



**CONCELLO DO GROVE**

TENENCIA DE ALCALDIA  
IGUALDADE E BENESTAR

# I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do concello do Grove



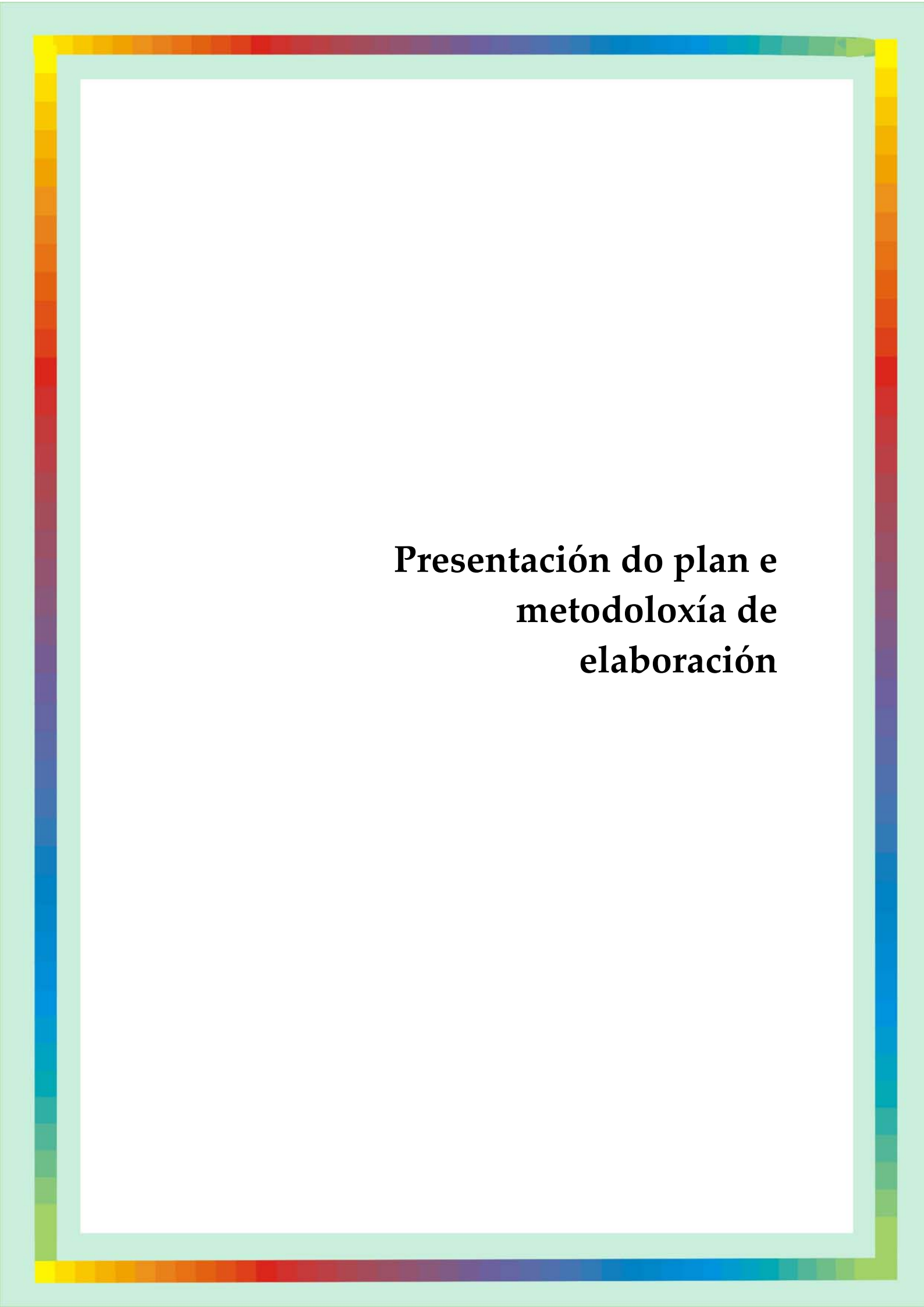
2009-2012



**XUNTA DE GALICIA**  
VICEPRESIDENCIA DA  
IGUALDADE E DO BENESTAR  
Secretaría Xeral da Igualdade

# Índice de contidos

<b>Presentación e metodoloxía de elaboración</b> .....	3
Necesidade dun plan municipal de igualdade.....	4
Metodoloxía empregada .....	5
Fases de elaboración .....	6
<b>Diagnose</b> .....	7
<b>1. Datos demográficos</b> .....	8
1.1 Poboación segundo sexo.....	9
1.2 Evolución da estrutura da poboación, 1991 e 2007 .....	10
1.3 Principais indicadores demográficos .....	13
1.4 Estado civil .....	15
1.5 Crecemento da poboación.....	16
1.6 Movementos migratorios .....	19
<b>2. Mercado laboral</b> .....	23
2.1 Principais actividades económicas do municipio .....	24
2.2 Características da forza de traballo: poboación activa, ocupada e parada .....	26
2.3 Movemento laboral: contratación.....	27
2.4 Ámbito ocupacional. Ocupacións con maior número de mulleres.....	31
2.5 Estrutura salarial: diferenzas salariais entre mulleres e homes en Galicia .....	36
2.6 A demanda de emprego .....	38
<b>3. Educación, Cultura e Deporte</b> .....	45
3.1 O contorno educativo.....	46
3.2 Cultura e deporte no concello.....	49
<b>4. Empoderamento: participación política e social</b> .....	52
<b>5. Violencia de xénero</b> .....	55
<b>Glosario de termos</b> .....	60
<b>Análise DAFO</b> .....	62
<b>1. Introducción</b> .....	63
<b>2. Axentes entrevistados polo equipo técnico</b> .....	64
<b>3. Matriz DAFO – Xeral</b> .....	65
<b>4. Matriz DAFO – Coeducación</b> .....	67
<b>5. Matriz DAFO – Violencia de xénero e hábitos de vida saudable</b> .....	68
<b>6. Matriz DAFO – Empoderamento</b> .....	69
<b>7. Matriz DAFO – Mercado laboral</b> .....	71
<b>8. Matriz DAFO – Conciliación e corresponsabilidade</b> .....	73
<b>Plan de actuación</b> .....	75



# **Presentación do plan e metodoloxía de elaboración**

## Necesidade dun plan municipal de igualdade


O recoñecemento de que mulleres e homes deben ter os mesmos dereitos e oportunidades en todos os ámbitos da vida foi posible pola actuación reivindicativa de moitas mulleres e pola consolidación dos principios democráticos ao longo do século XX.

Desde a aprobación do Tratado de Amsterdam, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, lonxe de converterse nun soño utópico, artículase como o obxectivo prioritario que haberá de perseguir toda institución pública sexa cal for o seu ámbito de actuación: europeo, nacional, autonómico, provincial ou local.

A finalidade dun plan de igualdade municipal é a de mellorar a situación social das mulleres promovendo a aplicación do principio de igualdade como garantía dunha sociedade igualitaria, a do Grove. Para iso, o plan de igualdade deberá incorporar a visión dun necesario cambio de actitudes, de comportamentos, de formas de vida e de estruturas sociais que son os que están impedindo o libre desenvolvemento dun sistema de convivencia entre mulleres e homes baseado na liberdade, xustiza e igualdade. Pero estes cambios que haberán de afectarlle á cidadanía do Grove, serán impulsados desde o referente que o propio Concello lle ofertará ao público; a elaboración e posterior execución do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do concello do Grove significará a realización dun salto cualitativo na xestión política municipal, intentando romper coa xestión política por compartimentos estancos a través dunha visión estratéxica do seu conxunto.

Esta nova perspectiva significa integrar a óptica da igualdade en todas as políticas de intervención municipal e a promoción da participación das mulleres en todas as esferas da vida social e especialmente na economía produtiva, facéndoas axentes copartícipes da toma de decisións, xa que sen a participación activa das mulleres e a incorporación





dos seus puntos de vista a todos os niveis da toma de decisións non será realidade o obxectivo de igualdade.

O presente plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Grove asume como misión explícita a de servir de instrumento de acción política para fortalecer o proceso de transformación social das relacións de xénero no municipio, en miras á consecución da igualdade de xénero de feito.

### Metodoloxía empregada

Para a elaboración do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do concello do Grove púxose en práctica unha metodoloxía amplamente participativa, por considerar que é a máis apropiada para acadar uns resultados útiles de cara a mellorar a situación colectiva dos habitantes do concello no tocante á igualdade de oportunidades.

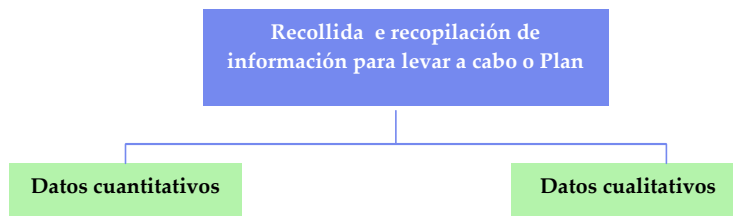
Esta metodoloxía apóiase nun proceso continuo de acción, observación e reflexión que se establece sobre a realidade social do concello co obxectivo de achegar unha maior comprensión da realidade para logo melloralala.

Para tal fin, empregáronse técnicas de recollida de información tanto **cuantitativas** como **cualitativas**. As primeiras, en esencia, apoiáronse na análise da información secundaria acadada en diversas fontes estatísticas oficiais (IGE, Instituto Galego das Cualificacións, etc.) e na información e documentación escrita achegada polo propio persoal técnico municipal. A análise cualitativa requiriu dun traballo máis sistemático e da posta en marcha de diferentes técnicas de investigación social, aplicadas a diferentes áreas de coñecemento do territorio. Estes últimos foron de grande utilidade durante todo o proceso de elaboración da diagnose e do plan, xa que lle permitiron ao persoal técnico encargado da súa elaboración acadar unha comprensión maior sobre a



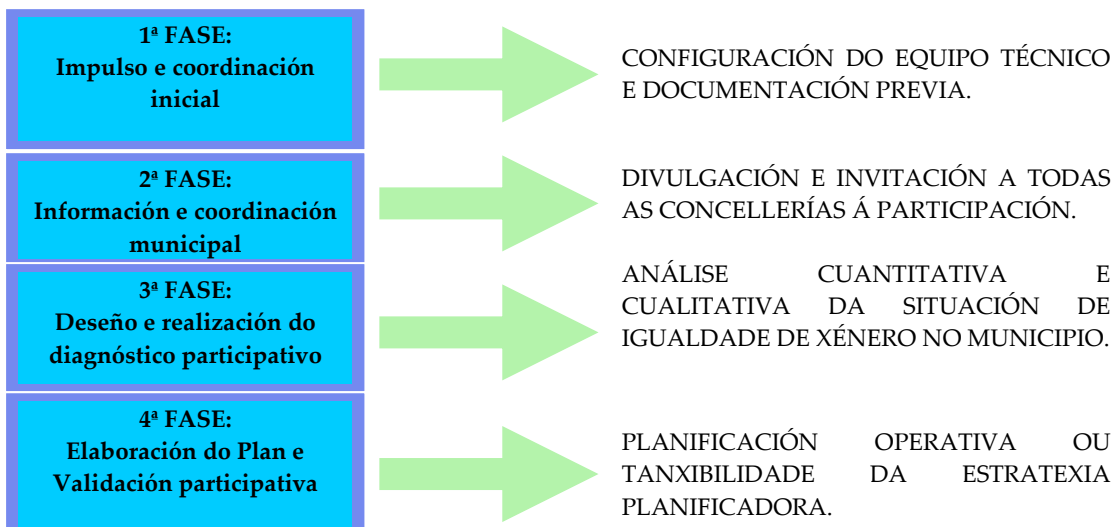
complexa realidade na que estamos a traballar. Ademais, todo este proceso de estudo e investigación participativa tivo un grande efecto de sensibilización e dinamización na poboación do territorio.

Así, contouse coa participación da cidadanía, persoal técnico e responsables políticos, ao longo de diversas fases e a través de distintas técnicas de investigación e participación, tales como reunións de traballo, entrevistas persoais e grupais semiestruturadas en profundidade, cuestionarios, grupos de discusión (*focus groups*) e mesas de traballo por temáticas.



### Fases de elaboración

De xeito sintético, na gráfica seguinte preséntanse as fases de elaboración que se puxeron en práctica para a elaboración do plan:



**Diagnose**



O obxectivo da diagnose é dotarse dun coñecemento profundo e globalizado do territorio. Os datos sociodemográficos son altamente variables, polo que todo intento por dar conta dos fenómenos relacionados coa mesma demografía convértese en pasado antes de rematar a análise. Para evitar estes reduccionismos, os datos relacionados coa demografía estúdanse en distintos períodos temporais, xa que permiten realizar unha previsión para o futuro e coñecer o sentido dos cambios experimentados ao longo dos últimos anos no concello.

A comprensión dos fenómenos sociodemográficos, coas súas implicacións e efectos locais, permitirá establecer cales son as bases do actual modelo de relacións entre os xéneros. Con este diagnóstico previo, no que se **visualizará** e dará a **coñecer** cales son as desigualdades de xénero existentes no concello, poderase abordar unha reflexión crítica que conclúa en accións sistemáticas dirixidas a conseguir unha sociedade máis xusta e igualitaria.



## 1. Datos demográficos

O estudo da poboación e a súa mobilidade configúrase como un elemento fundamental na determinación da política local de igualdade de xénero e os seus trazos xerais en materia de desenvolvemento, benestar, calidade de vida e estabilidade social.

A composición da poboación segundo sexo e idade é unha das variables de maior riqueza informativa e de enorme transcendencia socioeconómica. As mulleres, con achego á súa idade, teñen diferentes comportamentos reprodutores, posúen un dobre papel en relación ao sistema produtivo, unha esperanza de vida distinta á dos homes, e incluso xeran unha diferente utilización do espazo. En definitiva, as mulleres presentan unha especificidade de importante transcendencia social e territorial, e por iso mesmo



van definir o perfil de certos fenómenos, como poden ser a fecundidade e os ciclos familiares.

A continuación coméntanse algúns datos poboacionais de carácter cuantitativo que van axudar a definir o contorno demográfico do Grove, prestándolle unha especial atención á evolución experimentada e á situación actual do colectivo feminino. O obxectivo fundamental será **facér latentes as novas situacións experimentadas polas mulleres e os homes no concello e a súa participación na vida laboral e pública.**

## 1.1 Poboación segundo sexo

Na táboa que segue, *Táboa 1. Evolución da poboación*, obsérvase que O Grove é un municipio cun **ritmo de crecemento demográfico lento**. Entre 2003 e 2007 a súa poboación creceu menos do 1% e, neste último ano, o **total de mulleres do concello** (5.677) **representan o 50,57%** da poboación total.

*Esta tendencia, ademais de pór de manifesto unha maior esperanza de vida no sexo feminino, explica a existencia dunha poboación anciá maioritariamente feminina.*

Seguindo cos datos do último ano de estudo (2007), estes amosan que en practicamente todos os **intervalos de idade que van do 0 até os 64 anos**, os **homes suman un número maior que o das mulleres**. Porén, o **número de mulleres é lixeiramente superior ao dos homes no estrato que vai desde os 65 até os 85 anos**. Isto significa que, segundo avanzamos nos rangos de máis idade, a proporción de mulleres é maior que a dos homes, dato especialmente significativo entre os 80 e os 84 anos, chegando incluso a duplicalo.

O **índice de feminidade do concello**, isto é, o indicativo do número de mulleres por cada home, mantense por debaixo da media galega e da media da provincia de Pontevedra.



Táboa 1. Evolución e estrutura da poboación

	2003			2004			2005			2006			2007		
	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total
Total	5.501	5.634	11.135	5.512	5.635	11.147	5.556	5.662	11.218	5.548	5.677	11.225	5.549	5.677	11.226
0 - 4	264	236	500	276	239	515	280	253	533	267	254	521	261	255	516
5 - 9	267	240	507	264	246	510	268	234	502	288	234	522	282	237	519
10 - 14	298	286	584	291	277	568	297	279	576	277	274	551	282	260	542
15 - 19	353	341	694	327	324	651	311	302	613	289	299	588	295	280	575
20 - 24	441	460	901	432	410	842	428	379	807	409	367	776	364	345	709
25 - 29	487	467	954	496	497	993	480	496	976	481	479	960	470	474	944
30 - 34	481	466	947	466	448	914	483	457	940	475	456	931	479	476	955
35 - 39	467	399	866	481	433	914	468	450	918	472	453	925	487	450	937
40 - 44	406	430	836	413	421	834	428	417	845	431	407	838	434	397	831
45 - 49	375	354	729	380	371	751	403	363	766	420	404	824	430	424	854
50 - 54	343	310	653	347	318	665	348	346	694	342	345	687	346	348	694
55 - 59	295	291	586	295	298	593	302	302	604	313	295	608	323	310	633
60 - 64	251	227	478	275	233	508	294	270	564	281	288	569	297	281	578
65 - 69	251	326	577	238	317	555	217	267	484	239	251	490	231	247	478
70 - 74	252	284	536	250	281	531	247	297	544	238	298	536	230	309	539
75 - 79	130	206	336	138	223	361	157	239	396	189	254	443	202	255	457
80 - 84	86	150	236	88	144	232	86	147	233	82	164	246	81	175	256
85 e máis	54	161	215	55	155	210	59	164	223	55	155	210	55	154	209

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE



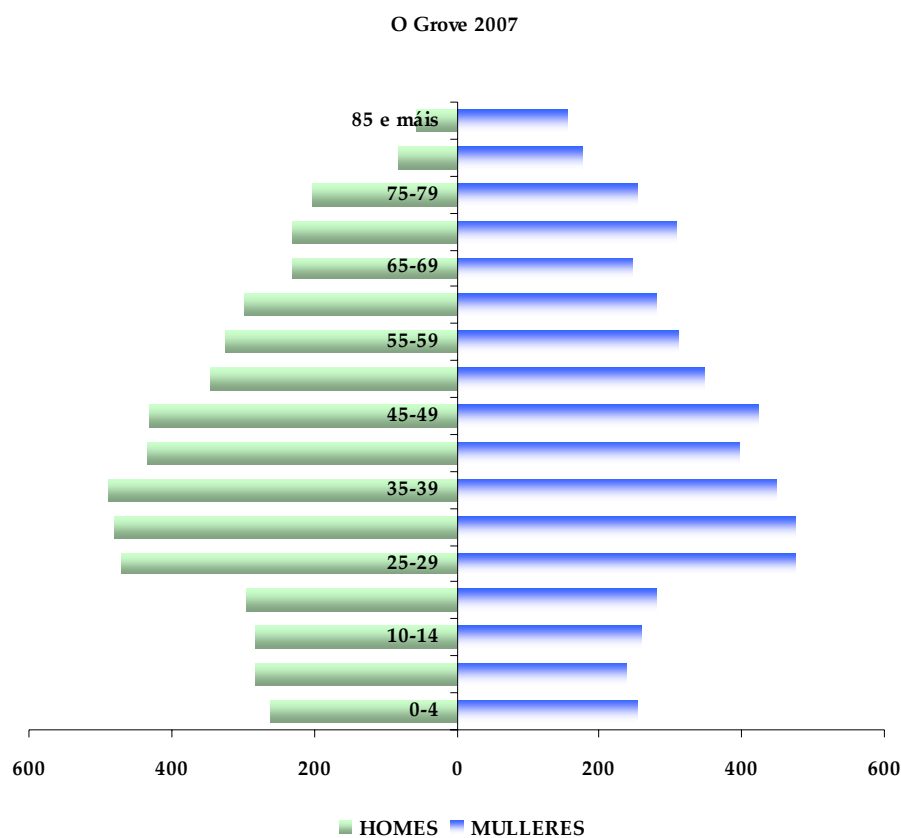
## 1.2 Evolución da estrutura de poboación, 1991 e 2007

A análise comparativa dos datos de poboación do Grove correspondentes aos anos 1991 e 2007 achega as seguintes conclusións:

- En primeiro lugar, ao longo destes 15 anos prodúcese un descenso do número de nacementos e da poboación infantil. Así é que a poboación infantil (0-14 anos) pasa dos **2.334** en 1991 a **1.577** en 2007, un 32,43% menos.
- En 1991 rexistrábase unha poboación de entre 15 e 29 anos de 2.805 persoas (26,12% da poboación); con todo, en 2007 a cifra correspondente a esa mesma franxa de idade é de 2.228 (19,85% da poboación).
- O peso das persoas que compoñen os grupos de máis idade (de 65 anos en adiante) aumentou significativamente, pasou 1.214 persoas as 1.939, isto é, un aumento do 59,72%.
- As mulleres teñen un maior peso relativo nos estratos de maior idade. Ademais, comparando os datos de 1991 cos de 2007, pode sinalarse que dita tendencia acentúase paulatinamente.

Na seguinte pirámide poboacional do Concello relativa ao 2007 observase que o grupo de idade que concentra un maior número de poboación é o **grupo de idade 30-34 anos**, idades vinculadas ao mercado laboral e a demandas habitacionais. En conxunto, dada a forma xeral da pirámide, esta representa unha poboación socioeconomicamente desenvolta e cunha clara **tendencia ao envellecemento**, con cotas moderadas de fecundidade e cun aumento da lonxevidade.

Gráfica 1. Pirámide de poboación, O Grove 2007



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE, INE. Movemento natural da poboación

Táboa 2. Idade poboacional, O Grove 2006

Ámbito	Idade media poboacional, 2006 (%)				
	Total	Homes		Mulleres	
		Idade media	Idade media ao matrimonio	Idade media	Idade media ao matrimonio
Galicia	46,8	44,7	31,1	48,7	29,2
Total provincia	44	42	31,1	46	29,1
O Salnés	43	41	30,07	45	28,5
<b>O Grove</b>	<b>40,3</b>	<b>38,8</b>	<b>30,4</b>	<b>55,3</b>	<b>29,7</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Atlas socioeconómico de Galicia Caixanova 2007



A idade media poboacional referida na **táboa 2.** é a media aritmética do conxunto de idades dos habitantes do Grove. Os datos expresados son outra mostra do progresivo envellecemento que está sufrindo a poboación grovense, consecuencia das baixas taxas de natalidade e mortalidade e dunha alta esperanza de vida.

Como dato xeral, O Grove mostra unha idade media inferior á do conxunto de idades dos habitantes da comunidade autónoma, e incluso da propia provincia de Pontevedra.

Por sexos, e como ocorre no resto do territorio analizado, para o ano 2006 a idade media das mulleres do Grove é dezaseis anos superior á rexistrada polos homes. A **idade media dos homes** segue manténdose en valores inferiores aos do conxunto territorial (38,8). Porén, a **idade media das mulleres (55,3)** está por riba dos valores provinciais e autonómicos, e no ámbito da comarca do Salnés, aínda é máis acentuado, cunha diferenza de case dez anos.

### 1.3 Principais indicadores demográficos

A continuación recóllense os principais indicadores demográficos obtidos segundo os datos estatísticos que emanan de fontes oficiais:

**Táboa 3. Índices demográficos de dependencia**

Ámbito	Índices de dependencia socioeconómica, 2006 (%)				
	Índ. de depend. nenos (%)	Índic. depend. maiores (%)	Índ. depend. nenos e maiores (%)	Índ. de estrutura poboación en idade potencialmente activa (%)	Índ. de cambio poboación en idade potencialmente activa (%)
Galicia	16,8	32,0	48,7	105,6	91,5
Total provincia	18,4	26,0	44,4	115,0	102,02
O Salnés	19,8	25,4	45,2	121,7	109,3
<b>O Grove</b>	<b>20,7</b>	<b>25,0</b>	<b>45,7</b>	<b>118,5</b>	<b>115,9</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Atlas socioeconómico de Galicia Caixanova 2007



En canto aos índices de dependencia socioeconómica, o grupo con máis peso dentro da poboación dependente é o dos maiores de 65 anos (*número de persoas da terceira idade por cada 100 habitantes*). Este grupo, persoas **maiores de 65 anos, constitúe o 17,27% da poboación total.**

Doutra banda, **a poboación infantil** (0-14 anos) é de 1.577 persoas, isto é, **do 14,05%** do total. Conclusión, o peso da poboación adulta é maior que o da poboación infantil.

**Táboa 4. Índices demográficos de envellecemento (sen desagregación por xénero). O Grove, 2006**

Índices de envellecemento da poboación (%)						
Ámbito	Índice de infancia	Índice de xuventude	Índ. de vellez		Índ. de sobreenvellecemento	
			3ª idade(65-84)/total poboación (%)	Maiores (65 e máis)/total poboación (%)	4ª idade (85 e máis)/ Total poboación (%)	4ª idade (85 e máis)/3ª idade (65-84) (%)
Galicia	11,3	19,0	18,7	21,5	2,8	14,0
Provincia	12,8	20,4	15,8	10,0	2,2	14,1
O Salnés	13,6	21,2	15,5	17,5	2,0	12,9
<b>O Grove</b>	<b>14,2</b>	<b>20,7</b>	<b>15,3</b>	<b>17,1</b>	<b>1,9</b>	<b>12,2</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Atlas socioeconómico de Galicia Caixanova 2007

Como ben se pode ver na *táboa 4. Índices demográficos de envellecemento*, o índice de xuventude (15-29 anos) por cada 100 habitantes), é do 20,7, por embaixo do que se considera unha poboación ben estruturada, arredor do 33%. Outro dato significativo é que nestes últimos cinco anos de estudo (2003-2007) experimentase un **decrecemento da poboación xuvenil** comprendida neste índice, do 12,59%, que para o caso das mulleres, a perda é significativamente maior, especialmente no intervalo que vai dos 20 aos 24 anos.

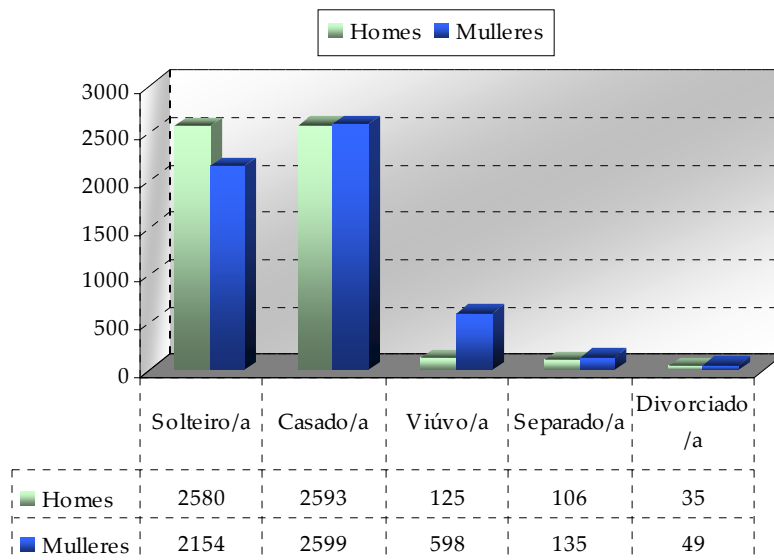
Este desequilibrio que se observa pode deberse a factores como o académico, para completar a súa formación, ou laborais, por falta de oportunidades de acceso a un emprego dentro do contorno inmediato.



## 1.4 Estado civil

Neste senso, os datos estatísticos oficiais dispoñibles non presentan un grao de actualización representativo, malia o cal é interesante observar a estrutura do estado civil dos residentes en vivendas familiares no Grove no ano 2001:

**Gráfica 2. Poboación segundo sexo e estado civil. 2001**



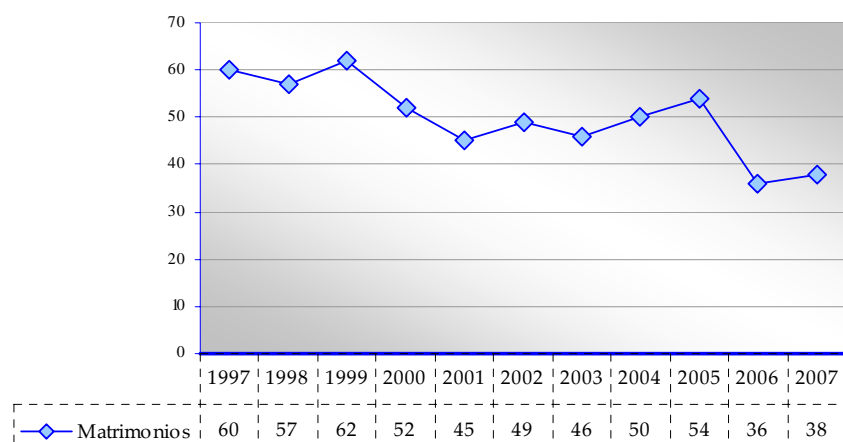
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE, Censo de poboación e vivendas, 2001

Segundo estes datos, os casados/as constituían o **47,31%** da poboación do Grove residente en vivendas familiares, fronte ao **43,14%** cuxo estado civil é a solteiría. Entre ambos sumaban o 90,45% do total. Os viúvos/as (6,59%), separados/as (2,20%) e divorciados/as (0,77%) representaban unha pequena parte da poboación (9,55%).

Respecto do número de matrimonios contraídos, como se pode comprobar na **gráfica seguinte**, no período 1997-2007 o maior número de matrimonios rexístrase no ano 1997, chegando a 60, 22 máis que no último ano.



**Gráfica 2. Evolución do número de matrimonios contraídos no Grove, 1997- 2007**



Fonte: elaboración propia a partir dos datos IGE.. Movemento natural da poboación

## 1.5 Crecemento da poboación

Ademais de analizar a poboación de xeito estático, resulta interesante estudar as transformacións relativas aos movementos naturais, tales como a *natalidade*, *fecundidade*, *mortalidade* e o *crecemento vexetativo*. A fecundidade é unha das variables demográficas máis importantes, xa que repercute na estrutura por idade e nas demandas futuras da poboación. Como se poderá comprobar, o comportamento reprodutivo da muller grovese foi cambiando lentamente.

**Táboa 5. Evolución do crecemento da poboación. O Grove 2003-2007**

	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Nacementos</b>	125	113	90	118	88
Homes	64	57	49	56	45
Mulleres	61	56	41	62	43
<b>Defuncións</b>	109	88	107	104	93
Homes	52	50	61	53	53
Mulleres	57	38	46	51	40
<b>Saldo vexetativo</b>	16	25	-17	14	-5
<b>Matrimonios</b>	46	50	54	36	-

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE, INE. Movemento natural da poboación

*O Grove no ano 2007 presenta un saldo vexetativo negativo, isto é, o número de defuncións foi superior ao de nacementos.*

A groso modo, desde o ano 2003 obsérvase unha **tendencia decrecente do número de nacementos**. Este réxime demográfico reprodutor da poboación grovense coincide co denominado réxime de “*poboacións estacionarias*” ou tamén chamado “*modelo de crecemento 0*”, modelo no que toma o protagonismo a parella con un só fillo ou incluso sen eles, e a consecuencia máis inmediata é o déficit de nacementos.

A incorporación da muller á vida laboral obrígaa a realizar un dobre esforzo ao asumir ao mesmo tempo as tarefas do fogar e o coidado da familia, coas derivadas da súa participación na vida produtiva. E naturalmente, a consecuencia máis directa é unha diminución do número de fillos nados no matrimonio. Aínda que este descenso da fecundidade ten outros factores explicativos que determinan este comportamento relativo á fecundidade, como poden ser: o sistema de valores e normas culturais, a oferta de servizos e prestacións sociais que poden axudar e influír na xestión da vida diaria das mulleres casadas ou que viven en parella, as ofertas de emprego e as características do mercado de traballo, etc.; estes e outros son factores que poden axudar a comprender esta circunstancia que redunda no cambio das expectativas con respecto á maternidade.

**Táboa 6. Evolución do número de nacementos segundo a relación coa actividade da nai. Período 1996-2006**

	Total	Activas		Inactivas		Non clasificables	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
1996	101	38	37,62	36	35,64	27	26,73
1997	92	27	29,35	37	40,22	28	30,43
1998	90	37	41,11	32	35,56	21	23,33
1999	105	43	40,95	33	31,43	29	27,62
2000	107	48	44,86	30	28,04	29	27,10
2001	96	48	50,00	18	18,75	30	31,25
2002	94	45	47,87	14	14,89	35	37,23
2003	125	61	48,80	28	22,40	36	28,80
2004	113	55	48,67	20	17,70	38	33,63
2005	90	47	52,22	12	13,33	31	34,44
2006	118	62	<b>52,54</b>	18	15,25	38	32,20

*O 52,54% dos nacementos atribúense a nais activas no mercado de traballo.*

<sup>1</sup>Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE, INE. Movemento natural da poboación

<sup>1</sup> Ver no glosario de termos as notas metodolóxicas do IGE sobre o concepto de Activas e Inactivas



*Necesidade de incrementar os esforzos e recursos para impulsar a conciliación e, especialmente, a oferta de recursos de coidado de menores e persoas dependentes.*

En canto ao estado matrimonial das nais, como ben se pode ver no cadro que segue, a proporción de “non casadas” aumentou nos últimos anos, chegando a situarse no último ano de estudo nun 38,98%.

**Táboa 7. Evolución do número de nacementos segundo o estado civil da nai, O Grove**

	Total	De nai casada		De nai non casada	
	Nº	Nº	%	Nº	%
1996	101	83	82,18	18	17,82
1997	92	72	78,26	20	21,74
1998	90	68	75,56	22	24,44
1999	105	79	75,24	26	24,76
2000	107	83	77,57	24	22,43
2001	96	70	72,92	26	27,08
2002	94	64	68,09	30	31,91
2003	125	86	68,80	39	31,20
2004	113	81	71,68	32	28,32
2005	90	63	70,00	27	30,00
2006	118	72	61,02	46	38,98

*Este dato pon de relevo os cambios acaecidos nas estruturas familiares nos últimos anos. Así, o número “De nais non casadas” vai adquirindo un peso considerable sobre o conxunto, que ben se podería explicar pola presenza de estruturas monoparentais (nai solteira) e outras fórmulas de convivencia entre as parellas (cohabitación, parellas de feito, etc.).*

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE, INE. Movemento natural da poboación

É particularmente interesante examinar a idade media á maternidade das mulleres que teñen o seu primeiro/a fillo/a, xa que canto máis avanzada é, redúcense as probabilidades de que cheguen a ter outro/a, por razóns puramente biolóxicas.



**Táboa 8. Movemento natural da poboación, 2006**

Ámbito	Taxa de natalidade	Taxa de mortalidade	Taxa de maternidade	Taxa de fecundidade	Nº medio de fillos por muller	Idade media a maternidade
Galicia	7,6	10,6	149,8	33,6	1,0	31,1
Total Provincia	8,8	8,9	164,6	36,8	1,1	31,0
O Salnés	9,5	9,0	201,1	42,6	1,2	30,2
O Grove	8,0	9,5	181,8	33,5	1,1	29,7

*A idade media das mulleres que acceden á maternidade está aumentando. Na actualidade sitúase aproximadamente nos 30 anos.*

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Atlas socioeconómico de Galicia Caixanova 2007

## 1.6 Movementos migratorios

Os fluxos migratorios son un dos factores principais da revitalización ou da intensificación do crecemento de poboación, pero o estudo deste fenómeno é complicado, xa que a miúdo os datos non reflicten a realidade das migracións. En termos demográficos, migración ou movemento migratorio é o desprazamento que implica un traslado de residencia dos individuos desde un lugar de nacemento ata un lugar de destino.

A continuación, preséntase unha táboa co saldo migratorio obtido nos últimos anos no concello, entendido este como a diferenza entre o total de inmigrantes e o total de emigrantes.

**Táboa 8. Evolución dos saldos migratorios**

	Saldo interno	Intraprovincial	Co resto de Galicia	Saldo externo	Co resto de España	Co estranxeiro	Total
2000	-2	-17	15	22	-22	44	20
2001	-9	-3	-6	-15	-28	13	-24
2002	-28	-15	-13	-19	-38	19	-47
2003	-38	-24	-14	1	-18	19	-37
2004	-37	-27	-10	84	3	81	47

	Saldo interno	Intraprovincial	Co resto de Galicia	Saldo externo	Co resto de España	Co estranxeiro	Total
2005	-21	-8	-13	61	-19	80	40
2006	-25	-31	6	41	-13	54	16
2007	5	6	-1	43	-23	66	48

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE. INE. Estatística de variacións residenciais. No saldo migratorio co exterior, para os anos anteriores ao 2002, só se inclúen as inmigracións. A partir do ano 2006, na emigración ao estranxeiro inclúense as baixas por caducidade.

#### NOTAS METODOLÓXICAS:

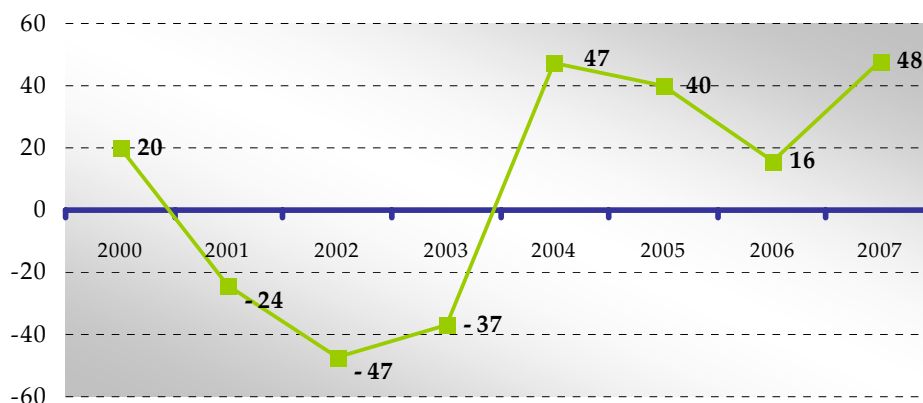
**Saldo migratorio interno:** é a diferenza entre a inmigración interna e a emigración interna. Hai dous tipos de saldo migratorio interno, o *intraprovincial* (correspóndese coa diferenza entre as altas no municipio procedentes do resto da provincia e as baixas con destino nesta) e *co resto de Galicia* (é a diferenza entre as altas no municipio procedentes das restantes provincias de Galicia e as baixas con destino nesas mesmas provincias).

**Saldo migratorio externo:** é a diferenza entre a inmigración externa e a emigración externa. Hai dous tipos, *co resto de España* (diferenza entre as altas procedentes doutras CC. AA. e as baixas con destino nelas) e *co estranxeiro* (diferenza entre as altas procedentes do estranxeiro e as baixas con ese mesmo destino).

Como ben se pode observar, a dinámica demográfica dos últimos anos non se ve demasiado condicionada polos movementos migratorios. Durante o período 2001/03, as saídas de poboación superaron as entradas, polo que este presentaba un signo negativo, acadando a punta máxima no 2002 cun total de 47 saídas.

*No ano 2007, o saldo migratorio positivo débese ás persoas procedentes do estranxeiro.*

#### Gráfica. Evolución do saldo migratorio, período 2000-2007, O Grove



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE. Estatística de variacións residenciais

No ano 2007, o concello do Grove, en termos absolutos, presenta unha migración bruta de 522 persoas, un 9,21% máis que o ano anterior, 285 fluxos de persoas que chegan e 237 fluxos de persoas que saen.

**Táboa. Evolución dos movementos migratorios: Inmigración, O Grove 2000/07**

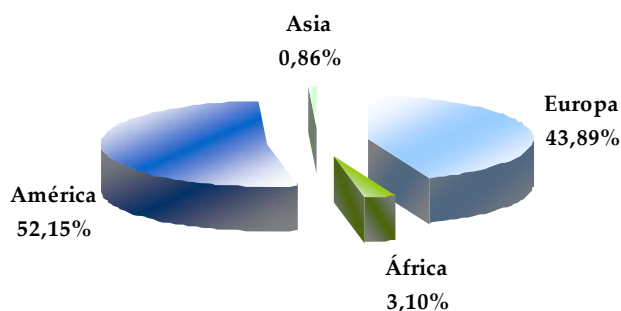
Ámbito	Inmigración interna			Total inmigración interna	Inmigración externa		Total inmigración externa	Total inmigración
	Da mesma provincia		Doutra provincia de Galicia		Doutra provincia	Do estranxeiro		
	Da mesma comarca	Doutra comarca da mesma provincia						
2000	35	33	39	107	52	44	96	203
2001	41	27	15	83	45	13	58	141
2002	27	44	24	95	61	34	95	190
2003	39	28	14	81	72	19	91	172
2004	35	41	25	101	87	82	169	270
2005	40	46	15	101	64	91	155	256
2006	40	31	34	105	74	68	142	247
2007	52	50	29	131	78	76	154	285

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do IGE. Movementos migratorios 2007

Atendendo ao lugar de orixe, o movemento inmigratorio distínguese entre as entradas que se producen desde dentro de Galicia —inmigración interna— e aquelas cuxa procedencia sexa España ou o estranxeiro —inmigración externa—. No caso do Grove, o 54,03% das entradas son externas (154), 78 entradas foron doutra provincia e 76 con procedencia no estranxeiro.



**Gráfica 4. Distribución da poboación estranxeira residente no Grove no ano 2007 segundo o seu lugar de nacemento**



*Máis da metade da poboación estranxeira residente no Grove provén de América do Sur, na súa gran maioría da Arxentina (31,02%), Colombia (10,23%) e Ecuador (3,63%)*

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE. Movementos migratorios 2007

En canto á composición por xénero observada entre a poboación estranxeira, o primeiro que chama a atención é a diferenza de peso entre ambos os sexos; así, os homes supoñen o 43,20%, mentres que as mulleres acadan un 56,80%. A presenza de mulleres inmigrantes está adquirindo cada vez maior peso, especialmente entre o colectivo procedente de Iberoamérica, o caso de Colombia, no que case o 68% son mulleres, e Arxentina, aínda que este último cuns valores inferiores. Do mesmo xeito, o groso da poboación estranxeira orixinaria do leste europeo, especialmente de Romanía e Bulgaria, está constituída por mulleres.

*O volume de estranxeiros residentes no municipio é marxinal, pero dáse unha tendencia á feminización do fenómeno migratorio, que se concreta na presenza de mulleres dunha cultura de orixe diferente á da sociedade meca. Este proceso presenta múltiples dimensións e consecuencias que non deben desatenderse.*



**Táboa 11. Evolución dos movementos migratorios: emigración, O Grove 2000/07**

Ámbito	Emigración interna			Total emigración interna	Emigración externa		Total emigración externa	Total
	Á mesma provincia		A outra provincia de Galicia		A outras CCAA	Ao estranxeiro		
	Á mesma comarca	A outra comarca da mesma provincia						
2000	34	51	24	109	74	..	74	183
2001	31	40	21	92	73	..	73	165
2002	44	42	37	123	99	15	114	237
2003	43	48	28	119	90	0	90	209
2004	64	39	35	138	84	1	85	223
2005	58	36	28	122	83	11	94	216
2006	54	48	28	130	87	14	101	231
2007	48	48	30	126	101	10	111	237

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do IGE. Movementos migratorios 2007

*En canto aos datos da emigración, no ano 2007 as 237 persoas emigrantes supuxeron a saída do 2,11% da poboación total do concello.*

Na táboa anterior, observase que un 53,16% das emigracións prodúcense no interior da comunidade galega, e un 46,84% trátase de saídas fóra da Comunidade Autónoma. Con respecto a estas últimas, o 9,01% dos emigrados/as marcharon ao estranxeiro, e o 90,99% restante, emigraron a outras comunidades autónomas. Este fluxo dáse principalmente entre unha poboación moza que se dirixe aos principais polos de atracción económica do Estado español e as súas cidades, en busca de melloras laborais e salariais.



## 2. Mercado laboral

O principal obxectivo do presente capítulo é dar a coñecer a relación existente entre a actividade económica da poboación grovense nun período temporal o suficientemente amplo que permita contextualizar a traxectoria seguida desde o ano 1999. Os principais colectivos que se van estudar son:

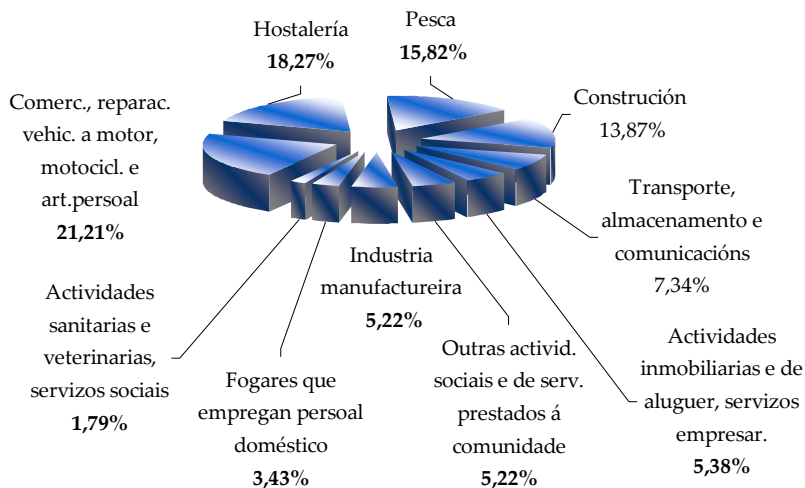
- **Poboación activa:** todas as persoas de 16 ou máis anos que durante o período comprendido cumpren os requisitos necesarios para a súa inclusión entre as persoas ocupadas ou desempregadas.
- **Poboación inactiva:** aquelas persoas que non poden ser clasificadas como ocupados/as nin desempregados/as (persoas que, sen exerceren ningunha actividade económica, se ocupan do seu fogar, estudantes, xubilados/as ou prexubilado/as, perceptores/as de pensións por xubilación ou prexubilación, persoas que realizan traballos sociais, actividades benéficas, etc., sen percibiren remuneración ningunha e incapacitados/as para traballar).
- **Poboación ocupada:** todas aquelas persoas de 16 ou máis anos que durante o período comprendido tiveron un emprego por conta allea ou exerceron unha actividade por conta propia.
- **Poboación desempregada:** todas aquelas persoas de 16 ou máis anos que non tiveron un emprego por conta allea nin por conta propia durante o período de referencia.

### 2.1 Principais actividades económicas do municipio

O contorno territorial comprendido polo concello do Grove vese caracterizando polo predominio de empresas ligadas ao sector servizos (*comercio e hostalería*), seguido da pesca e a construción e, en menor medida, empresas da industria manufactureira, máis concretamente da actividade de elaboración e conservación de peixes e produtos a base de peixe. Deste xeito, estes sectores de actividade desempeñan un papel estratéxico no sistema económico e produtivo local, ben pola súa participación no tecido empresarial, ben polo tamaño das súas unidades empresariais.



**Gráfica 5. Actividades económicas con maior número de empresas. Porcentaxe sobre o total. O Grove, 2007**



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

*Trátase dun sistema microempresarial, o groso das empresas (85,23%) posúen de 0 a 2 asalariados. Tan só unha única empresa, de elaboración e conservación de peixe e produtos a base de peixe, presenta un cadro de persoal de traballadores que vai dos 100 a 249 asalariados.*

Segundo datos do Informe do mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións, a **Agricultura, gandería, caza e silvicultura; xunto coa pesca**, son as dúas actividades económicas que presentan un decrecemento sostido das contas de cotización empresarial ao longo dos últimos tres anos. Pola contra, as actividades económicas que presentan un crecemento sostido das contas de cotización empresarial ao longo dos últimos tres anos, son:

⇒ Industria manufactureira	⇒ Transportes, almacenamento e comunicacións
⇒ Actividades inmobiliarias e de alugamento, servizos empresariais	⇒ Actividades sanitarias e veterinarias, servizos sociais

## 2.2 Características da forza de traballo: poboación activa, ocupada e desempregada

Os datos que a continuación se expoñen, malia non presentaren un grao de actualidade pertinente, poden axudar a contextualizar a situación da poboación feminina en idade de traballar.

**Táboa 12. Actividade-inactividade na poboación do Grove. Período 2001**

	Total	Homes	Mulleres
<b>Poboación activa</b>	5788	3170	2618
Ocupados/as	4824	2758	2066
Desempregados/as	964	412	552
<i>Buscan primeiro emprego</i>	41	22	19
<i>Traballaron antes</i>	923	390	533
<b>Poboación inactiva</b>	3440	1359	2081
Xubilados/as	1600	752	848
Pensionistas	456	143	313
Estudantes	835	377	458
Tarefas do fogar	416	14	402
Outra situación	133	73	60
<b>Total</b>	<b>9228</b>	<b>4529</b>	<b>4699</b>

*Fonte: elaboración propia a partir dos datos IGE. Censo de poboación e vivendas 2001*

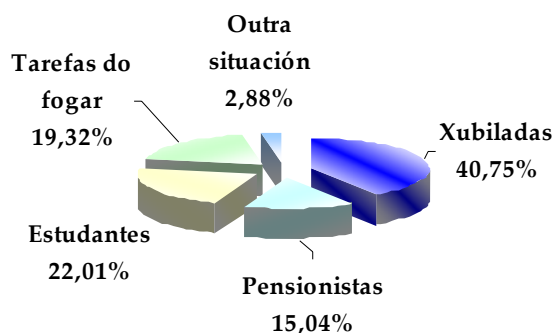
*Para o ano 2001 o 62,72% da poboación estaba activa, fronte ao 37,28% que permanecía inactiva.*

Como dato relevante, destaca o feito de que son as mulleres as que presentan as maiores cotas de inactividade, chegando a ostentar o 60,49% da poboación inactiva. De igual xeito, a ocupabilidade é notoriamente inferior respecto á dos homes, concretamente un 42,83%, fronte ao 57,17% que acadan os homes.

*As mulleres dedicadas ás tarefas do fogar supoñen un 96,63%, fronte ao 3,37% dos homes. Dato que, en boa parte, xustifica a maior inactividade da muller.*



## Gráfica 6. Distribución dos grupos de inactividade femininos. O Grove, 2001



Fonte: elaboración propia a partir dos datos IGE. Censo de poboación e vivendas 2001

### 2.3 Movemento laboral: contratación

Ao longo do presente apartado seguirase caracterizando a forza de traballo no ámbito municipal a través da **variable contratación**. Por movemento laboral enténdense os rexistros de novas contratacións efectuados no concello, tanto de residentes neste como dos non residentes. Esta análise permitirá establecer o grao de dinamismo do tecido laboral e definir as tendencias máis salientables que lles afectan ás contratacións e ás ocupacións. É importante matizar que os datos que se expoñen a continuación tan só proporcionan información sobre novas relacións laborais (novas contratacións, renovacións ou transformacións das establecidas con anterioridade) e non permiten realizar unha avaliación neta do emprego.

*No último ano de estudo, o número de contratos asinados polo colectivo masculino represente o 41,17%, fronte ao 58,83% rexistrado polo feminino.*



	1999			2004			2007		
	Muller	Home	Total	Muller	Home	Total	Muller	Home	Total
16 a 19	264	305	569	265	366	631	274	269	543
20 a 24	705	587	1.292	779	671	1.450	963	668	1.631
25 a 29	688	400	1.088	755	560	1.315	899	941	1.840
30 a 34	524	307	831	589	304	893	699	469	1.168
35 a 39	422	238	660	570	251	821	723	366	1.089
40 a 44	217	198	415	491	207	698	546	291	837
45 a 49	204	124	328	251	148	399	339	175	514
50 a 54	109	62	171	211	97	308	226	140	366
55 a 59	42	38	80	114	70	184	146	64	210
60 a 64	37	12	49	38	28	66	62	30	92
65 a máis anos	X	X	X	X	X	X	0	X	X
<b>TOTAL</b>	<b>3212</b>	<b>2271</b>	<b>5483</b>	<b>4063</b>	<b>2702</b>	<b>6765</b>	<b>4877</b>	<b>3413</b>	<b>8290</b>

**Táboa 13. Evolución do número de contratos segundo sexo e idade**

Segundo os datos amosados, a contratación no concello mantén un crecemento sostido ao longo do período 1999-2007, chegando a un crecemento entre estes dous anos de referencia, superior ao 50%. En todo o período, a muller é quen rexistra o maior número de contratos asinados, especialmente no grupo de idade que vai dos 20 aos 24 anos, acadando no último ano o 19,75% do total de contratos efectuados o colectivo feminino. Con todo, a punta de contratación masculina, que se mantiña en torno aos 20 e 24 anos, pasa aos 25 a 29 anos (27,57%).

*No último ano de estudo, o número de contratos asinados polo colectivo masculino represente o 41,17%, fronte ao 58,83% rexistrado polo feminino*

*Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do mercado laboral do Insi*

A contratación feminina no tramo de idade que vai dos 55 aos 59 anos no último ano, con valores discretos e un peso relativo (non acada o 3% do total de contratos efectuados ás mulleres), presenta a maior intensidade de crecemento.



*A maior participación da muller no mercado de traballo correspóndese con ocupacións "primordialmente femininas", nas que a eventualidade é maior, con contratos temporais e a tempo parcial e con maiores desvantaxes salariais.*

Táboa 14. Evolución da contratación por sectores de actividade. O Grove, 99/07

	1999			2004			2007		
	Muller	Home	Total	Muller	Home	Total	Muller	Home	Total
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	x	5	x	0	15	15	x	x	x
Pesca	89	134	223	43	134	177	48	112	160
Industria manufactureira	655	131	786	919	200	1119	519	172	691
Construción	12	454	466	13	338	351	20	327	347
Comerc., reparac. vehíc. a motor, motocicl. e art.persoal	234	120	354	331	129	460	394	119	513
Hostalería	943	536	1479	1650	1018	2668	2869	1794	4.663
Transporte, almacenamento e comunicacións	19	87	106	75	127	202	119	190	309
Intermediación financeira	0	x	x	6	0	6	14	x	x
Actividades inmobiliarias e de alugamento, servizos empresar.	1038	620	1685	802	515	1317	576	398	974
Administr. pública, defensa e seguridade social obrigatoria	26	39	65	40	78	118	96	96	192
Educación	8	9	17	7	10	17	12	14	26
Actividades sanitarias e veterinarias, servizos sociais	7	8	15	8	6	14	32	27	59
Outras activid. sociais e de serv. prestados á comunidade	178	114	292	168	133	301	175	161	336
Fogares que empregan persoal doméstico	x	x	x	X	X	X	x	x	x
<b>Total contratos rexistrados</b>	<b>3.215</b>	<b>2.272</b>	<b>5487</b>	<b>4062</b>	<b>2703</b>	<b>6765</b>	<b>4.877</b>	<b>3.416</b>	<b>8293</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

Nestes últimos anos, os sectores de actividade que presentan un maior peso relativo con respecto ao total de contratos efectuados ao colectivo feminino son: a **hostalería** (58,83% dos contratos), as **actividades inmobiliarias-de alugamento e servizos empresariais** (11,81%), a **industria manufactureira** (10,64%) e o **comercio** (8,08%). Aínda así, algún destes sectores como a industria manufactureira, as actividades

inmobiliarias, e a pesca presentan unha tendencia negativa, especialmente no último ano, que dista dos valores experimentados como tendencia ao longo destes anos.

*O sectores hostaleiro e comercio son os que presentan os maiores valores de crecemento sostido, cun 204% e un 68,38%, respectivamente.*

En canto á dinámica de contratación segundo a tipoloxía contractual, os datos expresados na **táboa 17** amosan que o maior número de contratos efectuados en 2007 son temporais, baixo a modalidade de *contratación eventual por circunstancias da produción* (67,83%). Pola súa contra, a contratación indefinida tan só acada o 1,85% do total.

**Táboa 15. Evolución da contratación por tipos de contrato. O Grove, 2002/07.**

	2002			2007			Diferenza % 07-03
	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total
<b>Total de contratos iniciais</b>	5169	2070	3099	8163	3346	4817	57,92%
Indefinido ordinario e fomento do emprego	96	37	59	151	73	78	57,29%
De obra ou servizo	1696	784	912	1981	918	1063	16,80%
Eventual por circunstancias da produción	3144	1115	2029	5537	2167	3370	76,11%
Interinidade	106	50	56	343	88	255	223,58%
En prácticas	19	10	9	9	5	4	-52,63%
Para a formación	44	24	20	77	40	37	75,00%
Outros	64	50	14	65	55	10	1,56%

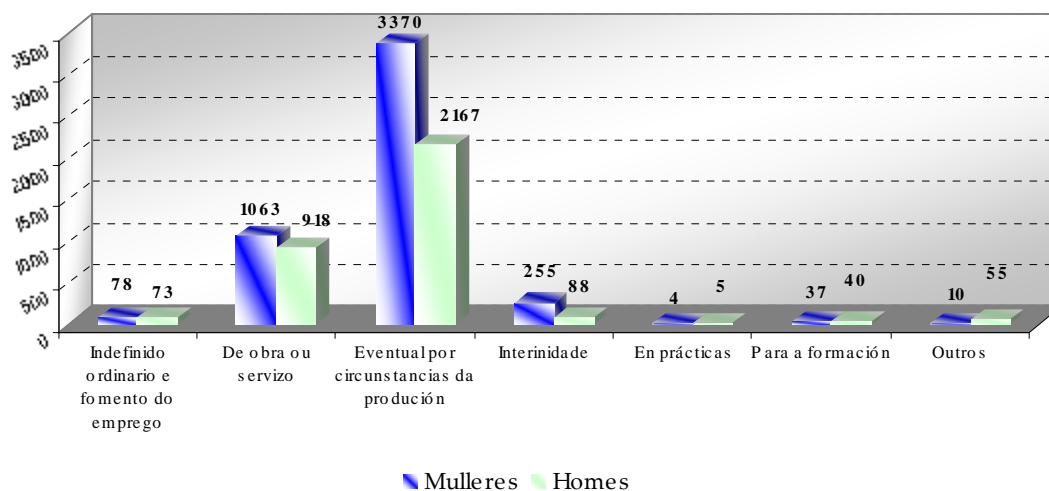
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

Comparando os tipos de contratos cos que traballan as mulleres e os homes no Grove, apenas se mostran diferenzas. En case todas as modalidades recollidas o peso das mulleres é significativamente maior, agás nos de *para a formación e en prácticas*. Malia o



cal, estas diferenzas son mínimas. A salvidade máis significativa preséntase na modalidade de *eventual por circunstancias da produción*, xa que este tipo de contrato segue sendo maioritariamente feminino (3.370 contratos para o ano 2007, fronte aos 2167 no caso dos varóns). Situación semellante atópase no caso da contratación en *interinidade*, dos 343 novos contratos, o 74,34% corresponden a mulleres.

**Gráfica 7. Tipos de contratos segundo sexo. O Grove, 2007**



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

## 2.4 Ámbito ocupacional. Ocupacións con maior número de mulleres

A análise que segue a continuación pasa a centrarse nas variacións ocupacionais das persoas contratadas no Grove durante o período 1999-2007.

No caso dos varóns, por ocupacións, o maior volume de persoas contratadas en 2007 corresponde con *camareiros e asimilados*, con 1.307, e *peóns de industrias manufactureiras*, con 454 . O resto de ocupacións máis contratadas son:

CNO	DESCRIBIÓN	TOTAL
5020	Camareiros, <i>barmans</i> e asimilados	1.307
9700	Peóns de industrias manufactureiras	454
5010	Cociñeiros e outros preparadores de comidas	173
7110	Albaneis e canteiros	129
5330	Dependentes e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	95
6323	Pescador por conta allea de altura	80
4522	Recepcionistas en establecementos distintos de oficinas	79
9602	Peóns da construción de edificios	68
7801	Matachíns e traballadores das industrias cárnicas e do peixe	64
9450	Peóns da pesca	60
<b>Total das dez ocupacións máis contratadas</b>		<b>2.509</b>
<b>Total das ocupacións contratadas</b>		<b>3.416</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

## Gráfica 8. Proporción de persoas contratadas segundo sexo e ocupación. O Grove, 2007

Para o caso das mulleres, destaca a contratación de persoal para ocupacións de baixa cualificación dentro do sector hostaleiro, como é o caso da ocupación *persoal de limpeza de oficinas, hoteis, etc.*, cun total de 1.086 persoas, e a de *camareira*, con 1.039.

As ocupacións en empregos administrativos ou para titulados superiores non se rexistran dentro do *ranking* das dez ocupacións con maior número de contratos en ambos os sexos.

Na táboa que segue, referida ao período 1999-2007, obsérvase que a que viña sendo a ocupación máis contratada no caso das mulleres, *matachín e traballadores da industria cárnica e do peixe*, experimenta unha importante regresión en canto ao número de contratadas: pasa das 1.511 a 385 en 2007 (un 74,52% menos). Pola contra, a primeira en 2007 (persoal de limpeza) experimenta un significativo aumento: das 311 persoas de 1999 acada 1086 en 2007, máis dun 200%.

**Táboa 16. Evolución das ocupación máis contratadas no ámbito feminino. Período 1999-2007, O Grove**

1999			2004			2007		
CNO	DESCRICIÓN	TOTAL	CNO	DESCRICIÓN	TOTAL	CNO	DESCRICIÓN	TOTAL
7801	Matachíns e traballadores das industrias cárnicas e do peixe	1.511	7801	Matachíns e traballadores das industrias cárnicas e do peixe	1.466	9121	Persoal de limpeza de oficinas, hoteis (camareiras de piso) e outros establecementos similares	1.086
5020	Camareiros, <i>barmans</i> e asimilados	373	9121	Persoal de limpeza de oficinas, hoteis (camareiras de piso) e outros establecementos similares	675	5020	Camareiros, <i>barmans</i> e asimilados	1.039
9121	Persoal de limpeza de oficinas, hoteis (camareiras de piso) e outros establecementos similares	311	5020	Camareiros, <i>barmans</i> e asimilados	539	9700	Peóns de industrias manufactureiras	559
5330	Dependentes e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	196	5010	Cociñeiros e outros preparadores de comidas	287	7801	Matachíns e traballadores das industrias cárnicas e do peixe	385
5010	Cociñeiros e outros preparadores de comidas	189	5330	Dependentes e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	272	5330	Dependentes e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	376
9700	Peóns de industrias manufactureiras	145	9700	Peóns de industrias manufactureiras	76	5130	Perruqueiros, especialistas en tratamento de beleza e traballadores asimilados	341
4603	Crupiers e outros empregados de salas de xogo e apostas	103	4210	Taquígrafos e mecanógrafos	75	5010	Cociñeiros e outros preparadores de comidas	338
6321	Traballadores cualificados por conta allea na cría de especies acuáticas	75	4603	<i>Crupiers</i> e outros empregados de salas de xogo e apostas	73	4522	Recepcionistas en establecementos distintos de oficinas	85
4210	Taquígrafos e mecanógrafos	73	6022	Traballadores cualificados por conta allea en hortas, viveiros e xardíns	68	4210	Taquígrafos e mecanógrafos	60
5130	Perruqueiros, especialistas en tratamento de beleza e traballadores asimilados	36	3133	Fisioterapeutas	59	4603	<i>Crupiers</i> e outros empregados de salas de xogo e apostas	55
<b>Total das dez ocupacións máis contratadas</b>		<b>3.012</b>	<b>Total das dez ocupacións máis contratadas</b>		<b>3.590</b>	<b>Total das dez ocupacións máis contratadas</b>		<b>4.324</b>
<b>Total das ocupacións contratadas</b>		<b>3.215</b>	<b>Total das ocupacións contratadas</b>		<b>4.064</b>	<b>Total das ocupacións contratadas</b>		<b>4.877</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións



## 2.5 Estrutura Salarial: diferenzas salariais entre mulleres e homes en Galicia

A diferenza salarial entre mulleres e homes é unha realidade do mercado de traballo galego que ninguén pon en dúbida. Numerosos estudos e fontes estatísticas de índole oficial confirman que o salario medio dos varóns é superior, en media, ao que perciben as mulleres. A gran maioría dos estudosos que achegan diferentes hipóteses para fundamentar esta realidade, apuntan nunha mesma dirección: *as características persoais e laborais das persoas non se retribúen do mesmo xeito entre homes e mulleres, polo que é necesario estimar ecuacións de salarios separadas para os diferentes sexos, aínda cando se dan iguais dotacións e características.*

A este respecto, a discriminación salarial xira en torno a dous eidos:

- **Discriminación directa:** ten a súa orixe en razóns puramente discriminatorias por razóns de sexo
- **Discriminación indirecta:** asociada ao impacto adverso que certas prácticas laborais, aparentemente neutrais, producen sobre as mulleres e que condiciona as súas posibilidades de permanencia e promoción no mercado laboral.

O principal problema á hora de abordar este tema é a imposibilidade de obter datos cuantitativos a nivel local ou provincial, xa que a maior aproximación dos datos é a nivel autonómico.

Así, segundo os datos do INE da enquisa de “Estrutura Salarial” para os anos 2004 e 2005, as persoas ocupadas en Galicia en 2005 percibían, de media, un salario bruto anual de 15.621,43 euros. Este salario medio elévase nos homes a 17.974,15 euros e redúcese nas mulleres até os 13.342,46 euros. Isto é, as traballadoras galegas percibían no ano 2005 un 25,77% menos que os homes. Estes datos revelan ademais que a ganancia media anual das mulleres é inferior á dos homes en calquera grupo de persoas definidas segundo idade, sectores de actividade e tipo de contrato.

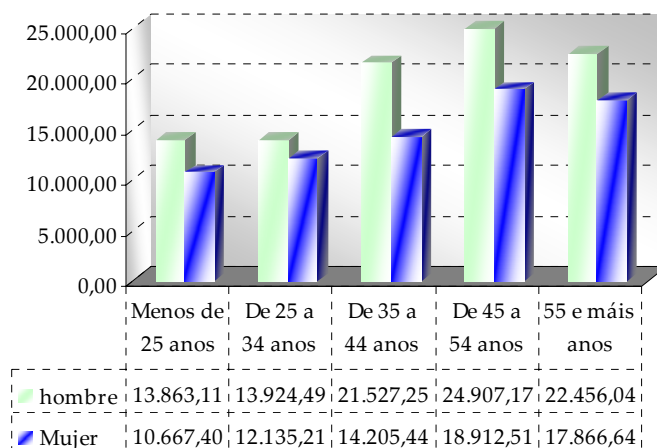


**Táboa 17. Salario bruto anual por sexo e sector de actividade. Galicia 2004-2005**

	Industria		Construción		Servizos	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Home	19.994,15	20.539,15	14.754,93	15.239,44	17.058,33	18.092,65
Muller	12.825,02	13.557,15	....	....	12.680,20	13.297,52

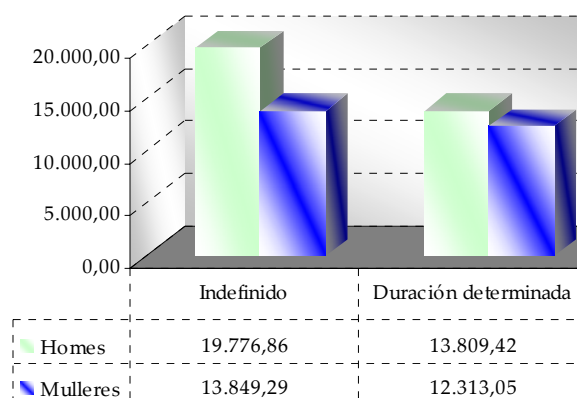
Fonte: elaboración propia a partir dos datos do INE. Enquisa anual de estrutura salarial

**Gráfica 9. Salario bruto anual por sexo e grupos de idade. Galicia 2005**



Fonte: elaboración propia a partires dos datos do INE. Enquisa anual de estrutura salarial.

**Gráfica 10. Salario bruto anual por tipo de contrato. Galicia 2005**



Fonte: elaboración propia a partires dos datos do INE. Enquisa anual de estrutura salarial.

## 2.6 A demanda de emprego

No presente apartado analízanse as variacións das cifras do desemprego entre 2006 e 2007, dado que esta serie de anos é a única que permite un tratamento homoxeneizado.

Á vista dos datos expostos na táboa que segue, aínda que non se pode falar de tendencia, si hai unha manifesta redución das cifras do desemprego total do ano 2007 respecto ao 2006, dun 2,65%. Por sexos, obsérvase que esta redución do desemprego presenta pequenas diferenzas de intensidade entre mulleres e homes.

**Táboa 18. Desemprego rexistrado por sexo e grupos de idade. O Grove**

	2006			2007		
	Muller	Home	Total	Muller	Home	Total
16 a 19	19	19	38	9	9	18
20 a 24	52	49	101	57	50	107
25 a 29	110	54	164	95	46	141
30 a 34	113	45	158	101	54	155
35 a 39	101	53	154	105	49	154
40 a 44	92	42	134	94	47	141
45 a 49	71	33	104	76	37	113
50 a 54	58	32	90	43	27	70
55 a 59	56	23	79	56	28	84
60 a 64	20	14	34	26	19	45
<b>Total</b>	<b>692</b>	<b>364</b>	<b>1056</b>	<b>662</b>	<b>366</b>	<b>1028</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

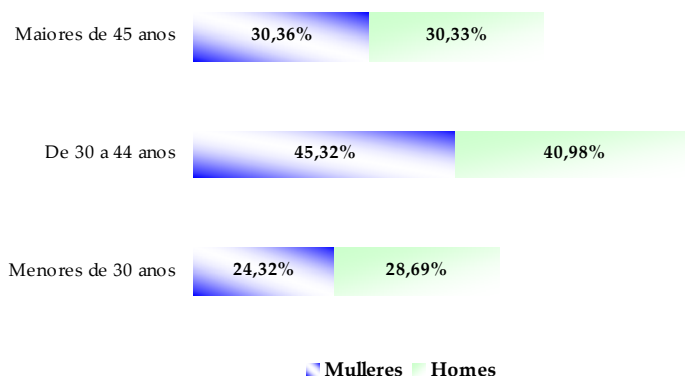
*O desemprego estimado, segundo datos do Instituto Galego das Cualificacións para o ano 2007 é de 1028 persoas, das cales o 35,60% lles corresponde aos varóns e o 64,40% restante ás mulleres.*

*No caso do colectivo feminino, as idades comprendidas entre os 25 e os 39 anos son as que presentan as maiores cotas de desemprego.*

No último ano de referencia, o número de homes desempregados incrementábase moderadamente, apenas un 1%, e o desemprego entre as mulleres presenta unha leve redución, estimada nun 4,34%.



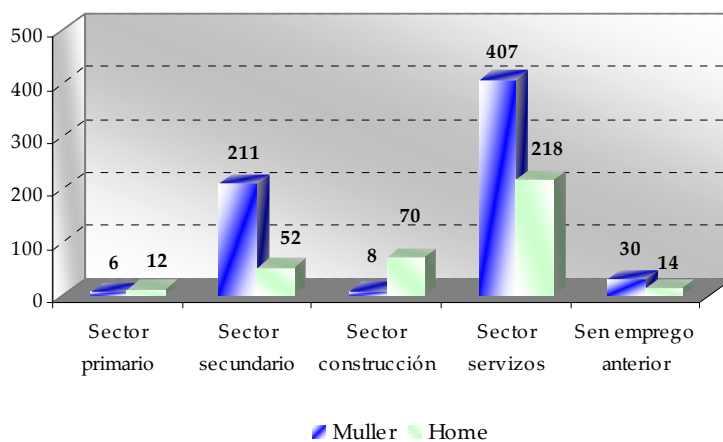
**Gráfica 11. Desemprego rexistrado por grupos de idade e sexo, O Grove 2007.**



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

En canto aos sectores de actividade, o que máis desemprego rexistra é o sector servizos, especialmente reflectido no comercio e hostalería, dato lóxico nun municipio no que este sector é o máis representado.

**Gráfica 12. Desemprego rexistrado por sectores, O Grove 2007**



*É moito maior o número de mulleres que buscan emprego por primeira vez. Estas representan case un 3% do desemprego total, fronte ao 1,36% rexistrado para os homes.*

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

*Apenas hai desemprego feminino no sector primario (agricultura e pesca), este non chega a representar o 1%; nin no sector da construción, sector no que o colectivo feminino está pouco representado.*

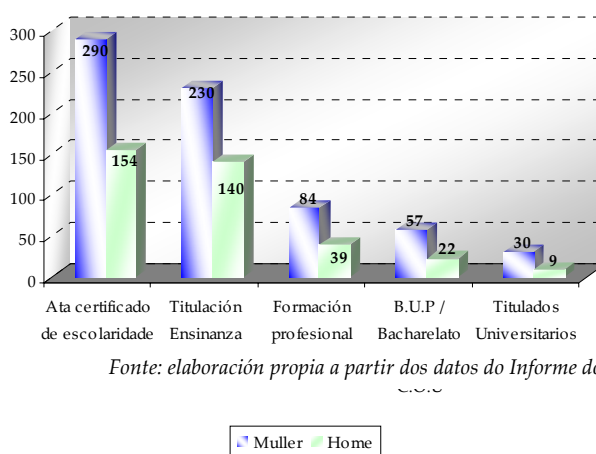
Para rematar de definir o perfil predominante de desempregada no Grove, na táboa que segue, obsérvase que nas paradas por estudos rematados, o groso do colectivo (42,45%) está na situación de estudos primarios —*titulación de certificado de estudos primarios ou certificado de escolaridade*—, rematados ou non.

**Táboa 19. Desempregados/as no Grove por nivel académico e sexo, período 2006-2007**

	2006			2007		
	Muller	Home	Total	Muller	Home	Total
Ata certificado de escolaridade	290	154	444	281	153	434
Titulación Ensinanza Obligatoria	230	140	370	219	134	353
Formación profesional	84	39	123	79	49	128
B.U.P / Bacharelato Superior / C.O.U	57	22	79	55	23	78
Titulados Universitarios	30	9	39	28	7	35
<b>Total</b>	<b>691</b>	<b>364</b>	<b>1055</b>	<b>662</b>	<b>366</b>	<b>1028</b>

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

**Gráfica 13. Desempregados/as no Grove por nivel académico e sexo, período 2007**

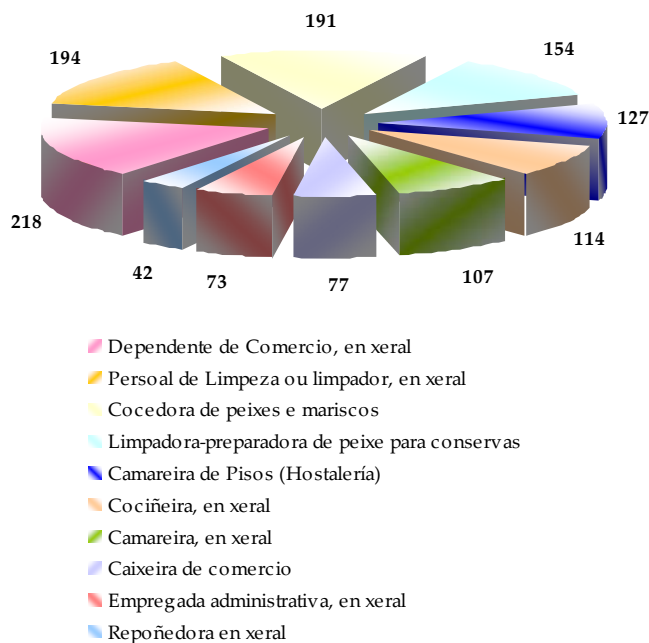


Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

Gráfica

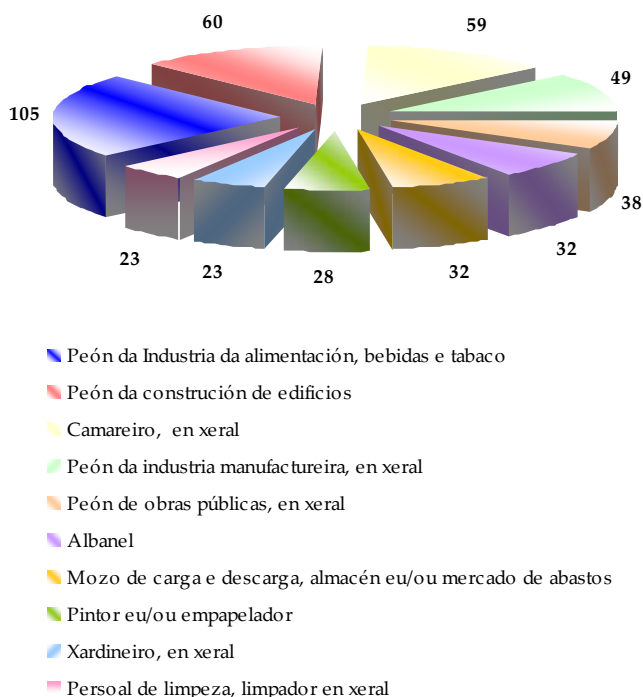
#### 14. Ocupacións máis demandadas por mulleres, O Grove, período 2007





*Aínda de non rexistrarse un elevado grao de segregación ocupacional, percíbese que as mulleres seguen demandando en maior medida postos "feminizados", como son: dependente de comercio (con 10,21% do total de ocupacións máis demandadas), persoal de limpeza (9,09%), e cocedora de peixe (8,95%).*

**Gráfica 15. Ocupacións máis demandadas por homes, O Grove, período 2007**



*No caso dos homes, aínda que o groso das demandas se corresponde con "sectores masculinizados", como peón da industria da alimentación (23,39%), ou peón da construción (13,36%), obsérvase que hai un número considerable de demandas para persoal de limpeza, ocupación que vén sendo "feminizada".*

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

**Táboa 20. Ocupacións máis ofertadas con requirimento de sexo e sen requirimento, O Grove 2007**



*Aínda que un determinado posto de traballo sexa neutral ao sexo das persoas para o seu desempeño, en determinadas ocupacións seguen existindo preferencias que condicionan a elección de persoas dun ou doutro xénero.*

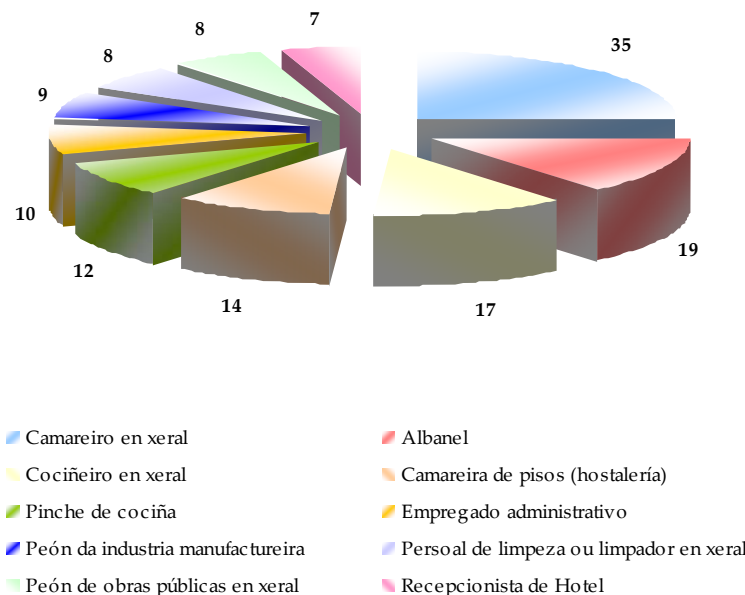
Mulleres		Homens		Total	
CNO	Descrición	Total	CNO	Descrición	Total
50200018	Camareiro en xeral	8	71100016	Albanel	4
91210050	Pinche de cociña	7	96020014	Peón da construción de edificios	4
45220041	Recepcionista de hotel	4	72200014	Fontaneiro	3
91210083	Camareira de pisos (Hostalería)	4	30230062	Técnico de frío industrial	2
51300038	Perruqueiro unisex	3	71300018	Carpinteiro, en xeral	2
50100017	Cociñeiro en xeral	2	86300016	Conductor de Camión, en xeral	2
63210062	Traballador do cultivo de moluscos en criadeiro	2	92200094	Porteiro de hotel	2
91210016	Persoal de limpeza ou limpador en xeral	2	26520016	Enxeñeiro técnico en electricidade, en xeral	1
31240028	Hixenista bucodental	1	33160021	Técnico en xestión de stocks eu/ou almacén	1
31310011	Técnico en dietética e nutrición	1	45220041	Recepcionista de hotel	1
<b>Total das dez ocupacións máis ofertadas</b>		<b>34</b>	<b>Total das dez ocupacións máis ofertadas</b>		<b>22</b>
<b>% sobre o total de ocupacións ofertadas</b>		<b>17,34%</b>	<b>% sobre o total de ocupacións ofertadas</b>		<b>11,22%</b>
<b>Total ocupacións ofertadas</b>		<b>196</b>			

A groso modo, o dato máis salientable da información proporcionada sobre as ocupacións máis demandadas por mulleres e homes é a presenza dunha participación

*As mulleres están máis concentradas nas ocupacións consideradas tradicionalmente "femininas" que os homes nas ocupacións consideradas "masculinas". Neste senso, os efectos adversos da existencia duns importantes niveis de segregación ocupacional e sectorial aféctanlles especialmente ás mulleres. Polo que se pode dicir que non existe igualdade de oportunidades entre homes e mulleres á hora de elixir ocupación.*

desigual nas distintas ocupacións. Esta segregación ocupacional, directamente relacionada coa segregación sectorial, afecta de modo diferente segundo o sexo. Isto maniféstase no feito de que hai ofertas para cubrir postos de traballo con requirimento de sexo *masculino* (*fontaneiro, técnico de frío industrial, carpinteiro, condutor de camións, porteiro de hotel, etc.*) e outras con requirimento feminino (*pinche de cociña, perruqueiro unisex, traballador do cultivo do molusco en criadeiro, hixenista, etc.*). Esta segregación pode considerarse como unha fonte de desigualdades de oportunidades laborais.

**Gráfica 16. Ocupacións máis ofertadas sen requirimento de sexo, O Grove 2007**



*Os sectores de ocupación nos que existe maior participación feminina son os de servizos de restauración. A menor participación prodúcese nos traballos relacionados co sector auxiliar da construción, nos traballos cualificados de industria e en traballos relacionados co transporte, almacenamento e comunicacións.*

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Informe do Mercado laboral do Instituto Galego das Cualificacións

*Como consecuencia desta desagregación, as ocupacións feminizadas están peor pagadas, producíndose a discriminación salarial.*

O maior acceso das mulleres ao mercado de traballo nos últimos anos conseguiu reducir moderadamente a segregación ocupacional por sexos, malia isto, as mulleres e os homes seguen ocupando maioritariamente postos feminizados ou masculinizados.



A modo de resumo, os tipos de segregación analizados poden ter a súa orixe en distintas causas. Desde a óptica da demanda de traballo, pódense encontrar prácticas discriminatorias que lles impiden ás mulleres o acceso a certos postos de traballo e sectores (*construción, tanto de obra estrutural como de acabados, traballos cualificados da industria, transportes, etc.*), así como se pode apreciar que a súa incorporación se ve favorecida noutros (*hostalería e comercio*). A existencia de discriminación, na maioría dos casos, leva ás mulleres a non intentar acceder a postos e sectores nos que saben que poden atoparse con barreiras de entrada, dado que estes oficios están vinculados tradicionalmente aos homes. Do lado da oferta de traballo, obsérvase que as grandes diferenzas poden estar relacionadas coas diferentes aptitudes ou actitudes entre os sexos derivando nunhas maiores ou menores cualificacións para realizar distintas tarefas, diferenzas que no fondo poden ter unha orixe baseada en estereotipos sexistas e prexuízos sociais relacionados coas diferenzas biolóxicas.

**Características persoais e laborais:**

- ⇒ Os varóns de 25 a 29 anos son os que acadan o maior número de contratos (27,57%)
- ⇒ O groso das contratacións realizáronse nos sectores de hostalería (52,52%), actividades inmobiliarias e de aluguer (11,65%), e a construción( 9,57%).
- ⇒ Número total de contratos iniciais: 4.817
- ⇒ Con contrato indefinido: 2,18%
- ⇒ Con contrato eventual: 64,76%

**Perfil do home traballador**

- ⇒ O maior número de homes en situación de emprego: peóns de industrias manufactureiras (38,26%) e peóns de industrias manufactureiras (13,29%)
- ⇒ Homes en situación de desemprego: 366 (35,60%)
- ⇒ O maior número de desempregados sitúase entre os 30 e 34 anos.
- ⇒ Nivel de estudos dos desempregados: o 41,80% até o certificado de escolaridade
- ⇒ Ocupacións máis demandadas: peón da industria da alimentación, bebidas e tabaco (9,41%), peón da construción de edificios (5,38%) e camareiro en xeral (5,29%).

**Características persoais e laborais:**

- ⇒ As mulleres de 20 a 24 anos son as que acadan o maior número de contratos (19,75%)
- ⇒ O groso das contratacións realizáronse nos sectores de hostalería (58,83%), actividades inmobiliarias e de aluguer (11,81%), e a industria manufactureira( 10,64%).
- ⇒ Número total de contratos iniciais: 3.346
- ⇒ Con contrato indefinido: 1,62%

**Perfil da muller traballadora**

- ⇒ O maior número de mulleres en situación de emprego: peóns de industrias manufactureiras (38,26%) e peóns de industrias manufactureiras (13,29%)
- ⇒ Mulleres en situación de emprego: 662 (64,40%)
- ⇒ O maior número de desempregadas sitúase entre os 35 e 39 anos.
- ⇒ Nivel de estudos das desempregadas: o 42,45% até o certificado de escolaridade
- ⇒ Ocupacións máis demandadas: dependenta de comercio (10,21%), persoal de limpeza (9,09%) e cocedora de peixes e mariscos (8,95%).



### 3. Educación, Cultura e Deporte

#### 3.1 O contorno educativo

O estudo do nivel educativo acadado pola poboación activa constitúe un elemento fundamental que hai que ter en conta para o desenvolvemento económico municipal.

O indicador *nivel de estudos da poboación adulta* achega datos sobre o nivel educativo da poboación de máis de 15 anos e súa relación coas variables sexo e ámbito territorial. Así, segundo os datos da táboa que segue, no ano 2001 en torno ao 1,87% (173 persoas) da poboación residente no Grove non sabía ler nin escribir, dos cales, o groso eran mulleres (137).

**Táboa 21. Nivel de formación. Poboación de máis de 15 anos. Ano 2001**

ENTIDADES POBOACIONAIS	O Salnés			Grove, O		
	TOTAL	Homes	Mulleres	TOTAL	Homes	Mulleres
NIVEL FORMATIVO						
Non sabe ler ou escribir	1813	382	1431	173	36	137
Menos de 5 anos de escolarización	13365	5534	7831	1576	678	898
Sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB	24793	12244	12549	3017	1537	1480
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	26752	13915	12837	2348	1254	1094
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COU/PREU	7983	3890	4093	827	413	414
FPI, FP grao medio, oficiaría industrial	2113	1084	1029	276	147	129
FPII, FP grao superior, mestría industrial	3820	1960	1860	369	181	188
Diplomatura, arquitectura, enxeñería técnica	3452	1322	2130	315	132	183
Licenciatura, arquitectura, enxeñería superior	3126	1537	1589	323	147	176



Doutoramento	116	66	50	4	4	0
<b>TOTAL</b>	<b>87333</b>	<b>41934</b>	<b>45399</b>	<b>9228</b>	<b>4529</b>	<b>4699</b>

Fontes: Elaboración propia a partir dos datos do Diagnóstico Municipal e análises DAFO, 2007. IGE. Consellería de Educación e Ordenación Universitaria. Concello do Grove

*As taxas de analfabetismo masculino e feminino son moi desiguais, non chegan a 1 varón de cada 100 os que non saben ler e escribir e, pola contra, hai 3 mulleres de cada 100 no concello meco*

Men

os da metade da poboación local do ano 2001 (48,8%) contaba con estudos primarios, secundarios e universitarios rematados. Esta porcentaxe é comparativamente baixa con respecto ás entidades poboacionais da comarca do Salnés, na que o 54,2% da poboación de 16 anos ou máis dispoñían de estudos finalizados. As mulleres son as que contaban cun maior nivel de estudos, así é que o 7,64% da mulleres contaban con estudos superiores (*diplomatura, arquitectura, enxeñería técnica; licenciatura, arquitectura, enxeñería superior*), fronte ao 6,25% dos varóns.

*En termos xerais, o nivel formativo é moi parello entre ambos os dous sexos na práctica totalidade dos ciclos educativos, especialmente na educación secundaria, na que a diferenza é inapreciable (50,3% de homes e 49,7% de mulleres)*

O total de centros repártese da seguinte forma entre os distintos tipos de formación: tres escolas de educación infantil, 4 colexios de educación primaria, 1 de educación secundaria obrigatoria e 1 centro de educación secundaria e post-obrigatoria.

**Táboa 22. Número de centros docentes segundo os tipos da ensinanza. Curso 2004/05**

<b>ENTIDADES POBOACIONAIS</b>	<b>Galicia</b>	<b>Pontevedra</b>	<b>O Salnés</b>	<b>O Grove</b>
Educación infantil e/ou primaria	1011	359	62	7
Educación secundaria obrigatoria	39	16	6	1
Educación infantil e/ou primaria e secundaria obrigatoria	185	75	5	0
Educación postobrigatoria	99	31	1	0
Educación infantil e/ou primaria e secundaria e postobrigatoria	74	26	0	0
Educación secundaria e postobrigatoria	223	72	9	1
<b>TOTAL</b>	<b>1631</b>	<b>579</b>	<b>83</b>	<b>9</b>



Nota: por ensinanza postobrigatoria enténdese bacharelato, ciclos formativos e programas de garantía social.

Fontes: Elaboración propia a partir dos datos do Diagnóstico Municipal e análises DAFO, 2007. IGE. Consellería de Educación e Ordenación Universitaria. Concello do Grove

**Táboa 23. Número de alumnos segundo os tipos da ensinanza. Cursos académicos 2003/04, 2004/05, 2005/06, 2006/07, 2007/08**

Curso académico	Homes						Mulleres					
	Bacharelato	Ciclos	PGS	Ed. Infantil	Ed. Primaria	ESO	Bacharelato	Ciclos	PGS	Ed. Infantil	Ed. Primaria	ESO
2003-2004	54	42	21	128	313	233	74	29	9	119	298	234
2004-2005	45	20	12	158	295	235	73	13	4	145	286	233
2005-2006	40	14	4	146	294	219	78	14	5	136	295	217
2006-2007	48	20	7	139	311	216	83	4	1	153	268	208
2007-2008	45	10	9	152	319	217	78	3	3	158	281	208

Fontes: Elaboración propia a partir dos datos do CEOU. Secretaría Xeral. Estatística do ensino non universitario.

**Táboa 24. Evolución do número de profesores clasificados segundo as ensinanzas que imparten:**

Idade	Ed. Infantil e/ou Ed. Primaria						ESO e/ou Bacharelato e/ou Ciclos e/ou PGS					
	2005-2006		2006-2007		2007-2008		2005-2006		2006-2007		2007-2008	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
25 aos 30	3	7	2	7	3	7	1	3	2	2	3	2
31 aos 36	1	17	4	17	6	12	7	14	3	15	4	11
37 aos 41	4	4	5	8	4	13	9	14	14	11	11	10
42 aos 46	1	3	1	2	1	2	3	6	5	8	6	10
47 aos 51	4	7	3	6	3	3	8	7	6	3	3	5
52 aos 56	3	7	2	7	1	8	5	4	4	6	5	5
57 aos 61	1	3	1	4	3	6	4	0	5	1	3	1
62 en diante	1	3	1	2	1	2	1	0	1	0	1	0
Total	18	51	19	53	22	53	38	48	40	46	36	44

Fontes: Elaboración propia a partir dos datos do CEOU. Secretaría Xeral. Estatística do ensino non universitario.

**Táboa 25. Persoal non docente que traballa nos centros educativos**

Curso académico	Administrativos	Persoal de servizos e subalterno	Persoal especializado sen funcións docentes
-----------------	-----------------	----------------------------------	---



	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
2003-2004	2	1	3	10	0	1
2004-2005	2	1	4	11	0	0
2005-2006	2	1	3	10	0	0
2006-2007	2	1	4	10	0	0
2007-2008	3	1	4	7	0	0
Total	11	5	18	48	0	1

Fontes: Elaboración propia a partir dos datos do CEOU. Secretaría Xeral. Estatística do ensino non universitario

*Nos últimos cursos académicos, entre o persoal non docente que traballa nos centros educativos, é maior a proporción de traballadoras que a de traballadores, excepto entre o persoal administrativo, no que destaca especialmente a presenza dos homes.*

### 3.2 Cultura e deporte no concello

Neste eido trátase de achegar un coñecemento sobre a presenza das mulleres e homes en todos os espazos de participación cultural e deportiva do concello que enriqueza a visión sobre a existencia ou non dunha participación equilibrada de ambos os dous sexos, e das problemáticas que limitan un desenvolvemento normalizado destas.

Así, partindo da concepción de que o deporte e a cultura son actividades estreitamente relacionadas coa saúde e co desenvolvemento corporal e persoal, coa adaptación ao medio, e vehículo de socialización; é importante analizar se os sistemas deportivo e cultural do concello se desenvolven como espazos sociais para a práctica en igualdade de condicións entre xéneros.

*Coa integración da perspectiva cultural e deportiva na promoción da igualdade de oportunidades estase a facer unha consideración especial sobre a importancia destas actividades, e dos indubidábeis beneficios tanto físicos como psicolóxicos que lle achegan á poboación, mellorando con iso o seu desenvolvemento e calidade de vida.*



Dos resultados da diagnose participativa, na que se contou cos principais axentes do concello que interactúan nestes dous ámbitos, extráense as seguintes conclusións:

### ÁMBITO DEPORTIVO

- A presenza da muller no ámbito deportivo é menor en número respecto aos deportistas masculinos. Esta baixa participación e a incorporación da muller ao deporte pode ter varias lecturas:

⇒ As mulleres presentan un alto índice de abandono da práctica deportiva na adolescencia, dado que, nalgúns casos, as súas familias deixan de apoialas para que continúen coa práctica deportiva. *(Relacionado, especialmente, con aquelas prácticas deportivas que presentan un maior índice de masculinidade, como o remo, o piragüismo, etc.)*

⇒ As mulleres adultas non contan con verdadeiras ferramentas que lles permitan conciliar o deporte coa parella/maternidade, con outras actividades (traballo, estudos) e coas relacións sociais.

⇒ Escasas manifestacións deportivas máis amplas e inclusivas, nas que se promova a participación conxunta entre homes e mulleres, con independencia da súa idade e deixando dun lado a competitividade.

- Aínda que a presenza das mulleres no mundo do deporte é un feito innegable, persiste unha baixa consideración social do deporte feminino.

*A dobre ou tripla carga de obrigacións é a causa fundamental da desigualdade no uso do tempo entre homes e mulleres. Unha das consecuencias directas desta falta de tempo das mulleres é o descenso da súa calidade de vida, o que lle afecta directamente á súa saúde física e psíquica polo exceso de responsabilidade e presión.*

*A presenza de equipos deportivos femininos tan só chega a catro disciplinas (baloncesto, piragüismo, balonmán e remo), é isto principalmente pola dificultade de encontrar patrocinadores para equipos femininos.*



- A poboación do Grove está fortemente baseada en valores tradicionais, xerarquizada e con modelos masculinos. Unha boa mostra disto é o feito de que o groso dos asociados dos clubs e asociacións deportivas son homes. Unha das causas principais é que no seo familiar predomina o referente patriarcal, polo que adoita ser o home quen se rexistra como socio para a unidade familiar.
- Malia a presenza dunha importante e diversificada oferta deportiva, débense ter moi en conta as crecentes necesidades do conxunto da poboación e así poder adaptarse aos cambios sociais. Actualmente non se están a cubrir todas as necesidades nin se brindan as mesmas oportunidades para o acceso e a práctica deportiva, especialmente ao colectivo de discapacitados nin á poboación da 3ª idade.

*O crecente peso da 3ª idade no concello pon de manifesto a necesidade de darlle un maior impulso á promoción dos hábitos de vida saudables mediante o deporte.*

## ÁMBITO CULTURAL

- En xeral, todas as actividades lúdicas e culturais gozan de moi boa aceptación entre a poboación, pero son as mulleres as que mostran unha maior participación e implicación. A pesar do cal, tamén son as que presentan maiores problemas pola falta de medidas para a conciliación. As maiores expresións disto maniféstanse no feito de que a muller grovese ten o rol de “estar a cargo da familia”, e só a partir dunha certa idade se ve libre de cargas para participar en actividades culturais.
- O equipamentos e as infraestruturas para o desenvolvemento das actividades culturais son deficitarios e nalgúns casos denótase un mal aproveitamento dos xa xestionados. A consecuencia fundamental destas limitacións é a dificultade que algúns grupos e asociacións culturais teñen para levar a cabo de xeito regular e con normalidade as súas actividades.



- Escasa integración do colectivo inmigrante na vida cultural e deportiva do concello.

*Ausencia de iniciativas culturais que traten de favorecer a interculturalidade e a apertura a outras culturas.*

- En xeral, os cidadáns adoitan denotar unha falla de información sobre a oferta cultural determinada, o cal obedece en moitas ocasións á falta de actividades promocionais por parte do Concello, ben por falta de recursos ou por unha planificación deficiente.
- Falta de colaboración e cooperación para a confección dunha oferta cultural e lúdica máis inclusiva e de portas abertas. A consecuencia fundamental desta falta de colaboración entre as distintas entidades (asociacións veciñais, rurais, culturais...) é unha duplicidade de medios e de esforzos nas programacións, que nacen como iniciativas illadas



#### **4. Empoderamento: participación política e social**

O obxectivo desta análise é detectar as capacidades que desenvolven as mulleres mecás que se moven en todas as esferas da acción colectiva (esfera política, organizativa e social), e identificar os obstáculos que teñen que afrontan até chegar aos postos de poder e toma de decisións.

O **empoderamento** non debe limitarse a estas esferas, o concepto ha de ir máis aló e abarcar diversos aspectos da vida feminina. A muller debe procurar empoderarse na casa, no contorno familiar, na escola, no traballo, nas organizacións veciñais e sindicais, nos partidos políticos, etc.; condición indispensable para que poidan chegar a desenvolver as súas capacidades dentro dun espazo igualitario.



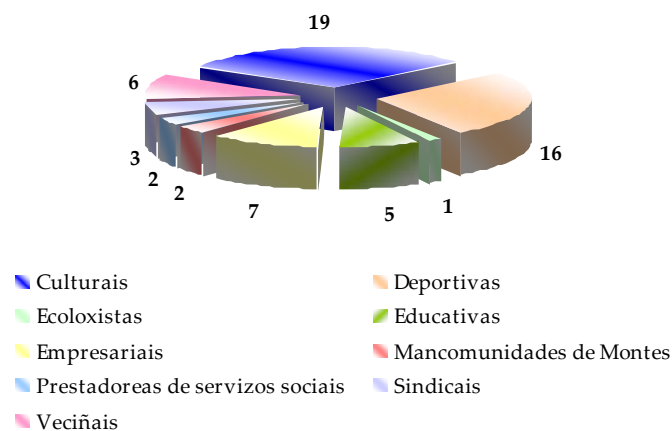
O concello do Grove caracterízase por unha elevada participación da cidadanía na dinámica do municipio, e por contar cun bo nivel de representatividade no tecido asociativo da sociedade civil, como principal eixo enriquecedor da vida social. Cuantitativamente, O Grove conta cun óptimo número de colectivos e de asociados a estes, vencellados dunha ou doutra maneira á dinamización do vida económica, cultural, deportiva e social.

Segundo os datos facilitados polo Concello do Grove, mostrados no **gráfico** que segue, no territorio operan 61 organizacións sen ánimo de lucro que desenvolven distintos tipos de actividades e abranguen un gran número de temáticas, dependendo da súa finalidade e obxecto social.

As asociacións **culturais e as deportivas** son as máis representadas. Con 19 e 16 entidades respectivamente, supoñen o 57,4 % do movemento asociativo, reflexo máis da vitalidade asociativa de base presente no municipio.

*A participación cidadá do concello amósase como un valor de cohesión socioeconómica, cuns hábitos de participación efectiva, especialmente en mecanismos de cooperación coa Administración. De aí a importancia de que as mulleres se fagan visibles e se insiran na vida política e social, de xeito que sexan capaces de orientar aspectos comúns a todas e traballar en torno a súa transformación.*

**Gráfica 18. Tecido asociativo do concello do Grove, 2006-2007**



A

Fontes: Elaboración propia a partir dos datos do Dignóstico Municipal e análise DAFO, 2007.  
Elaboración propia a partir dos datos facilitados polo Concello.



análise deste armazón organizativo das entidades asociativas e políticas desde o punto de vista do empoderamento feminino, amosa unhas características propias:

- Amósase débil e cunha baixa cooperación entre os distintos colectivos, podéndose considerar a participación social non explotada en todo o seu potencial. Doutra banda, denótase unha evolución deste tecido até un asociacionismo máis activo na procura de recursos básicos, como un local para a realización das súas actividades.
- O tamaño deste armazón organizativo é moi heteroxéneo, polo que non se poden achegar datos veraces sobre todas as estruturas. Estas poden ir desde 50 socios, como pode ser o caso das asociacións culturais, até os 700, como a confraría de pescadores e mariscadoras do Grove. As mulleres manteñen unha presenza especialmente significativas naqueles movementos asociativos vinculados ao eido rural (*asociacións de mulleres do rural*) e ao marítimo.
- A presenza e representación feminina nas cúpulas directivas e comités non chega a valores de representatividade equiparables aos dos homes. Porén, a maioría das mulleres que acadan postos de poder dentro das súas estruturas acostuman ser cargos de importancia (presidenta, vicepresidenta, secretaria, etc.)
- Nas asociacións asistenciais ou prestadoras de servizos sociais, o groso da participación vén do lado da muller. Hai unha baixa presenza do home.
- Encóntrase que o límite máis importante da participación activa do colectivo feminino na vida política e social está na falta dunha cultura previa que inclúa a igualdade de xénero. A familia e os roles sociais son tamén parte dous grandes obstáculos que viven as mulleres na súa participación política e social.
- As mulleres mecas que participan activamente na vida política e social do concello chegan a soportar unha dobre u

*A participación da muller en postos de poder non debe confundirse con empoderamento, tan só representa a posibilidade de chegar a el. Ademais de chegar ao poder, é preciso que teñan liderado e habilidades para conseguir o éxito. As mulleres con liderado e poder son uns dos bastións máis importantes das loitas contra a discriminación e exclusión da muller.*

*Un reparto máis equitativo de responsabilidades familiares e tarefas domésticas fomentaría a igualdade entre homes e mulleres, xa que facilitaría similares oportunidades de participación social, política e/ou laboral.*



tripla xornada, xa que o traballo doméstico únese ao produtivo, e a este, o traballo realizado relacionado cos servizos á comunidade: ANPAS, asociacións, sindicatos, xuntas veciñais, etc.

- A representación sindical no Grove goza de absoluta paridade entre mulleres e homes, chegando incluso a situarse a representación feminina en torno ao 65%. No tocante á representatividade das mulleres nos comités comarcais: UXT conta con paridade, namentres que CC OO conta cun 40% de mulleres e a CIG con máis do 60%.



## 5. Violencia de xénero

A violencia contra as mulleres é a consecuencia e a manifestación máis intolerable da discriminación sexista. Cando se considera que os homes son superiores ás mulleres, e polo tanto poden exercer o poder contra elas, estanse vulnerando os dereitos fundamentais das mulleres.

Por violencia enténdese a coacción física ou psíquica exercida sobre unha persoa para privala da súa vontade. É, polo tanto, unha forma de exercicio de poder que se apoia no emprego da forza, xa física, psíquica, económica, etc. O obxectivo das accións violentas contra as mulleres é o control, a dependencia e subordinación desta.

Outro dos termos moi empregados é a “violencia doméstica”, que encadra a agresión entre cónxuxes, a agresión a menores, a persoas maiores, a persoas con discapacidade, etc. Acolle un punto de vista máis amplo sobre calquera forma de violencia que puidese darse no contorno doméstico entre calquera dos membros dunha unidade familiar.



A violencia de xénero, nas súas diversas expresións e en calquera ámbito territorial, apóiase en tres premisas fundamentais:

- Está fundamentada nunha desigualdade entre mulleres e homes, e acostuma estar fortemente ligada a un código patriarcal.
- É unha forma de violencia cunha grande invisibilidade social, e emprégase como un método de control e castigo sobre quen a padece.
- Xera un sentimento de culpabilidade en quen a sofre.

A este respecto, para a análise da magnitude e evolución da violencia de xénero no concello, unha das dificultades fundamentais é a disparidade das fontes estatísticas e a imposibilidade de acadar datos desagregados a nivel municipal. Os datos máis próximos á realidade sobre a violencia de xénero no concello obtéñense de fontes do Partido Xudicial de Cambados, ao que pertence o concello do Grove, xunto con: Cambados, Meaño, Meis, Ribadumia e Sanxenxo.

O obxectivo dos datos que a continuación se expoñen é presentar unha valoración cuantitativa e cualitativa da situación da violencia doméstica.

**Táboa 25. Violencia doméstica: denuncias realizadas, Partido Xudicial de Cambados, 2005.**

	Total denuncias					
	Vítima Muller - Española	Vítima Muller - Estranxeira	Denunciado home - español	Denunciado Home - estranxeiro	Denunciado Muller - española	Denunciado Muller - estranxeira
<b>Total</b>	26	3	28	3	0	0
<b>Maior</b>	25	3				
<b>Menor</b>	1	0				

*Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Consello Xeral do Poder Judicial, La violencia doméstica en la Estadística Judicial, Año 2005. Partido Judicial de Cambados.*

**Táboa 26. Violencia doméstica: ordes de protección ás vítimas, Partido Xudicial de Cambados, 2005**

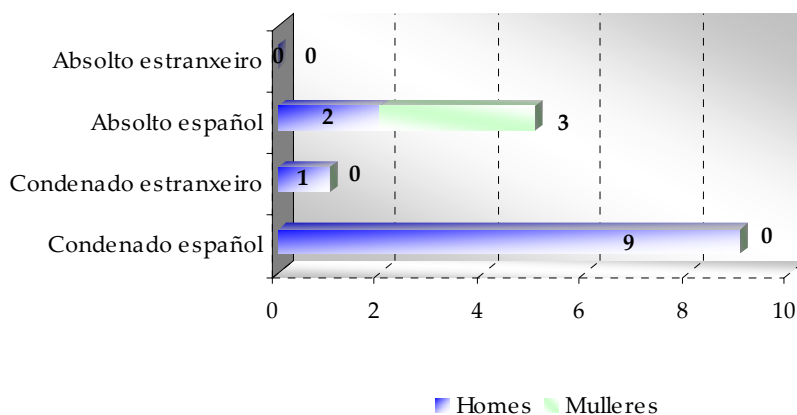


	Total Ordes de protección					
	Vítima Muller - Española	Vítima Muller - Estranxeira	Denunciado home - español	Denunciado Home - estranxeiro	Denunciado Muller - española	Denunciado Muller - estranxeira
<b>Total</b>	14	1	13	1	0	0
<b>Maior</b>	14	1				
<b>Menor</b>	0	0				

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Consello Xeral do Poder Xudicial. La violencia doméstica en la Estadística Judicial, Año 2005. Partido Judicial de Cambados.

*En 2005 rexistráronse un total de 29 denuncias por violencia doméstica. O 89,66% destas vítimas eran mulleres españolas (26). De igual xeito, emitíronse un total de 15 ordes de protección, catorce a mulleres españolas.*

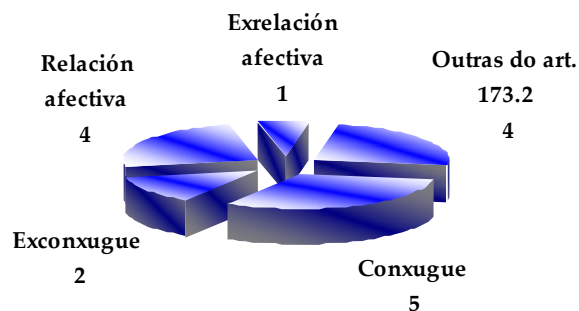
**Gráfica 19. Violencia doméstica: persoas enxuizadas, Partido Xudicial de Cambados, 2005.**



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Consello Xeral do Poder Xudicial. La violencia doméstica em la Estadística Judicial, Año 2005". Partido Judicial de Cambados.

*En 2005 o número total de persoas enxuizadas por un delito de violencia doméstica ascendeu a 15, da que a practica maioría eran homes españois (13).*

**Gráfica 20. Violencia doméstica: relación entre a vítima e o denunciado. Partido Xudicial de Cambados, 2005.**




Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Consello Xeral do Poder Xudicial. La violencia doméstica em la Estadística Judicial, Año 2005. Partido Judicial de Cambados.

*No goso dos casos de violencia doméstica a vítima e o agresor son cónxuxes, ou manteñen unha relación afectiva.*

A modo de resumo, a continuación expóñense as principais conclusións extraídas da análise sobre a situación da violencia de xénero no concello:

- O feito de que o xulgado se encuentre na localidade de Cambados supón un problema de desprazamento para moitas mulleres, do que se deriva a necesidade de que sexa o Concello quen asuma os gastos ou resolva esta dificultade nalgunhas ocasións.
- Nos casos en que a parella se reconcilia despois dun xuízo rápido por violencia de xénero, estase a incumprir a orde de afastamento e isto supón unha problemática difícil de afrontar, xa que precisaría dunha intervención xudicial.
- A insuficiencia de infraestruturas e recursos dispoñibles para aloxar as mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas (casas de acollida, centros de emerxencia, pisos tutelados, etc.), fai que, nalgunhas situacións de emerxencia, o Concello bote man doutros recursos non formais e en moitos casos non establecidos protocolariamente (casa de acollida de Cáritas para transeúntes –sempre e cando a casa estea baleira, dándolle



prioridade ao aloxamento de mulleres en situación de maltrato—, aloxamento nun establecemento hostaleiro, ou outras opcións determinadas polos servizos que atenden á vítima).

- Detéctanse certas dificultades na intervención de forzas e corpos de seguridade debido á ausencia de protocolos unificados de actuación nos ámbitos policial e xudicial ou á falta de coñecemento destes.
- No xulgado de Cambados non existe unha quenda específica de asistencia letrada para vítimas de violencia de xénero nin unha sala de espera independente ou espazo separado para vítimas ou testemuñas en procedementos relacionados coa violencia de xénero.
- Insuficiente traballo en rede e coordinación entre os principais axentes implicados na prevención, atención e tratamento da violencia de xénero: profesionais do traballo social, centro de información ás mulleres, forzas e corpos de seguridade, fiscalía, etc.



# Glosario de termos



# **Análise DAFO**



## 1. Introducción

Unha vez analizadas as diferentes partes que compoñen o presente diagnóstico, a seguinte tarefa non é outra que sintetizar a información saínte dos capítulos que o conforman, de xeito que se poidan identificar claramente os factores internos e externos que deben terse en conta de cara a **conseguir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no concello do Grove**. Desde o punto de vista interno, téñense detectado cales son as fortalezas e as debilidades inherentes ao termo municipal do Concello do Grove, e desde o punto de vista externo ou do contorno, as oportunidades para ser aproveitadas convenientemente e as ameazas para evitalas ou mitigalas ao máximo posible.

Polo tanto, os factores da Matriz DAFO divídense entre as variables internas en debilidades e fortalezas e, entre as variables externas, divídense as variables en ameazas e oportunidades. Para conseguir ter unha clara perspectiva de cada un dos factores que inflúen na igualdade de oportunidades entre xéneros no concello do Grove, foi elaborada unha **matriz xeral** en forma de resumo, e **cinco matrices específicas** para cada unha das liñas estratéxicas que compoñerá o Plan de Acción: a) Coeducación, b) Violencia de Xénero e Hábitos Saudables, c) Empoderamento, d) Mercado Laboral e, e) Conciliación e Corresponsabilidade.

Para a realización das Matrices DAFO, o equipo encargado da execución do diagnóstico empregou, ademais dos **datos cuantitativos** deste, os **datos cualitativos** da batería de entrevistas realizadas aos principais axentes socioeconómicos do municipio e con competencias na materia. As entrevistas desenvolvéronse tendo como principal punto de partida a opinión das persoas entrevistadas sobre os problemas das entidades que representan, así como as problemáticas dos e das habitantes do Grove para acadar maiores cotas de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes.





## 2. Os axentes entrevistados polo equipo técnico

- ❖ ANPAs (Asociacións de Nais e Pais)
- ❖ Asociación Praza de Abastos do Grove
- ❖ Asociación Cultural Enxebre
- ❖ Asociación Deportiva Breogán
- ❖ Asociación de Mulleres Rurais A Lagoa
- ❖ Centro de Saúde do Grove
- ❖ Club de Piragüismo O Grove
- ❖ Club de Remo Mecos
- ❖ BATA (Asociación de Trastornos do Espectro Autista)
- ❖ Cáritas Parroquial
- ❖ Casa de Familia
- ❖ Centros Educativos
- ❖ CIM (Centro de Información á Muller)
- ❖ CIT (Centro de Iniciativas Turísticas)
- ❖ COGAMI (Confederación Galega de Minusválidos)
- ❖ Confraría de Pescadores e Mariscadoras do Grove
- ❖ Sindicatos – CC. OO. (Comisións Obreiras)
- ❖ Sindicatos – CIG (Confederación Intersindical Galega)
- ❖ Sindicato – UXT (Unión Xeral de Traballadores)
- ❖ Coral Polifónica Boca da Ría
- ❖ Ecos do Sur (ONG de apoio ao colectivo inmigrante)
- ❖ Emgrobes (Asociación Empresarial do Grove)
- ❖ Érguete
- ❖ Fiscalía do Partido Xudicial de Cambados
- ❖ Garda Civil
- ❖ Partido Político – Esquerda Unida
- ❖ Partido Político – BNG (Bloque Nacionalista Galego)
- ❖ Partido Político – PSOE-PSdG (Partido Socialista de Galicia)
- ❖ Partido Político – PPdG (Partido Popular de Galicia)
- ❖ Partido Político – PG (Partido Galeguista)
- ❖ Partido Político – Alternativa Meca
- ❖ Persoal técnico municipal
- ❖ Policía Local





### 3. Matriz DAFO - Xeral

DEBILIDADES	AMEAZAS
<p>D.1 Escaseza de concienciación cidadá sobre a necesidade real da igualdade de oportunidades.</p> <p>D.2 Falta de estudos a nivel municipal con perspectiva de xénero.</p> <p>D.3 Escasa coordinación entre as distintas concellerías, dificultando enormemente unha política de igualdade transversal (<i>mainstreaming</i>) na Administración local.</p> <p>D.4 Uso da linguaxe con características sexistas na documentación da Administración local: masculino xenérico como universal.</p> <p>D.5 Escasa dotación orzamentaria municipal para a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p> <p>D.6 Infraestruturas e dependencias municipais inadaptadas (non existen zonas diferenciadas para sexos, como aseos, vestiarios, duchas, etc.)</p> <p>D.7 Falta dunha avaliación das medidas de igualdade de oportunidades levadas a cabo nos últimos anos no Concello.</p> <p>D.8 Déficit formativo do persoal técnico municipal non especializado en materia de igualdade de oportunidades e transversalidade.</p> <p>D.9. Existencia duns importantes niveis de segregación ocupacional e sectorial que lles afectan especialmente ás mulleres.</p>	<p>A.1 Políticas de igualdade en fase embrionaria ou con escaso percorrido.</p> <p>A.2 Existencia de estereotipos sociais que identifican a igualdade de oportunidades unicamente con problemáticas femininas, e non con problemas de tipo social.</p> <p>A.3 Perpetuación dos estereotipos e roles de xénero a través do proceso de socialización.</p> <p>A.4 Descoñecemento social de medidas e actividades relacionadas ca igualdade de oportunidades (empoderamento, conciliación, coeducación...)</p> <p>A.5 Idea preconcebida e xeneralizada da non existencia de desigualdades por razón de xénero ou de que se trata de casos illados ou anecdóticos (igualdade efectiva ≠ igualdade legal).</p> <p>A.6 Enfoque reduccionista das problemáticas e necesidades das mulleres, cando na realidade existe unha complexa diversidade de colectivos femininos, tales como: nenas, adolescentes, adultas, 3ª e 4ª idade, inmigrantes, discapacidades físicas ou intelectuais, empresarias, asalariadas, desocupadas, etc.</p> <p>A.7 Feminización do envellecemento poboacional e dos colectivo con risco de exclusión social (indicadores de pobreza).</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES





FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>F.1 Existencia dun Centro de Información á Muller consolidado no municipio con servizos de atención psicolóxica, xurídica e de emprego.</p> <p>F.2 Existencia de asociacións que están levando a cabo actividades e proxectos con perspectiva de xénero no concello.</p> <p>F.3 Existencia dun compromiso político e técnico ca igualdade e coa importancia do <i>mainstreaming</i> nos distintos departamentos municipais.</p> <p>F.4 Presenza dun Consello da Muller de ámbito local.</p> <p>F.5 Interese e motivación na posta en marcha dun PIOM no Grove por parte da sociedade meca, do persoal técnico municipal e das asociacións máis dinámicas do tecido asociativo municipal.</p> <p>F.6 Experiencia municipal na realización de accións e proxectos en materia de igualdade de oportunidades.</p>	<p>O.1 Incremento progresivo da concienciación social na materia de igualdade de oportunidades e maior visualización dos temas de igualdade nos medios de información e comunicación.</p> <p>O.2 Lexislación e políticas a nivel europeo, español e galego que posibilitarán a aceleración de cambios sociais neste eido.</p> <p>O.3 Progresiva sensibilización dos xestores públicos da importancia do fomento e promoción da igualdade por razón de xénero, idade e procedencia.</p> <p>O.4 Incremento progresivo do nivel educativo e formativo das mulleres.</p> <p>O.5 As novas tecnoloxías facilitan a incorporación da muller as novos postos de traballo.</p> <p>O.6 Posta en marcha por parte da Xunta de Galicia dunha rede de oficinas comarcais (Oficinas I+B) para apoio aos Concellos e as persoas usuarias.</p> <p>O.7 Existencia da Secretaría Xeral de Igualdade e o Servizo Galego de Igualdade, como complemento de apoio técnico e económico para a execución do PIOM</p>



#### 4. Matriz DAFO · Educación e Hábitos de Vida Saudables

DEBILIDADES	AMEAZAS
<p><b>D.1</b> Escaseza de estudos e datos municipais da materia desagregados por sexos.</p> <p><b>D.2</b> Débil asociacionismo (ANPAS) xunto con escaseza de actividades, que en xeral é extrapolable a todas as asociacións.</p> <p><b>D.3</b> Excepto contadas excepcións, baixa participación masculina na directiva e nas actividades dos ANPAS.</p> <p><b>D.4</b> Insuficientes actividades escolares que fomenten a participación familiar nos centros educativos (especialmente latente na educación primaria).</p> <p><b>D.5</b> Existencia de roles sexistas a idades moi temperás representados en xogos, cores, deportes...(roles que predominan máis nas familias, que nas actividades en si mesmo).</p> <p><b>D.6</b> Percepción profesional dun maior grao de discriminación social entre as mulleres con adicións e con maiores problemas de inserción sociolaboral (sectores feminizados: limpeza, conservas, hostalería...).</p>	<p><b>A.1</b> Existencia de estereotipos na familia que reproducen modelos sexistas de comportamentos e actitudeinais (reparto das tarefas domésticas entre os proxenitores e entre fillas e fillas...).</p> <p><b>A.2</b> Existencia de estereotipos sexistas na sociedade en xeral e nos medios de información e comunicación en particular.</p> <p><b>A.3</b> Escasas actividades de información e formación para o persoal docente nos centros educativos en materia de igualdade de oportunidades.</p> <p><b>A.4</b> Inexistencia de medidas de conciliación que faciliten a participan dos pais e nais nas actividades.</p> <p><b>A.5</b> Presenza de valores sexistas nos libros e materiais educativos.</p> <p><b>A.6</b> Problemas de saúde derivados do desigual reparto de cargas que soportan as mulleres.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p><b>F.1</b> Interese e motivación das asociacións e diversos profesionais na participación e colaboración co I PIOM do Grove.</p> <p><b>F.2</b> Existencia de Programas de actividades de sensibilización e de coeducación desenvoltas polo Concello nos Centros Educativos.</p> <p><b>F.3</b> Presenza local de asociacións especializadas en sensibilización sobre discapacidade, dependencia, diversidade cultural, sexualidade, prevención da violencia e enfermidades de transmisión sexual e adicións, etc.</p> <p><b>F.4</b> O grao de inserción sociolaboral é mellor entre as mulleres que superan adicións de abusos a sustancias nocivas para a saúde (dáse unha menor probabilidade de recaída que no caso dos homes).</p> <p><b>F.5</b> Bo funcionamento da Rede de traballo municipal para a prevención da violencia entre a poboación infantil e xuvenil.</p> <p><b>F.6</b> Existencia de servizos especializados (Servizo de Atención Psicolóxica e Xurídica, Servizo de Asistencia Social, Servizo especializado de atención ás drogodependencias e Servizo de Atención ás familias).</p>	<p><b>O.1</b> Existencia de lexislación específica sobre educación en igualdade e materiais didáctico-prácticas non sexista.</p> <p><b>O.2</b> Actividades de promoción en horario escolar e extra-escolar da igualdade e de prevención da violencia entre os nenos e adolescentes.</p> <p><b>O.3</b> Establecemento de mecanismos de coordinación entre ANPAS, centros educativos e departamentos municipais para unha mellor xestión e aproveitamento das actividades.</p> <p><b>O.4</b> Realización de accións entre nais/pais e fillas/fillos que fomenten a coeducación e permitan a conciliación a un mesmo tempo.</p> <p><b>O.5</b> Existencia en Galicia dun cada vez maior número de profesionais especializados en igualdade de oportunidades en xeral, e en fomento da coeducación en particular.</p> <p><b>O.6</b> Alto grao de motivación por parte dos axentes públicos e privados con competencias en educación e saúde.</p> <p><b>O.7</b> Programa de formación ao persoal técnico municipal e a distintos colectivos.</p>





## 5. Matriz DAFO – Violencia de Xénero

DEBILIDADES	AMEAZAS
<p><b>D.1</b> Descoñecemento mutuo e deficiencias de coordinación entre a administración, as asociacións e entidades profesionais que traballan a materia.</p> <p><b>D.2</b> Pouca iluminación en zoas de lecer que xera sensación de inseguridade</p> <p><b>D.3</b> Crenza xeneralizada dunha escaseza de denuncias por malos tratos e de recursos e actividades de óptima calidade para a prevención e tratamento ás vítimas da violencia de xénero e os maltratadores.</p> <p><b>D.4</b> Deficiencias operativas do protocolo municipal dos axentes con competencias.</p> <p><b>D.5.</b> Baixa comunicación e información dos corpos de seguridade municipais co Xulgado de Cambados (<i>A consecuencia fundamental é o descoñecemento dalgunhas ordes de protección en funcionamento</i>).</p> <p><b>D.6</b> Pouco recoñecemento dos Servizos Sociais Municipais (<i>é preciso dignificar estes servizos para que a xente os empregue con total normalidade</i>)</p>	<p><b>A.1</b> Previsible aumento dos casos denunciados de violencia de xénero.</p> <p><b>A.2</b> Dependencia psicolóxica e económica das mulleres que sofren violencia de xénero.</p> <p><b>A.3</b> Vergoña social e medo a presentar denuncias e a pedir atención e axudas por parte das vítimas de violencia de xénero.</p> <p><b>A.4</b> Previsible aumento dos casos de violencia sexista a consecuencia do incremento do número de divorcios e separacións.</p> <p><b>A.5</b> Existencia de valores machistas na sociedade.</p> <p><b>A.6</b> Baleiro legal en certos temas relacionados coas ordes de protección.</p> <p><b>A.7</b> Baixo aproveitamento da liña 016 (para consultas sobre violencia contra as mulleres)</p> <p><b>A.8</b> Saturación de mensaxes e información, chegando a desvirtuarse o tema.</p> <p><b>A.9</b> Aínda que existen profesionais na materia, é escasa a formación en violencia de xénero e non se ofrece un tratamento integral.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p><b>F.1</b> Existencia de campañas de sensibilización e formación en educación afectiva-sexual e prevención de enfermidades por parte de Concello e de asociacións asistenciais locais.</p> <p><b>F.2</b> Excelente coordinación entre Policía Local e Garda Civil para o cumprimento de protección e de afastamento e realización mensual de Xuntas Locais de Seguridade.</p> <p><b>F.3</b> Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero entre as profesionais especialistas da materia (CIM, traballadoras sociais, servizos de orientación escolar...)</p> <p><b>F.4</b> Existencia dun servizo de atención psicolóxica, xurídica e de emprego (CIM)</p>	<p><b>O.1</b> Lexislación específica a nivel europeo, estatal e galego en violencia de xénero.</p> <p><b>O.2</b> Ferramentas de coordinación dos corpos e forzas de seguridade do Estado, con procedementos estandarizados de control das vítimas e vixilancia dos maltratadores.</p> <p><b>O.3</b> Posibilidades de implantación de programas de acompañamento de mulleres, vítimas de violencia machista, e de sensibilización, prevención e tratamento de violencia de xénero.</p> <p><b>O.4</b> Medidas máis eficaces e eficientes dos servizos municipais, mellorando o sistema de papelaxe ou a lentitude.</p> <p><b>O.5</b> Alto grao de motivación por parte dos axentes públicos e privados con competencias en violencia de xénero.</p> <p><b>O.6</b> Programa de formación ao persoal técnico municipal e a distintos colectivos.</p>





## 6. Matriz DAFO – Empoderamento

DEBILIDADES	AMEAZAS
<p><b>D.1</b> Escaseza de datos desagregados por sexos sobre a participación no ámbito público (<i>cultural, social e política</i>).</p> <p><b>D.2</b> Menor presenza de mulleres nos cargos directivos das asociacións locais (principalmente por problemas de conciliación).</p> <p><b>D.3</b> Baixa participación feminina en diversas prácticas deportivas, e menor número de equipos deportivos femininos (<i>especialmente pola falta de apoios familiares e patrocinios</i>).</p> <p><b>D.4</b> Baixa participación das mulleres no eido político municipal e nos consellos locais sectoriais de participación cidadá.</p> <p><b>D.5</b> Invisibilidade do colectivo inmigrante residente no municipio nas asociacións e sindicatos.</p> <p><b>D.6</b> Falta de asociacións representativas dos colectivos que poden sufrir discriminacións múltiples (inmigrantes, persoas con discapacidades físicas ou intelectuais, viúvas...).</p> <p><b>D.7</b> Nas asociacións con sistemas de cotas familiares, maioritariamente consta o home como representante da unidade familiar.</p> <p><b>D.8</b> Percepción de falta de apoios públicos para a realización de actividades por parte das asociacións.</p> <p><b>D.9</b> Escasa colaboración entre a gran maioría das asociacións locais</p> <p><b>D.10</b> Ausencia de datos actualizados do tecido asociativo (núm. de asociados, programación, etc.) e deficiente emprego das novas tecnoloxías da información como vehículo facilitador da comunicación.</p>	<p><b>A.1</b> Persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres debido a unha estrutura social tradicional.</p> <p><b>A.2</b> Dificultades de conciliación de vida persoal, familiar e laboral en maior grao para as mulleres, debido á escaseza de corresponsabilidade nas tarefas do fogar e o coidado da familia.</p> <p><b>A.4</b> A adquisición de responsabilidades laborais e familiares condiciona a participación das mulleres no movemento asociativo (a idade media das asociadas é moito menor que a dos homes).</p> <p><b>A.5</b> Estereotipos socioculturais obstaculizan o pleno desenvolvemento das capacidades de moitas mulleres, principalmente por falta de apoios, inclusive os familiares (ex. práctica de actividades socialmente masculinas: fútbol, xadrez, deportes de risco ou forte contacto físico, etc.).</p> <p><b>A.6</b> Fortes dificultades na esponsorización de mulleres deportistas e dos equipos ou clubs femininos.</p> <p><b>A.7</b> Enormes diferenzas no aproveitamento de tempo de lecer, así como nas prácticas culturais e deportivas.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES





FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>F.1 Existencia de galardóns municipais (Premio Meca do Ano) para a dignificación social e o recoñecemento público do valor de entidades e mulleres (de forma individual) pola súa traxectoria no eido da igualdade de oportunidades entre xéneros.</p> <p>F.2 Interese do tecido asociativo da execución de actividades que fomenten a igualdade de oportunidades efectiva.</p> <p>F.3 Experiencias exitosas de iniciativas públicas e privadas para a visibilidade positiva dos roles femininos no Concello.</p> <p>F.4 Alta participación feminina no tecido asociativo.</p> <p>F.5 Experiencias exitosas de fomento da cooperación entre certas asociación do ámbito deportivo.</p>	<p>O.1 Impulso das políticas de igualdade de oportunidades desde a Unión Europea, España e Galicia.</p> <p>O.2 Fomento e promoción da participación en igualdade de oportunidades no movemento asociativo local (viabilidade da constitución de asociacións de persoas inmigrantes, discapacitadas e dependentes ou de persoas viúvas..., así como actividades deportivas e culturais con perspectiva de xénero).</p> <p>O.3 Promoción e fomento do asociacionismo proactivo de mulleres.</p>



## 7. Matriz DAFO – Mercado Laboral



DEBILIDADES	AMEAZAS
<p><b>D.1</b> Existencia de segregación por xéneros en materia formativa e ocupacional, e infrarrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.</p> <p><b>D.2</b> Baixa presenza de mulleres en cargos directivos e xerenciais, presentándose un número relevante por motivos familiares.</p> <p><b>D.3</b> Menor taxa de emprendemento empresarial feminina que a masculina, sendo o sector comercial a única excepción.</p> <p><b>D.4</b> Anteposición do traballo reprodutivo ao produtivo por parte de numerosas mulleres en idade laboral</p> <p><b>D.5</b> Alto grao de exclusión laboral do colectivo de persoas con discapacidades, afectándolles en maior medida ás mulleres.</p> <p><b>D.6</b> Maior taxa de desemprego feminino que masculino, principalmente entre as mulleres de entre 25 e 39 anos.</p> <p><b>D.7</b> Inexistencia de estudos socioeconómicos integrais que contemplan a perspectiva de xénero.</p> <p><b>D.8</b> Maior precariedade laboral e en condicións irregulares do colectivo inmigrante feminino que do masculino, o que xera graves riscos de exclusión social.</p> <p><b>D.9</b> A falta de corresponsabilidade nas tarefas familiares preséntase como principal motivo da busca de emprego por parte de moitas mulleres, en condicións de media xornada e co menor grao de responsabilidade laboral.</p>	<p><b>A.1</b> Prexuízos de xénero nos procesos de selección de persoal que fomentan a división das ocupacións segundo xénero.</p> <p><b>A.2</b> Maior precariedade laboral feminina que masculina.</p> <p><b>A.3</b> Discriminación salarial en diversos sectores económicos.</p> <p><b>A.4</b> Menor afiliación sindical das mulleres por falta de apoios familiares e a un maior número de responsabilidades familiares que os homes.</p> <p><b>A.5</b> Escaseza de inspeccións de traballo que permita evitar abusos por parte dunha parte do empresariado.</p> <p><b>A.6</b> Inexistencia de convenios colectivos con medidas de conciliación e de procesos que inclúan a perspectiva de xénero na negociación colectiva.</p> <p><b>A.7</b> Escaso interese nas organizacións empresariais e nas empresas de medidas de conciliación e de fomento da igualdade de oportunidades.</p> <p><b>A.8</b> Falta de apoio das administracións e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES





FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>F.1 Planificación horaria da formación para o emprego (formación continua e ocupacional) e das actividades lúdicas para que permita a posibilidade de conciliación de vida familiar e laboral das mulleres (actividades a partir das 21.00 h por semana e fins de semana).</p> <p>F.2 Aumento progresivo da taxa de ocupación feminina no mercado laboral.</p> <p>F.3 Aumento progresivo da paridade nos comités sindicais locais e comarcais.</p> <p>F.3 Servizos municipais específicos de atención laboral, xurídica e social.</p> <p>F.4 Ampla oferta de formación para o emprego no municipio (continua e ocupacional), considerando prioritario o acceso aos recursos por parte das mulleres.</p> <p>F.5 Boa valoración dos servizos de orientación laboral e ao emprendemento empresarial municipais.</p> <p>F.6 Interese e dispoñibilidade de parte das asociacións empresariais e sindicais que fomenten e promovan a igualdade de oportunidades efectivas.</p> <p>F.7 Existencia de casos de éxito de regularización e profesionalización de sectores feminizados (por exemplo, marisqueo a pé).</p> <p>F.8 Experiencia dun Plan de emprego municipal e dun programa de contratación de empresas de economía social para a prestación de servizos.</p>	<p>O.1 Necesidade da dignificación das ocupacións altamente feminizadas (marisqueo, conservas, coidadoras de persoas maiores e dependentes...) a través da profesionalización e a súa cualificación.</p> <p>O.2 Accións de información e formación para todos os colectivos que conforman a sociedade diversa do municipio (persoas inmigrantes, dependentes, empresariado, poboación activa e inactiva, maiores, menores, ...).</p> <p>O.3 Existencia de axudas públicas para a elaboración de diagnósticos e Plan de igualdade e conciliación nas empresas.</p> <p>O.4 Políticas de discriminación positiva dirixidas á promoción e o fomento da inserción laboral das mulleres (emprendemento, contratación, indefinida, contratación en ocupacións masculinizadas...)</p> <p>O.5 Inclusión de medidas e prácticas de igualdade de oportunidades nos convenios colectivos de municipio.</p> <p>O.7 Accións de información para o empresariado e autónomos das oportunidades de contratación de colectivos específicos con execucións fiscais.</p>



## 8. Matriz DAFO – Conciliación e Corresponsabilidade



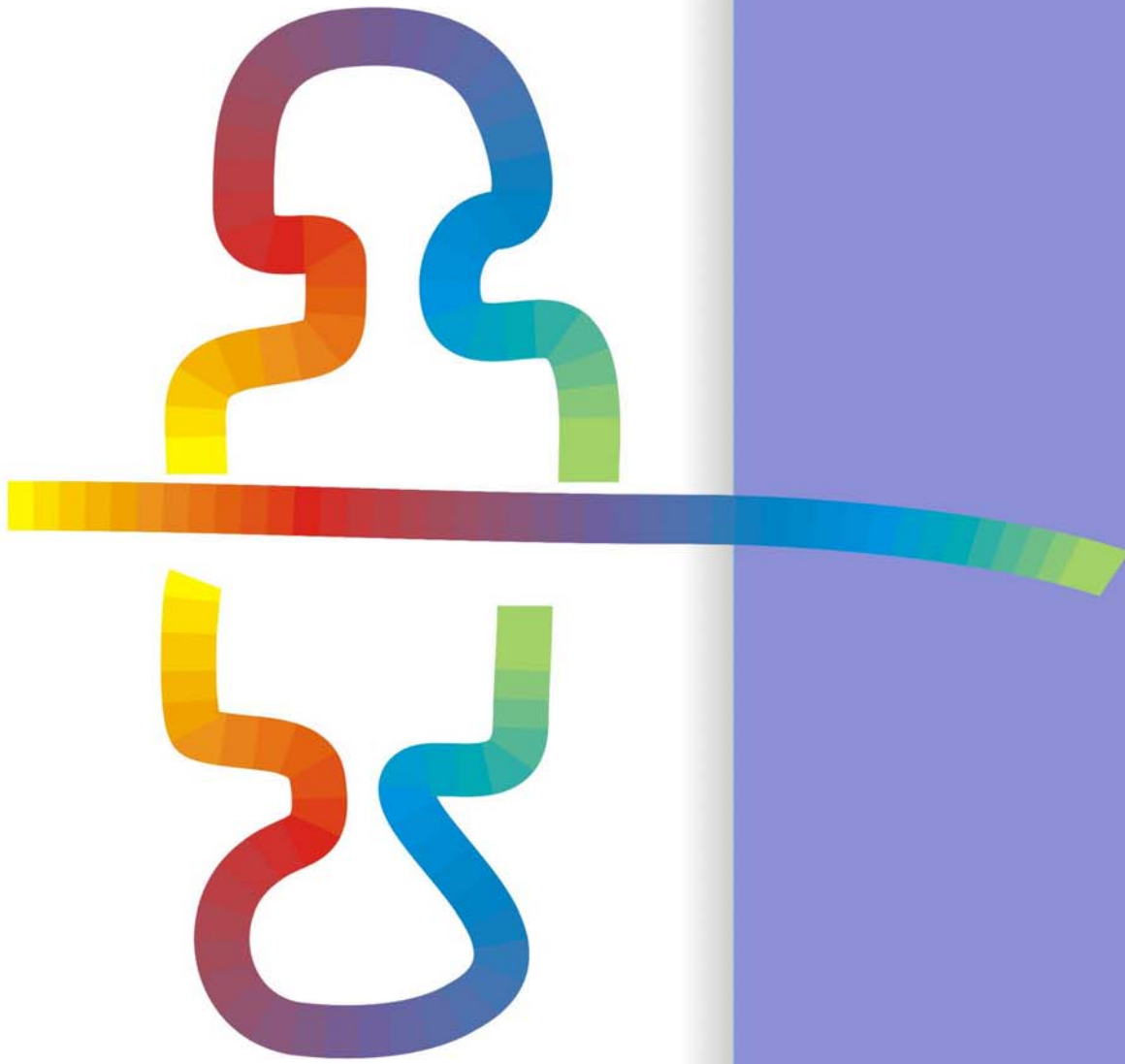
DEBILIDADES	AMEAZAS
<p><b>D.1</b> Porcentaxe moi elevadas de mulleres dedicadas ao traballo reprodutivo e doméstico.</p> <p><b>D.2</b> Inexistencia de estudos de conciliación e gozo do tempo con perspectiva de xénero sobre nivel de implantación de medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.</p> <p><b>D.3</b> Inexistencia dun centro de día para maiores e persoas dependentes.</p> <p><b>D.4</b> Insuficiente número de prazas na gardería pública, así como elevado tempo de peche durante o verán.</p> <p><b>D.5</b> Inexistencia dun servizo de atención domiciliaria á infancia e de servizos de gardería nas empresas situadas no concello.</p> <p><b>D.6</b> Falta de accións informativas e formativas para os cadros sindicais e o persoal asalariado das empresas do Grove en materia de conciliación, negociación colectiva con perspectiva de xénero...</p> <p><b>D.7</b> Ausencia de programas e medidas municipais sobre conciliación da vida laboral, familiar e persoal.</p> <p><b>D.8</b> Escaseza de recursos privados (garderías, xeriátricos, ludotecas, empresas prestadoras de servizos de atención a persoas dependentes).</p>	<p><b>A.1</b> Descoñecemento e falta de interese por parte do empresariado e o persoal asalariado das empresas do Grove na implantación de medidas que fomenten a igualdade de oportunidades nos sectores económicos municipais</p> <p><b>A.2</b> Escasa participación dos homes no traballo doméstico ou reprodutivo, o que é un dos principais obstáculos para a plena integración das mulleres no mercado laboral e nos cargos directivos das empresas.</p> <p><b>A.3</b> Infravaloración social do traballo doméstico ou reprodutivo por tratarse de traballo non remunerado economicamente.</p> <p><b>A.4</b> Prexuízos sociais e culturais que dificultan o reparto igualitario de responsabilidades no ámbito familiar e a inclusión das mulleres nas actividades económicas máis masculinizadas como a pesca, as bateas, a construción ou o transporte.</p> <p><b>A.5</b> Dificultades para a pronta posta en marcha dun centro de día xestionado pola Xunta de Galicia.</p> <p><b>A.6</b> Maior vulnerabilidade das familias monoparentais, de forma máis intensa nas familias de menor nivel educativo.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES





FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p><b>F.1</b> Organización e impartición desde o Concello de accións formativas de corresponsabilidade do traballo doméstico (cociña, electricidade...).</p> <p><b>F.2</b> Formación continua e de inserción profesional que contemplan a perspectiva de xénero nos contidos didácticos.</p> <p><b>F.3</b> Existencia de medidas de conciliación como ludotecas en períodos de vacacións escolares (Nadal, meses do verán) e de corresponsabilidade organizadas polo tecido asociativo local.</p> <p><b>F.4</b> Existencia dun Servizo de Atención Domiciliaria a persoas dependentes que lles dá cobertura a 30 domicilios.</p>	<p><b>O.1</b> Existencia dun marco legal e normativo no eido da conciliación laboral en Galicia, España e na Unión Europea.</p> <p><b>O.2</b> Tendencia en crecemento ao desenvolvemento de medidas que faciliten a conciliación: paga única por filla/o menor de 3 anos, seguros de asistencia familiar, cheques asistenciais e infantís, bancos de tempo, plans de programación do tempo na cidade...</p> <p><b>O.3</b> Apoio das administracións públicas e organizacións empresariais para obter un equilibrio das tarefas do traballo doméstico (corresponsabilidade) co fin de mellorar a integración laboral das mulleres.</p> <p><b>O.4</b> Desenvolvemento da Lei de dependencia, para permitir o aumento dos servizos e empresas prestadoras de atención a dependentes, así como a regularización e dignificación do emprego existente.</p> <p><b>O.5</b> Fomento do teletraballo, redución da xornada, flexibilidade horaria e formación continua durante a xornada laboral do persoal asalariado.</p>





2009-2012

# PLAN DE ACTUACIÓN



**CONCELLO DO GROVE**

TENENCIA DE ALCALDIA  
IGUALDADE E BENESTAR



**XUNTA DE GALICIA**

VICEPRESIDENCIA DA  
IGUALDADE E DO BENESTAR  
Secretaría Xeral da Igualdade

## Índice

1. Introducción.....	77
2. Áreas de actuación.....	79
1) <i>Coeducación en igualdade</i> .....	81
2) <i>Empoderamento na vida política e social</i> .....	83
3) <i>Promoción da igualdade no mercado e na formación para o     emprego</i> .....	87
4) <i>Conciliación dos tempos persoais e sociais</i> .....	90
5) <i>Hábitos de vida saudables</i> .....	93
6) <i>Abordaxe integral da violencia de xénero</i> .....	95
3. Seguimento e avaliación.....	99
4. Glosario.....	102
5. Lexislación.....	109
6. Bibliografía.....	111
7. Enderezos de interese.....	112
8. Anexo 1. Modelo de ficha de avaliación.....	113



2009-2012

## 1. Introducción

O Plan de acción que estamos a presentar nace nun contexto en que a maior participación da muller no mercado laboral, o acceso á formación e á cultura e, en menor medida, aos ámbitos de toma de decisións, orixinan cambios favorables cara á igualdade de mulleres e homes e fomenta o recoñecemento de iguais dereitos. Cambios que son posibles, principalmente, pola actuación reivindicativa de moitas mulleres e pola consolidación dos principios democráticos na nosa sociedade.

A pesar do anteriormente sinalado, a situación de discriminación das mulleres e a desigualdade entre mulleres e homes persiste na sociedade actual, o que condiciona o exercicio pleno dos dereitos á cidadanía por parte das mulleres.

Por este motivo, é necesario o deseño de instrumentos legislativos e programas de acción, así como **medidas de acción positivas** que contemplan a igualdade de oportunidades como obxectivo prioritario de toda institución pública desde o eido europeo até o local, tal e como se aproba no Tratado de Amsterdam.

A realidade do concello do Grove é que se está a desenvolver un traballo continuo ao longo dos últimos anos na equiparación dos dereitos pola igualdade de oportunidades, pero, así e todo, continúan a detectarse necesidades ás que aínda se lles podería dar resposta co obxectivo de garantir o recoñecemento dos plenos dereitos de mulleres e homes.

A finalidade do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (PIOM) do concello do Grove —concibido e feito á medida das necesidades da realidade da sociedade, cada día máis cambiante— é presentar as ferramentas básicas para a **mellora da situación social, cultural e económica das mulleres, e que permita seguir avanzando cara á plena igualdade de oportunidades das mulleres e homes do concello.**

A partir do *mainstreaming* de xénero (perspectiva integrada de xénero) elaborouse o I PIOM do Grove 2009-2012, que, ademais, se nutre como referente máis próximo do V



Plan do Goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes 2007-2011 e o Plan de acción contra a violencia de xénero.

Tamén se tivo en conta, para a súa elaboración, a Lei galega para a igualdade de mulleres e homes, a Lei galega do traballo en igualdade das mulleres de Galiza e a Lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, así como o Plan de fomento da corresponsabilidade.

Un dos obxectivos do PIOM é o de “servir de instrumento de acción política” para fortalecer o proceso de transformación social das relacións de xénero, en miras á consecución efectiva da **igualdade de xénero** e, deste xeito, conseguir que a participación e a representación de mulleres e homes do noso concello se faga nunha igualdade de condicións real.

A preparación e o deseño do PIOM do Grove, así como a elaboración das súas medidas, levouse a cabo a través de entrevistas, reunións e mesas de traballo, proceso no cal a participación e a cooperación dos distintos axentes participantes e da cidadanía adquiriu un peso importante na definición e na selección das accións.

A duración do PIOM será de 4 anos (2009–2012), o que vai permitir unha planificación a curto e a longo prazo dos obxectivos que cómpre acadar, xunto coa priorización das intervencións que se levarán a cabo.

O Plan de acción está articulado en torno a **6 áreas de actuación de igualdade** que servirán como marco común para a sociedade do Grove, desenvoltas en **11 obxectivos** operativos, e para as que se requirirán actividades e proxectos anuais específicos de actuación (incorpóranse ao Plan un total **42 actuacións**).

## 2. Áreas de actuación



- 1) *Coeducación en igualdade*
- 2) *Empoderamento na vida política e socioeconómica*
- 3) *Promoción da igualdade no mercado laboral e na formación para o emprego*
- 4) *Conciliación dos tempos persoais e sociais*
- 5) *Hábitos de vida saudable*
- 6) *Abordaxe integral da violencia de xénero*

**Obxectivo principal do PIOM:**

*Fortalecer a transformación social das relacións de xénero, en miras á consecución efectiva da igualdade de oportunidades por razón de xénero no concello do Grove.*



2009-2012

## Obxectivos específicos:

- *Promover valores de igualdade que diminúan os prexuízos e estereotipos de xénero.*
- *Fomentar o asociacionismo das mulleres en colectivos de mulleres e mixtos.*
- *Impulsar a participación social das mulleres.*
- *Promover a integración do principio de igualdade de oportunidades na xestión pública municipal.*
- *Empregar a perspectiva de xénero nos programas de emprego e promoción económica, e aplicar accións positivas para a erradicación da discriminación laboral por razón de xénero.*
- *Potenciar a formación para o emprego e o emprendemento feminino.*
- *Dotar de recursos municipais para a consecución da conciliación da vida laboral, pesoal e familiar..*
- *Promover a adquisición de habilidades, coñecementos e actitudes en mulleres e homes, capacitando para o desenvolvemento de responsabilidades familiares e traballos propios do ámbito doméstico.*
- *Fomentar a adopción de hábitos de vida saudables.*
- *Favorecer e fortalecer a prevención da violencia de xénero.*
- *Fortalecer o traballo en rede de cara a mellorar a atención ás vítimas de maltrato e situacións de violencia de xénero.*

## 1) COEDUCACIÓN EN IGUALDADE

Esta área desenvólvese a través de **1 obxectivo** específico e **4 actuacións**, cuxo obxectivo principal é promover valores de igualdade que diminúan os prexuízos e estereotipos de xénero.

Un dos cambios máis importantes que se están producindo na sociedade actual é a consolidación da presenza de mulleres en todos os niveis da ensinanza. Así, se exceptuamos a escolarización obrigatoria, onde o número de nenas e nenos están equilibrados por sexo, a ensinanza universitaria e a formación ocupacional aglutinan a un maior número de mulleres que de homes. O lado menos optimista destes datos é a formación profesional, que parece interesar a un número cada vez menor de mulleres. Este é un campo, polo tanto, que convén potenciar desde as administracións educativas competentes.

A consolidación da presenza feminina en case todas as áreas da ensinanza debe acompañarse, ao mesmo tempo, dunha educación en valores de igualdade desde a infancia e a adolescencia que favoreza a consecución dunha sociedade futura con maiores cotas de liberdade para mulleres e homes. A incorporación da perspectiva de xénero na ensinanza é unha estratexia chave para evitar prexuízos na elección de profesións, nos comportamentos e nas actitudes e aptitudes sociais.

Por todo o anterior, para poder consolidar a igualdade de oportunidades desde unha visión de xénero é preciso facilitar a nais e pais, educadoras/es, profesionais de gabinetes de orientación dos centros educativos e a outras entidades e organizacións sociais e educativas, unha capacitación sólida nos principios e prácticas da Igualdade de Oportunidades e unha información axeitada ao alumnado, e por suposto, non estereotipadas segundo o xénero.

## Obxectivo xeral:

*Afianzar a ensinanza en valores e prácticas educativas desde os centros educativos, a familia e a sociedade en xeral.*

**Obxectivo 1** *Promover valores de igualdade que diminúan os prexuizos e estereotipos de xénero.*

### Actuacións:

<b>1. Desenvolvemento de obradoiros de igualdade para a comunidade escolar.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Educación, Concellaría de Servizos Sociais, Concellaría de Xuventude	Ao menos unha vez ao ano
<b>2. Difusión e divulgación entre o profesorado dos materiais editados para o tratamento da igualdade na comunidade escolar.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Educación, Concellaría de Servizos Sociais	Ao menos unha vez ao ano
<b>3. Impulso da Escola de Nais e Pais e fomento da participación dos pais na mesma.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Educación, Concellaría de Servizos Sociais	Ao longo da vixencia do Plan
<b>4. Impulso e colaboración para a creación dunha Federación Local de ANPAS</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Educación	Entre o 3º e o 4º ano de implantación do Plan



2009-2012

## 2) EMPODERAMENTO NA VIDA POLÍTICA E SOCIOECONÓMICA

Esta área desenvólvese por medio de 3 obxectivos específicos e 11 actuacións cuxo obxectivo principal é fomentar unha maior representación e participación social das mulleres.

A posta en marcha de políticas de promoción da Igualdade forman parte das estratexias que contribúen a ir reducindo as desigualdades históricas. Unha destas desigualdades pódese observar na menor representación de mulleres en postos de toma de decisións nos cargos directivos das empresas e nos colectivos sociais e culturais, e non na só na participación feminina, xa que esta é substancialmente máis elevada que a representatividade.

A presenza de mulleres en órganos de goberno e toma de decisións percíbese que ten mellorado no eido local nos derradeiros anos, pero aínda é preciso seguir afianzando a súa presenza en órganos de decisión, tanto a nivel político como socioeconómico.

No Grove, hai que facer unha mención especial ao papel do tecido asociativo, especialmente das asociacións de mulleres e dos axentes sociais que están traballando en prol do principio da Igualdade de Oportunidades, desenvolvendo as súas actividades en espazos concretos, onde non sempre a administración local pode chegar, e polo que compre intensificar a coordinación e a colaboración entre o tecido asociativo máis dinámico cos distintos departamentos municipais involucrados no fomento da igualdade de oportunidades.

### Obxectivo xeral:

*Fomentar unha maior representación e participación en igualdade real das mulleres do concello do Grove.*

#### Obxectivo 1

*Fomentar o asociacionismo das mulleres en colectivos de mulleres e mixtos.*

#### Actuacións:



<b>1. Apoio do asociacionismo entre os diferentes grupos de mulleres (mulleres con discapacidade, mulleres inmigrantes, movementos feministas, etc.)</b>	
<b>Órganos responsables:</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría Servizos Sociais	Ao longo da vixencia do Plan
<b>2. Consolidación do Consello Local da Muller como órgano consultivo e participativo nas temáticas de igualdade de oportunidades.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Fomento da paridade na representación feminina dos órganos directivos das asociacións.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan

**Obxectivo 2** *Impulsar a participación social das mulleres.*

*Actuacións:*

<b>1. Estabilización do fomento dos cursos de educación básica de persoas adultas desde unha perspectiva de xénero (alfabetización informática, educación básica, etc.)</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Educación, Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan



2009-2012

<b>2. Realización de actividades que optimicen o uso do tempo libre e fomenten o tempo de ocio entre as mulleres</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Divulgación do papel das mulleres ao longo da historia.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Educación	Polo menos unha vez ao ano
<b>4. Continuación e impulso dos Premios Meca da Igualdade.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan, unha vez ao ano
<b>5. Publicación dunha guía de recursos sociais</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	O primeiro ano de implantación do Plan

**Obxectivo 3**

*Promover a integración do principio de igualdade de oportunidades na xestión pública municipal.*

*Actuacións:*

<b>1. Publicación, divulgación, revisión e actualización do I Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do concello do Grove como ferramenta de traballo modificable e flexible de cara á consecución dos obxectivos presentados no Plan.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Publicación do Plan no primeiro ano de aplicación e divulgación, revisión e actualización dos seus contidos ao longo da súa vixencia



2009-2012

<b>2. Eliminación do uso sexista da linguaxe en todos os procedementos administrativos do Concello.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Normalización Lingüística	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Organización de accións formativas para o persoal asalariado (laboral, funcionario e externo) e político municipal sobre os beneficios das políticas de igualdade de oportunidades.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Persoal	Unha vez ao ano
<b>4. Análise do perfil das demandas recollidas nos Servizos Sociais (de base e de atención especializada), coa finalidade de programar novas actuacións ou complementar as xa existentes.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Servizos Sociais, Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Anualmente
<b>5. Avaliación dos resultados e seguimento anual do I PIOM do Grove.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Todas as concellarías	No segundo ano de aplicación e cando retate o período establecido para a implantación do Plan
<b>6. Mellora do equipamento moble e inmobile das rúas e equipamentos do concello, así como fomento da mobilidade sostible das persoas, principalmente dos colectivos con máis problemas de accesibilidade.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>



2009-2012

Concellaría de Urbanismo, Concellaría de Obras e Servizos	Ao longo da vixencia do Plan
---	------------------------------

### 3) **PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO MERCADO LABORAL E NA FORMACIÓN PARA O EMPREGO**

Esta área céntrase de xeito específico na promoción e fomento da igualdade de oportunidades no mercado laboral local, así como na mellora da formación para o emprego. Desenvólvese por medio de **2 obxectivos específicos e 8 actuacións**. Con estes obxectivos e medidas preténdese, a través da información, a formación, a sensibilización, o apoio a propostas innovadoras e a proxectos profesionais das propias mulleres, acelerar a inserción laboral, as taxas de emprendemento feminino e mellorar as condicións de e para o traballo.

Por outra banda, nesta área preténdese potenciar a formación e, en particular, a formación para o emprego como mecanismo para a inserción laboral das mulleres, xa que como é ben sabido, as taxas de ocupación aumentan canto maior é o nivel de instrución acadado. No Grove, a pesares dos progresos obtidos nos derradeiros anos ca profesionalización de certas actividades económicas tradicionalmente femininas, como é o caso do marisqueo a pé, as mulleres seguen mantendo unhas taxas de ocupación menor que as dos homes, co seu mesmo nivel de estudos finalizados.

#### **Obxectivo xeral:**

*Promover e fomentar a participación en igualdade de oportunidades no mercado laboral entre mulleres e homes.*

**Obxectivo 1**

*Empregar a perspectiva de xénero nos programas de emprego e promoción económica, e aplicar accións positivas para a erradicación da discriminación laboral por razón de xénero.*

**Actuacións:**

<b>1. Dinamización da bolsa de emprego municipal.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Emprego e Formación	Ao longo da vixencia do Plan
<b>2. Divulgación dos recursos das diferentes administracións públicas en materia de emprego (para o empresariado, para o emprego autónomo, etc.)</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Emprego e Formación	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Fomento da mobilidade laboral.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Emprego e Formación	Ao longo da vixencia do Plan
<b>4. Sensibilización e concienciación do empresariado para lograr mellorar as condicións do emprego, especialmente o feminino (celebración do 8 de marzo).</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Formación e Emprego, Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Servizos Sociais	Ao longo da vixencia do Plan

**Obxectivo 2**

*Potenciar a formación para o emprego e o emprendemento feminino.*

**Actuacións:**

2009-2012

<b>1. Elaboración de mesas de traballo e/ou reunións co empresariado do Grove para definir a oferta formativa do Grove.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Formación e Emprego, Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan
<b>2. Información, asesoramento e formación nas materias específicas que precisen as emprendedoras e empresarias para o desenvolvemento da súa actividade empresarial.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Formación e Emprego, Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Promoción da formación ocupacional das mulleres en novos xacementos de emprego.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Formación e Emprego, Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan
<b>4. Realización de accións formativas en habilidades sociais básicas e para a busca de emprego.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Emprego e Formación	Ao longo da vixencia do Plan

#### **4) CONCILIACIÓN DOS TEMPOS PERSOAIS E SOCIAIS**

Co obxectivo de diminuír a sobrecarga de responsabilidades familiares que soportan as mulleres e procurando favorecer un reparto equitativo que posibilite a compaxinación da vida familiar co desenvolvemento persoal e profesional, deseñouse esta área para



2009-2012

promover a conciliación da vida persoal, familiar e profesional ou laboral, así como a corresponsabilidade nas tarefas no fogar.

Esta área desenvólvese por medio de 2 **obxectivos específicos** e 5 **actuacións**.

As medidas que se contemplan supoñen un intento de superar as dificultades que existen para compaxinar o traballo e a familia, que afectan na maioría dos fogares especialmente ás mulleres. Estas dificultades están relacionadas directamente co feito da masiva incorporación das mulleres ao mercado de traballo, fenómeno este irreversible, e a necesidade, por tanto, dunha resposta social e a realización dos cambios necesarios para adaptarse a esta nova realidade social.

### Obxectivo xeral:

*Promover e fomentar a conciliación dos tempos persoais e sociais para repartir equitativamente as responsabilidades familiares, e favorecer a participación na vida familiar, laboral e persoal.*

#### Obxectivo 1

*Dotar de recursos municipais para a consecución da conciliación da vida laboral, persoal e familiar.*

#### Actuacións:

<b>1. Establecemento e fomento das ludotecas nas tempadas de vacacións escolares e nas principais festividades.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Comercio e Mercado, Concellaría de Educación	Anualmente
<b>2. Realización dun estudo sobre a viabilidade da implantación dun banco de tempo municipal.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>



2009-2012

Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Emprego e Formación	Levarase a cabo entre o 2º o 4º ano de execución do Plan
<b>3. Fornecemento da coordinación coa Administración autonómica para a creación de servizos públicos de proximidade dirixidos principalmente á atención á infancia e ás persoas dependentes (centro de día, residencia xeriátrica...)</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Emprego e Formación, Concellaría de Servizos Sociais	Ao longo da vixencia do Plan

*Promover a adquisición de habilidades, coñecementos e aptitudes en*

**Obxectivo 2**

*mulleres e homes, capacitando para o desenvolvemento de*

*responsabilidades familiares e traballos propios do ámbito doméstico.*

**Actuacións:**

<b>1. Impartición de accións formativas de corresponsabilidade en distintas especialidades: cociña, limpeza e fogar, costura, pasado de ferro, reparacións eléctricas, mantemento do vehículo, etc.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Levarase a cabo o segundo e cuarto ano en vixencia do PIOM
<b>2. Realización de campañas de sensibilización para o fomento do reparto equilibrado de responsabilidades entre mulleres e homes.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Entre o 1.º e 2.º ano de aplicación do Plan



2009-2012

## 5) HÁBITOS DE VIDA SAUDABLE

A saúde é un factor importante para a calidade de vida tanto de mulleres coma de homes. Segundo a definición da OMS a saúde é entendida de forma integral facendo referencia ao benestar físico, psíquico e social.

O obxectivo específico en materia de saúde que se recolle nesta liña estratéxica é o fomento da adopción de hábitos de vida saudables a través do aproveitamento do tempo de lecer, e para cumprilo propónse a realización de **4 actuacións**.

Existen múltiples factores que temos que ter en conta a hora de promover hábitos de vida saudable. No caso das mulleres a escaseza de tempo propio, xunto coas responsabilidades familiares que asumen a cotío, inflúen negativamente sobre a súa calidade de vida. Tamén é relevante sinalar a educación diferencial en valores, por exemplo, as mulleres foron educadas tradicionalmente na pasividade, na importancia da beleza e na estética... e os homes na participación activa, competitividade e agresividade. Outro aspecto que inflúe na calidade de vida e na saúde é a pouca tradición de práctica deportiva das mulleres, o que repercute na distribución e diferenciación do tempo de lecer.

### Obxectivo xeral:

Promover e mellorar a calidade de vida das mulleres desde unha perspectiva biosocial, prestándolles especial atención ás necesidades específicas.

**Obxectivo 1** *Fomentar a adopción de hábitos de vida saudables*

*Actuacións:*

1. Fomento a práctica deportiva feminina e mixta, así como a dignificación das deportistas femininas coa organización de xornadas e congresos organizadas polos clubs deportivos locais.

Órganos responsables

Ámbito temporal



2009-2012

Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Deportes	Anualmente
<b>2. Potenciación, mediante campañas, do uso de medidas preventivas en enfermidades femininas e enfermidades de transmisión sexual.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Sanidade e Servizos Sociais	Anualmente
<b>3. Promover hábitos saudables de vida entre a poboación xuvenil, en colaboración con outros proxectos municipais dirixidos á mocidade e á poboación adolescente.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Sanidade e Servizos Sociais	Anualmente
<b>4. Realización de obradoiros de desenvolvemento persoal dirixidos á mellora e o desenvolvemento persoal de mulleres e homes.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Sanidade e Servizos Sociais	Ao longo da vixencia do Plan

## **6) ABORDAXE INTEGRAL DA VIOLENCIA DE XÉNERO**

Esta liña do PIOM desenvólvese a través de **2 obxectivos específicos e 7 actuacións**, cuxo obxectivo principal é sensibilizar para previr a violencia de xénero na nosa sociedade local e facilitar unha mellora na asistencia ás persoas -practicamente só mulleres-, que sofren día a día a violencia de xénero.



2009-2012

A abordaxe da violencia de xénero ten que ser integral, por un lado mellorando a coordinación dos equipos que atenden as vítimas, e aumentando o número de técnicas e técnicos especialistas nesta materia que atendan con calidade as necesidades e as demandas, e por outro lado, sensibilizando e formando a sociedade en materia de violencia para garantir a prevención de condutas violentas que aumenta a desigualdade de xénero.

Aínda que haxa xente que se resista a crelo, até o de agora existe a crenza ou suposición de que o home é superior a muller, e isto xera valores discriminatorios e alimenta as desigualdades de poder entre mulleres e homes.

A violencia de xénero é un mecanismo de control e dominio do masculino cara ao feminino coa intención de que o sistema de subordinación se manteña, e se perpetúe os privilexios masculinos. Por iso é fundamental traballar a prevención no proceso de socialización de mulleres e homes, para axudar a construír un novo modelo de relacións persoais e afectivas baseado na igualdade.

**Obxectivo xeral:**

*Facilitar a erradicación da violencia de xénero e mellorar e previr a situación das mulleres vítimas de malos tratos, mediante actuacións eficientes e a coordinación dos distintos organismos implicados, facilitando o exercicio dos seus dereitos e a súa integración socio laboral.*

**Obxectivo 1** Favorecer e fortalecer a prevención da violencia de xénero.

**Actuacións:**

1. Realización de actividades de sensibilización contra a violencia de xénero (concursos, ponencias, exposicións...).	
Órganos responsables	Ámbito temporal

Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Anualmente
<b>2. Colaboración cos centros educativos, ANPA e asociacións na organización de obradoiros que aborden modelos afectivos e sexuais igualitarios e non violentos.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Educación	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Campaña anual conmemorativa do Día Internacional contra a Violencia de Xénero (25 de novembro).</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social, Concellaría de Servizos Sociais	Ao longo da vixencia do Plan



*Fortalecer o traballo en rede de cara a mellorar a atención ás vítimas de violencia de xénero.*

*Actuacións:*

<b>1. Celebración de mesas de traballo cos diferentes axentes implicados na intervención ante a violencia de xénero.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellarías de Igualdade e Benestar Social, Servizos Sociais e Seguridade Cidadán	Ao longo da vixencia do Plan
<b>2. Deseño dun protocolo de actuación unificado ante situacións de violencia de xénero no concello do Grove.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellarías de Igualdade e Benestar Social, Servizos Sociais e Seguridade Cidadán	Ao longo da vixencia do Plan
<b>3. Promoción da formación continuada do persoal dos diferentes servizos municipais especializados en informar e atender casos de violencia de xénero.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellarías de Igualdade e Benestar Social, Servizos Sociais e Seguridade Cidadán	Ao longo da vixencia do Plan
<b>4. Darlle a coñecer á poboación, a través de campañas informativas, as actuacións para levar a cabo e os recursos dispoñibles en casos de violencia de xénero.</b>	
<b>Órganos responsables</b>	<b>Ámbito temporal</b>
Concellaría de Igualdade e Benestar Social	Ao longo da vixencia do Plan



2009-2012

### 3. Seguimento e avaliación

O sistema para a avaliación e o seguimento do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de O Grove, levarase a cabo a través de diferentes recursos instrumentais, cuestionarios, informes e memorias que avalíen as accións levadas a cabo.

É preciso distinguir entre memoria, seguimento e avaliación:

- A **memoria** é a recompilación ordenada e detallada dos datos sobre a actividade realizada.
- O **seguimento** valora as memorias puntuais ao longo do Plan. Xunto coa avaliación teñen a utilidade de permitir tomar decisións. O propósito do seguimento é reconducir as actividades para que cumpran cos obxectivos do PIOM. O seguimento emprega os indicadores definidos na planificación.
- A **avaliación** permite reorientar e reconsiderar os obxectivos do PIOM, e isto diferénciao do seguimento, xa que este só observa a adecuación entre os resultados que se obteñen e os obxectivos que se pretendían.

En conxunto e a modo de resume, a finalidade do seguimento e da avaliación é, *a de velar para que o Plan responda aos obxectivos definidos e pódase adoptar medidas correctoras no caso de atopar desviacións.*

*O seguimento e avaliación dannos a información necesaria para mellorar a efectividade e a calidade das accións futuras.*

Para levar a cabo o dito, proporase un seguimento anual do grao de cumprimento das accións previstas no Plan, xunto cunha avaliación intermedia aproximadamente na metade da vixencia do PIOM (*aos dous anos*) e unha ao final (*aos catro anos*) do grao de obtención dos obxectivos e resultados esperados, a satisfacción de expectativas e as

necesidades, así como a visibilidade das novas accións para a elaboración e aprobación dun II Plan de Igualdade de Oportunidades no Concello de O Grove.

<b>AVALIACION CONTINUA/ INTERMEDIA</b>	<b>AVALIACION FINAL</b>
<p style="text-align: center;"><b>OBXECTIVOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Axustar as accións propostas no Plan aos obxectivos específicos expostos no PIOM.</li> <li>2. Analizar os indicadores que se propoñen.</li> <li>3. Tomar decisións para adaptar ou corrixir os obxectivos fixados no PIOM.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>OBXECTIVOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valorar o grao de consecución dos obxectivos no deseño do PIOM.</li> <li>2. Avaliar a eficacia, eficiencia e efectividade do Plan.</li> <li>3. Tomar decisións sobre modificacións a ter en conta no futuro.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>ACTUACIÓNS A LEVAR A CABO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confeccionar instrumentos (anexo 1) para recoller a información nos que se contemple os indicadores oportunos para cada acción.</li> <li>2. Recoller información cuantitativa e cualitativa das accións levadas a cabo até o momento.</li> <li>3. Tomar decisións e propostas de mellora.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ACTUACIÓNS A LEVAR A CABO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar o informe de conclusións xerais e resultados acadados de cada área ou liña de actuación.</li> <li>2. Tomar decisións de mellora para vindeiras planificacións operativas.</li> </ol>

Faga quen faga a avaliación (de forma interna, externa ou mixta), a responsabilidade sobre os resultados é de quen lidera e desde a súa responsabilidade, a política de igualdade municipal. Tras os informes técnicos oportunos será necesario tomar decisións, novas prioridades, novos obxectivos e novas accións. Para iso é importante designar:

- Quen ou que persoas realizarán tecnicamente o seguimento e as diferentes avaliacións que se prevegan e en que momento.
- Que procedemento empregaranse para a toma de decisións a partir dos informes técnicos resultantes.

Para levar a cabo a avaliación e seguimento establecéronse, xunto coas accións previstas (fichas), indicadores que permitirán medir o grao de execución de cada unha delas.

*O indicador describe unha realidade para reflectir a evolución e o desenvolvemento das accións.*

Algúns indicadores a ter en conta son:

- Número de accións executadas.
- Número de asistentes ás accións, segundo sexo e liña de actuación.
- Perfil dos asistentes ás actividades.
- Número de accións executadas/número de execución prevista\*100
- Satisfacción dos asistentes a diferentes accións.
- Calidade do material empregado.
- Número de beneficiarias e beneficiarios das diferentes accións/número previsto \*100
- Número de entidades, asociacións participantes.
- Número de persoal profesional implicado na execución das actuacións.
- Satisfacción do persoal implicado.
- Custo de cada acción (estimado e final).
- Custo medio por beneficiaria/o.
- Número de investigacións ou estudos realizados na materia.
- Número de campañas realizadas.
- Número de consultas levadas a cabo.
- Inversión económica (estimada e final).

## 4. Glosario

A

### *ACCIÓN POSITIVA*

Estratexias e pautas de actuación que procuran e permiten incidir e corrixir as discriminacións resultantes de prácticas sociais establecidas historicamente, co obxectivo de establecer a igualdade de oportunidades.

B

### *BOAS PRÁCTICAS*

Accións positivas realizadas para conseguir igualdade de oportunidades para as mulleres. A súa aplicación e resultados sérvenlles de modelo a organismos e entidades para futuras planificacións e actuacións.

C

### *COEDUCACIÓN*

Unha educación centrada nas alumnas e nos alumnos considerando a ámbolos dous como grupos en igualdade de dereitos e oportunidades.

### *CONCILIACIÓN*

Introdución de sistemas de permiso por razóns familiares e de permiso parental, de atención á infancia e a persoas en idade avanzada, e creación de estruturas que permitan a organización do contorno laboral e que faciliten a homes e mulleres a combinación do traballo e das responsabilidades familiares.

### *COTA*

Proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrixir un desequilibrio anterior, xeralmente en posicións de toma de decisións, en canto ó acceso a oportunidades de formación, a postos de traballo, ou a representación política.

  
**D*****DATOS DESAGREGADOS POR SEXO***

Recollida de datos e información estatística distribuída por sexo, que fai posible unha análise comparativa contemplando a especificidade de xénero.

***DEMOCRACIA PARITARIA***

Concepto de sociedade integrada a partes iguais por mulleres e por homes, na que a representación equilibrada de ámbolos dous xéneros nas funcións decisorias da política e condición previa ao aproveitamento pleno e en igualdade da cidadanía.

***DISCRIMINACIÓN DIRECTA***

Situación na que se trata a unha persoa, en razón do seu sexo, dun modo desfavorable.

***DISCRIMINACIÓN INDIRECTA***

Situación na que unha lei, política ou acción, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro sexo.

***DIVISION SEXUAL DO TRABALLO***

División do traballo remunerado e non remunerado entre homes e mulleres, tanto na vida privada como na pública, en función dos roles asignados tradicionalmente.

**E*****EMPODERAMENTO***

Concepto cunha dobre dimensión, unha individual de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

***EQUIDADE ENTRE HOMES E MULLERES***

Pode tratarse de igualdade no trato ou dun trato diferente, pero supón a equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

***ESPAZO PRIVADO***

É o espazo e o tempo propio que non se doa a outras persoas, que se procura para si.

### ***ESPAZO PÚBLICO***

Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política, económica; é o lugar de participación na sociedade e do recoñecemento. Neste espazo é onde se colocaron os homes tradicionalmente.

### ***ESTEREOTIPOS DE XÉNERO***

Conxunto de ideas e crenzas sobre un determinado grupo humano, que sen basearse en criterios obxectivos, lles atribúen a tódolos compoñentes do grupo determinadas capacidades e actitudes. No caso dos estereotipos de xénero representan crenzas sobre capacidades e actitudes de mulleres e homes.

**F**

### ***FEMINISMO***

Movemento social que reivindica os dereitos das mulleres para alcanzar unha nova organización social e un sistema de relacións entre persoas, baseadas no desenvolvemento de actitudes de respecto, igualdade, corresponsabilidade e solidariedade entre os seus membros.

**I**

### ***IGUALDADE DE OPORTUNIDADES***

Principio teórico que permite poñer en marcha estratexias prácticas para corrixir as desigualdades estruturais entre mulleres e homes e chegar á igualdade real.

### ***IGUALDADE DE XÉNERO***

Significa que mulleres e homes poden participar e teñen o mesmo poder e a mesma consideración social para tomar decisións, tanto no ámbito público coma no privado.

### ***IGUALDADE FORMA***

É a ditaminada polas diferentes lexislacións dos organismos públicos, internacionais, estatais, galegos... en materia de igualdade de trato entre mulleres e homes.

### ***IGUALDADE REAL***



Situación de equilibrio nas relacións entre homes e mulleres segundo a cal, teñen as mesmas posibilidades para compartir o traballo, o poder, a toma de decisións e as responsabilidades familiares, valorando igualmente as súas capacidades, necesidades e contribucións como cidadás e cidadáns.

### **IGUALDADE**

Concepto desenvolvido a partir do século XVIII, co ideario do movemento ilustrado, que salienta a capacidade de autonomía e os dereitos igualitarios da cidadanía.

### **INDICADORES DE XÉNERO**

Feitos observables que dan conta da situación e da posición de homes e mulleres. Permiten que se realizan para equilibrar a situación entre ámbolos dous xéneros.

### **INDICADORES**

Datos significativos dunha situación que facilitan a súa medición e o coñecemento da súa evolución.

### **INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO**

Integrar sistematicamente as situacións, prioridades e necesidades respectivas de mulleres e de homes en tódalas políticas, con vistas a promover a súa igualdade recorrendo a tódalas accións políticas e medidas axeitadas. Faise preciso ter en conta, activa e abertamente, desde a propia fase de planificación, as carencias existentes nas situacións respectivas de mulleres e homes cando se apliquen, supervisen ou avalíen.

**M**

### **MAINSTREAMING DE XÉNERO**

Organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que unha perspectiva de igualdade de xénero se incorpore en tódalas políticas, a tódolos niveis e en tódalas etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas.

**P**

### **PAPEIS DE XÉNERO**

Expectativas e normas que unha sociedade establece sobre como debe ser, actuar e



sentir unha persoa en función de que sexa home ou muller, prefigurando así unha posición na estrutura social e representando unhas funcións que se atribúen e son asumidas de xeito distinto por mulleres e homes.

### ***PARIDADE***

Representación equitativa de mulleres e de homes en tódolos ámbitos sociais, fundamentalmente nos políticos. A democracia paritaria fai referencia a que nos ámbitos de participación política ámbolos dous sexos estean representados ao 50%.

### ***PARTICIPACION EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES***

Reparto das posicións de poder e toma de decisións (entre o 40 e o 60%) entre mulleres e homes en todas as esferas da vida, que constitúe unha condición importante para a igualdade entre homes e mulleres.

### ***PERSPECTIVA DE XÉNERO***

Tomar en consideración e prestar atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito dunha política promotora da igualdade de oportunidades.

### ***POLÍTICAS DE IGUALDADE***

Marcos referenciais de actuación política que contemplan o principio de igualdade de trato a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas coma cidadás, proponendo solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

**R**

### ***ROL DE XÉNERO***

Pautas de acción e comportamentos asignados aos homes e as mulleres, respectivamente e inculcadas e perpetuadas segundo o contrato social de xénero.

**S**

### ***SEGREGACIÓN HORIZONTAL***

Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.





## ***SEGREGACIÓN VERTICAL***

Concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

## ***SEXISMO***

Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación ao colectivo feminino ou masculino.

## ***SEXO***

Características físicas que marcan a diferenza biolóxica entre machos e femias segundo o seu papel potencial na reprodución.

## ***SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO***

Proceso polo que as persoas aprenden e interiorizan, ao longo de toda a vida, os valores, expectativas e papeis que teñen que desempeñar e aqueles que deben rexeitar, segundo o sexo ao que pertencen.



T

## ***TEITO DE CRISTAL***

Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que lles impide ás mulleres acceder a postos destacados socialmente.

## ***TRANSVERSALIDADE***

Incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...



V

## ***VIOLENCIA DE XÉNERO***

A sociedade androcéntrica, fundamentada nunha relación de desigualdade entre os

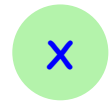


---

xéneros masculino e feminino, asentou tradicionalmente modos de relación entre as persoas inxustificables pero evitables como a violencia de xénero. A violencia de xénero sustentada na relación descrita amósase exercida mediante ameazas, a forza física ou chantaxe emocional, adoptando diferentes manifestacións entre as que se inclúen a violencia sexual, o maltrato a mulleres, o acoso sexual, o incesto ou a pederastia.

### ***VIOLENCIA DOMÉSTICA***

Fai referencia a agresións contra as persoas que conviven baixo un mesmo teito.



**XÉNERO**

É o sistema integrado por comportamentos aprendidos por socialización, construídos historicamente de forma dinámica que organizan as pautas polas que deben rexerse as relacións sociais entre mulleres e homes, as respectivas posicións, funcións e espazos que lle corresponden a cada un, por riba de características como a idade, a clase social, o nivel socioeconómico e cultural.



## 5. Lexislación

Nacións Unidas (ONU), Organización Mundial da Saúde (OMS), Organización Internacional do Traballo (OIT).

### Declaración Universal dos Dereitos Humanos.

- A Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW).
- Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres, de Beijing (China), no ano 1995.

### Unión Europea (UE).

- **Tratado de Amsterdam de 1997.**
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia.
- **Directiva 2002/73/CE** do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005.



- Recomendacións do Consello Europeo de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress).
- Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003) e Daphne II (2004-2008).

### España

- Constitución Española de 1978.
- **Lei 27/2003**, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- **Lei 30/2003**, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- **Lei orgánica 11/2003**, do 29 de setembro, de seguridade cidadá, violencia doméstica e integración social dos estranxeiros.
- **Lei orgánica 15/2003**, do 25 de novembro, pola que se modifica a Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal, que modifica os artigos 33 e 57.
- **Real decreto 355/2004** polo que se crea un rexistro central para a protección das vítimas da violencia doméstica.
- **Lei orgánica 1/2004**, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- **Lei orgánica 3/2007**, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

### Comunidade Autónoma Galega

- **Lei 7/2004**, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes.
- **Proxecto de Lei galega** para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero, aprobado no Consello da Xunta do 3 de maio de 2007.



- 
- **Lei 2/2007**, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galiza.
  - **Lei 11/2007**, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.



## 6. Bibliografía

- *Macroenquisa sobre a violencia contra as mulleres en Galiza. Informe de resultados. Santiago de Compostela, 2006. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia.*
- *A realidade da muller galega 2005. Santiago de Compostela, 2006. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia.*
- *Pacto galego polo emprego, asinado no 2007.*
- *Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza. Consellería de Sanidade. Xunta de Galicia.*
- *Guía de elaboración e avaliación de plans de igualdade. Proxecto Elas. Servizo galego de Igualdade. Xunta de Galicia.*
- *Guía para sensibilizar e previr desde as entidades locais a violencia contra as mulleres. Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais. FEMP.*
- *Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais. Instituto da Muller. IV Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, 2003-2006.*
- *Plan de fomento da corresponsabilidade. Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar Social. Secretaria Xeral de Igualdade. Xunta de Galicia.*
- *Protocolo de actuación. Transferencias de protocolos de implantación de Plans de Igualdade de oportunidades e conciliación. ELOISA. INEX.*
- [Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2008 – 2011. Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais Madrid, 2007.](#)
- *Plan nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero 2007-2009.*



## 7. Enderezos de interese

### VICEPRESIDENCIA DA IGUALDADE E BENESTAR SOCIAL. XUNTA DE GALIZA.

Enderezo: Edificios Administrativos San Caetano  
15781 Santiago de Compostela  
Teléfono: 981 957 689  
Fax: 981 957 690  
Páxina web: <http://vicepresidencia.xunta.es/>

### COMITÉ PARA DA ELIMINACIÓN DA DISCRIMINACIÓN CONTRA A MULLER

Organización das Nacións Unidas  
Enderezo: OHCHR-UNOG 8-14 Avenue de la Paix  
1211 Geneve 10  
Teléfono: (41-22) 9179000  
Fax: (41-22) 9179016  
Páxina web: <http://www.unhchr.ch/>

### SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE

Xunta de Galicia  
Enderezo: Praza de Europa 15 A 2º Área Central  
As Fontiñas  
15781 Santiago de Compostela  
Teléfono: 981 545 366  
Fax: 981 545 365  
Páxina web: <http://sgi.xunta.es/>

### FUNDACIÓN PARA O DESENVOLVEMENTO DA MULLER

Organización da Nacións Unidas  
Enderezo: 304 East 45th Street, 15th floor  
New York, NY 10017  
Teléfono: 212/906-6400  
Fax: 212/906-6705  
Páxina web: <http://www.unifem.undp.org>

### MINISTERIO DE TRABALLO E INMIGRACIÓN

Enderezo: R/ Xénova, 11 28004 Madrid  
Teléfono: 913 915 880  
Fax: 913 915 891  
Páxina web: <http://www.mtas.es>

### UNESCO

Enderezo: 7, place de Fontenoy  
75352 París 07 SP  
Teléfono: 33 1 45 681000  
Fax: 33 1 45 671690  
Páxina web: <http://www.unesco.org>  
<http://www.unesco.org/women>

### INSTITUTO DA MULLER

Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais  
Enderezo: R/ Condesa de Venadito, 34  
28027 Madrid  
Teléfono: 913 638 000  
Fax: 913 637 995  
Páxina web: <http://www.mtas.es/mujer>

### PARLAMENTO EUROPEO

Enderezo: Rue Wiertz 60  
1047 Bruxelles  
Teléfono: + 32 (0) 22842005  
Fax: +32 (0) 22307555  
E-mail: [epbrussels@europarl.eu.int/brussels](mailto:epbrussels@europarl.eu.int/brussels)  
Páxina web: [www.europarl.eu.int/brussels](http://www.europarl.eu.int/brussels)  
Enderezo: Paseo de la Castellana, 46  
28046 Madrid

## 8. Anexo 1. Modelo de ficha de avaliación



DATA DE EXECUCIÓN .../.../...										
ORGANISMO/ENTIDADE RESPONSABLE										
NOME DA ACTIVIDADE REALIZADA										
ÁREA, OBXECTIVO E ACTUACIÓN DO I PIOM (sinalar cun círculo o número de obxectivo e actuación)										
Área 1	Área 2			Área 3		Área 4		Área 5	Área 6	
1.1	1.1	2.1	3.1	1.1	2.1	1.1	2.1	1.1	1.1	2.1
1.2	1.2	2.2	3.2	1.1	2.2	1.2	2.2	1.2	1.2	2.2
1.3	1.3	2.3	3.3	1.3	2.3	1.3		1.3	1.3	2.3
1.4		2.4	3.4	1.4	2.4			1.4		2.4
		2.5	3.5							
		3.6								
TIPO DE ACTUACIÓN E LUGAR DE DESENVOLVEMENTO (curso, estudo, exposición, campaña divulgativa, reunión de traballo, etc.)										
POBOACIÓN DESTINATARIA										
RESULTADOS OBTIDOS										
NÚMERO DE ASISTENTES			MULLERES				HOMES			
INCIDENCIAS										
RESPONSABLE/S DE EXECUCIÓN										
Área responsable			Persoa/s			Área/s colaboradora/s			Persoa/s colaboradora/s	
Medio de difusión		Deficiencias detectadas				Proposta de mellora				
TV										
Radio										
Prensa										
Internet										
Carteis										
Teléfono										
Folletos										
Publicacións										
Megafonía										
CUSTO DA ACCIÓN										
Orzamento			Gastado			Financiamento				
INDICADORES DE AVALIACIÓN										
VALORACIÓN DA PERSOA RESPONSABLE										



## PAUTAS PARA CUBRIR A FICHA

1. Cubrirase unha ficha para cada unha das actuacións.
2. É imprescindible dispoñer do I PIOM do concello do Grove 2009-2012 para elaborar as fichas.
3. O departamento, organismo ou entidade que debe figurar na cabeceira é o principal responsable da actuación e, ao mesmo tempo, quen se responsabiliza de cubrir a ficha e de lla remitir ao Centro de Información ás Mulleres do Concello do Grove.
4. Os obxectivos aos que fai referencia a ficha son os obxectivos específicos que figuran en cada área do Plan.
5. Os indicadores de avaliación poden ser:
  - Cuantitativos (ex.: núm. de persoas participantes)
  - Cualitativos (ex.: grao de participación das persoas)
  - Contextuais (adecuación da aula, da situación xeográfica...)
  - Realización (material, campañas)
  - Xénero (datos desagregados por sexo, accións positivas, medidas de conciliación)

