INCLÚE (Sinalar cun círculo o núm. de área coa que se relaciona a actividade.)

1 2 3 4 5 6

3. OBXECTIVO DO PLAN (Sinalar cun círculo o núm. de obxectivo co que se relaciona a actividade.)

1.1 2.1 3.1 4.1 5.1 6.1

1.2 2.2 3.2 4.2 5.2 6.2

1.3 2.3 3.3 4.3 5.3 6.3

1.4 2.4 3.4 4.5 5.4 6.4

1.5 3.5 4.5 5.5 6.5

1.6 4.6 6.6

1.7

1.8

¹⁶ Adaptada a partir da ficha de recollida de información para o seguimento e avaliación do IV Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas 2002-2005. Xunta de Galicia.

4.ACCIÓN DO PLAN (Sinalar con claridade os tres dígitos correspondentes á acción coa que se relaciona a actividade. O primeiro dígito corresponde á área, o segundo dígito ao obxectivo específico de área e o terceiro dígito á acción derivada do obxectivo específico.)

--	--	--

5.TIPO DE ACTIVIDADE (Explicar de que tipo de actividade se trata. Para isto pode ser de utilidade facer previamente unha tipoloxía das accións recollidas no plan. P ex: curso, campaña, edición de materiais, subvención, xornadas, protocolos, normas, provisión de servizos, creación de servizos e estruturas.)

.....
.....

6.DENOMINACIÓN E DESCRICIÓN DA ACTIVIDADE (Escribir o nome completo da actividade e facer unha breve descrición desta.)

.....
.....
.....

7.FINALIDADE/S DA ACTIVIDADE (Describir a/as finalidade/s que se perseguen coa execución desa actividade. Non confundir coa enunciación do obxectivo específico do plan co que está relacionado.)

.....
.....
.....

8.POBOACIÓN DESTINATARIA (Sinalar con claridade a que persoas, colectivos, entidades, e, de ser o caso, a que administracións vai dirixida a actividade.)

.....
.....
.....
.....

II Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. 2010-2013. Concello de Fene

9.NÚM. DE ASISTENTES OU PERSOAS BENEFICIARIAS (Sinalar o número exacto ou, polo menos, o máis axeitado á realidade.)

Núm. de mulleres _____

Núm. de homes _____

Núm. de menores mulleres _____

Núm. de menores homes _____

Núm. de entidades/organismos _____

10.COLABORACIÓNS (Sinalar detalladamente as entidades e organismos ou administracións que prestaron a súa colaboración: asociacións, sindicatos, centros de ensino empresas, administracións...)

Nome da entidade ou administración

11.FINANCIAMENTO INTERNO (Indicar que departamento/s municipais participaron no financiamento da actividade)

Departamento

Orzamento

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

12.FINANCIAMENTO EXTERNO (Indicar que administracións públicas participaron no financiamento da actividade.)

Administración

Orzamento

_____	_____
_____	_____
_____	_____

13.DATA DE REALIZACIÓN (Sinalar día, mes e ano. No caso de que a actividade se desenvolva nun intervalo de tempo máis ou menos prolongado, p. ex. de xaneiro a xullo de 2011, sinalalo.)

14.VALORACIÓN

Data na que se cubriu esta ficha

Día ____ Mes _____ Ano _____