

**II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
DO CONCELLO DE BUEU**

Equipo Redactor:
Andamiaxe Innova, S.L.

Análise e redacción:
M^a Josefa Mosteiro García. Profesora de USC e Axente de Igualdade.
Ramón Torrente García. Psicopedagogo e Axente de Igualdade.

Índice

| | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | | | | | | | | 4 |
| 2. CONTEXTUALIZACIÓN | | | | | | | | 6 |
| 3. MARCO NORMATIVO | | | | | | | | 10 |
| 3.1. Internacional | | | | | | | | 10 |
| 3.2. Europeo | | | | | | | | 13 |
| 3.3. Nacional | | | | | | | | 17 |
| 3.4. Autonómico | | | | | | | | 18 |
| 3.5. Local | | | | | | | | 18 |
| 4. EIXO TRANSVERSAL DE XÉNERO E ÁREAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN | | | | | | | | 19 |
| 4.1. Área de educación e cultura | | | | | | | | 25 |
| 4.2. Área de formación e emprego.... | | | | | | | | 38 |
| 4.3. Área de ocio e deporte | | | | | | | | 48 |
| 4.4. Área de participación política e social.... | | | | | | | | 54 |
| 4.5. Área de saúde e benestar | | | | | | | | 62 |
| 4.6. Área de conciliación da vida laboral, familiar e persoal | | | | | | | | 69 |
| 4.7. Área de violencia de xénero | | | | | | | | 73 |
| 5. TEMPORIZACIÓN | | | | | | | | 79 |
| 6. ORZAMENTO | | | | | | | | 81 |
| 7. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO | | | | | | | | 82 |
| 8. GLOSARIO DE TERMOS | | | | | | | | 83 |

1. INTRODUCCIÓN

As administracións locais, como marco de excelencia de convivencia cidadá, deben ser un motor fundamental para garantir a igualdade de oportunidades de mulleres e homes, co fin de mellorar o nivel e a calidade de vida das persoas e avanzar cara a unha sociedade máis democrática e xusta.

A tarefa de traballar pola igualdade efectiva entre mulleres e homes vense desenvolvendo no municipio, dunha maneira intensa, dende a elaboración e execución do *I Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades para as mulleres de Bueu* durante o período 2005-2008, que supuxo un primeiro paso para incorporar a transversalidade de xénero en todas as áreas municipais.

Este I Plan sen dúbida contribuíu a mellorar a situación das mulleres no municipio a través de accións concretas dirixidas fundamentalmente á eliminación das desigualdades no ámbito da educación, formación-emprego, cultura, participación social e política, ocio e deporte, saúde, conciliación da vida laboral e familiar e violencia de xénero. Non obstante malia os avances positivos acadados durante o desenvolvemento do plan, segue sendo necesario insistir na incorporación da perspectiva de xénero no conxunto das políticas e actuacións municipais, no impulso dunha liña de acción común nas diferentes áreas municipais e na necesidade de fortalecer os mecanismos de participación da cidadanía no impulso da igualdade.

Estes elementos constitúen os principios orientadores dos obxectivos e actuacións deste II Plan de Igualdade que pretenden responder ás necesidades detectadas na diagnose realizada sobre a situación das mulleres e homes no municipio, nos resultados da avaliación do plan anterior así como nas demandas expresadas polo persoal técnico, político e entidades sociais do municipio.

Este II Plan polo tanto, debe ter como obxectivos prioritarios avanzar na procura dunhas prácticas dirixidas a mellorar a situación social, económica e política da cidadanía así como, na asunción de responsabilidades, na sensibilización e formación do persoal político e técnico, co fin de implicar a toda a institución e responder no campo da igualdade os desafíos económicos, políticos e sociais dunha sociedade de principios do século XXI.

Sendo o principio reitor do noso plan a transversalidade de xénero, optamos por estruturar o plan en oito áreas de intervención, e un eixo transversal que se desenvolve a través de diferentes mecanismos, co obxectivo de conseguir cohesionar e garantir unha maior efectividade e operatividade na consecución da igualdade.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

O municipio de Bueu está situado ao noroeste da provincia de Pontevedra, nas denominadas Rías Baixas, e ocupa unha extensión de 31 Km², dos cales 10 Km² son de costa.

Como vila integrante da península do Morrazo, limita ao Norte coa ría de Pontevedra, ao Sul co concello de Cangas, ao leste cos concellos de Marín e Moaña e ao Oeste coa ría de Aldán.

A súa localización no eixo de desenvolvemento Pontevedra-Vigo, favorece a conexión con importantes núcleos urbanos, coa capital da provincia, Pontevedra, da que dista 19 Km. e con Vigo a través da N.550 ou ben pola autopista A-9 cruzando a ponte de Rande sobre a ría de Vigo.

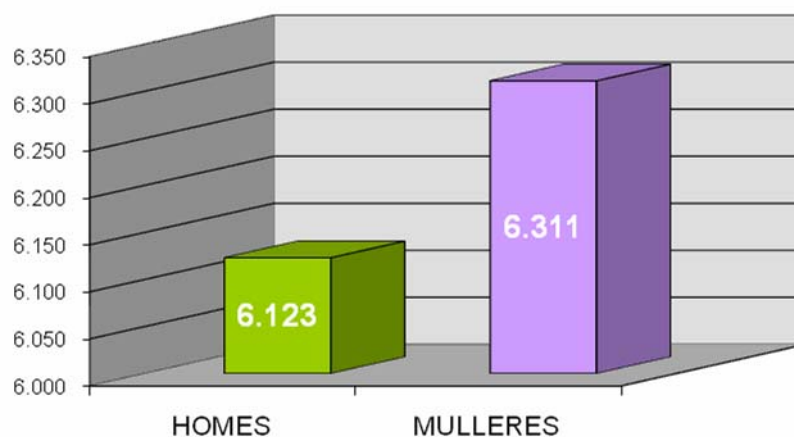
Como Concello constitúese en 1821 e tralo paréntese absolutista 1823-1833, é definitivamente ratificado como tal o 29 de outubro de 1836, asentándose desta forma o novo sistema constitucional, en detrimento do antigo réxime baseado en cotos e xurisdicións con capitalidade na veciña localidade de Cangas do Morrazo.



Inicialmente formaban parte do municipio as parroquias de Beluso, Cela, Bueu, San Ciprián de Aldán, San Andrés de Hío e Hermelo. Na actualidade, o municipio está formado por tres parroquias: Sta. M^a de Beluso, Sta. M^a de Cela e S. Martiño de Bueu.

O municipio, segundo datos do padrón municipal conta cunha poboación de 12.434 habitantes, dos cales 6.311 son mulleres e 6.123 homes. No que respecta a poboación estranxeira hai 123 persoas, 51 homes e 72 mulleres.

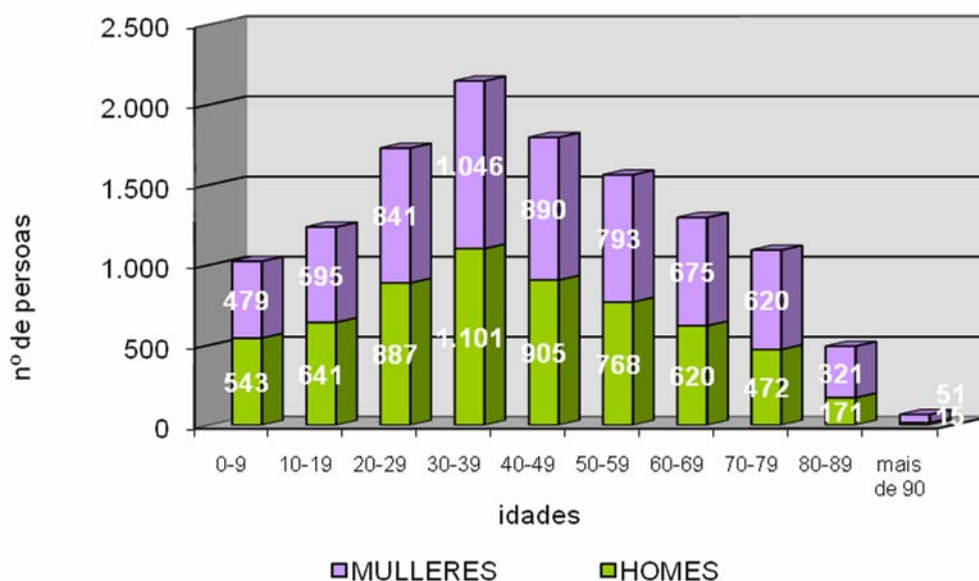
Gráfico nº 1: Total poboación por sexos



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polo departamento de Estatística

A distribución da poboación por idade e sexo, reflicte unha maior densidade de poboación no tramo de 30 e 39 anos tanto en homes como mulleres. Destacar tamén a elevada porcentaxe de mulleres maiores de 70 anos debido ao aumento da esperanza de vida das mulleres.

Gráfico nº 2: Pirámide de poboación por idades e sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polo departamento de Estatística

Respecto aos indicadores demográficos, segundo datos do Instituto Galego de Estatística, Bueu presenta un saldo vexetativo positivo de 14 persoas, con 117 nacementos e 103 defuncións. A idade media do primeiro matrimonio é de 29,7 para mulleres e de 27,9 para os homes, o que conforma unha taxa bruta de nupcialidade do 4,3.

A taxa bruta de natalidade da vila é dun 8% , o de mortalidade do 8,2% e o índice de envellecemento dun 90,6%, o que significa que se está a producir un envellecemento gradual da poboación que pode vir dado polo incremento da esperanza de vida ou ben polo éxodo de emigración que se está a producir por boa parte da mocidade cara a outros municipios da provincia ou a outras comunidades. Ao mesmo tempo tamén estamos a recibir poboación, procedente maioritariamente da mesma provincia, seguida doutras comunidades e tamén do estranxeiro.

Táboa nº 1: Movementos migratorios

| Movementos migratorios | Emigracións | Inmigracións |
|-------------------------------|--------------------|---------------------|
| Á mesma provincia | 173 | 118 |
| A outra provincia | 36 | 18 |
| A outra comunidade | 89 | 60 |
| Estranxeiro | 8 | 35 |

Fonte: Instituto Galego de Estatística

A economía baséase principalmente na pesca de arrastre, que na actualidade posúe máis de 100 barcos de baixura. Ademais, están a pesca de altura e de gran altura que neste momento provocan o éxodo dos mariñeiros cara a caladoiros afastados, aínda que esta flota fai base noutros portos de maior magnitude como é o dos municipios próximos de Marín e Vigo.

A pesca combínase co cultivo do mexilón en bateas, sendo esta industria a que maior riqueza proporciona á zona xunto coas industrias conserveiras. Outras industrias importantes dentro da nosa bisbarra, son a construción, a hostalería e a restauración, que constitúen as principais actividades no sector terciario.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. Internacional

- **Organización das Nacións Unidas**

- **1945:** Carta das Nacións Unidas. Asinada en San Francisco o 26 de xuño de 1945, entrada en vigor o 24 de outubro de 1945. *...os dereitos humanos fundamentais... e a igualdade de dereitos de homes e mulleres.*
- **1948:** Declaración Universal dos Dereitos Humanos. Adoptada e proclamada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas na súa resolución 217 A (III), o 10 de decembro de 1948. *...dereitos e liberdades sen distinción de raza, cor, sexo...*
- **1949:** Convenio para a represión de trata de persoas e da explotación da prostitución allea. Adoptado pola Asemblea Xeral na súa resolución 317 (IV), de 2 de decembro de 1949. Entrada en vigor: 25 de xullo de 1951, de conformidade co artigo 24.
- **1952:** Convención sobre os dereitos políticos da muller". Aberta á firma e ratificación pola Asemblea Xeral na súa resolución 640 (VII), de 20 de decembro de 1952. Entrada en vigor: 7 de xullo de 1954, de conformidade co artigo VI..
- **1962:** Convención sobre o consentimento para o matrimonio, a idade mínima para contraer matrimonio e o rexistro dos matrimonios. Aberta á firma e ratificación pola Asemblea Xeral na súa resolución 1763 A (XVII), de 7 de novembro de 1962. Entrada en vigor: 9 de decembro de 1964, de conformidade co artigo 6.

- **1966:** Pacto Internacional de Dereitos Económicos, Sociais e Culturais. Adoptado e aberto á firma, ratificación e adhesión pola Asemblea Xeral na súa resolución 2200 A (XXI), de 16 de decembro de 1966. Entrada en vigor: 3 de xaneiro de 1976, de conformidade co artigo 27.
- **1967:** Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller". Proclamada pola Asemblea Xeral na súa resolución 2263 (XXII), de 7 de novembro de 1967
- **1974:** Declaración sobre a protección da muller e o neno en estados de urxencia ou de conflito armado. Proclamada pola Asemblea Xeral na súa resolución 3318 (XXIX), de 14 de decembro de 1974.
- **1975:** Ano Internacional da Muller.
- **1979:** Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller. Adoptada e aberta á firma e ratificación, ou adhesión, pola Asemblea Xeral na súa resolución 34180, de 18 de decembro de 1979. Entrada en vigor: 3 de setembro de 1981, de conformidade co artigo 27 (1). Ratificado por España en 1984.
- **1990:** Convención sobre os dereitos do neno. Adoptada e aberta á firma e ratificación pola Asemblea Xeral na súa resolución 4425, de 20 de novembro de 1989. Entrada en vigor: 2 de setembro de 1990, de conformidade co artigo 49.
- **1993:** Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller. Resolución da Asemblea Xeral 48104 do 20 de decembro de 1993.

- **1999:** Protocolo Facultativo de Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller. Adoptada pola Asemblea Xeral na súa resolución A545 de 6 de outubro de 1999.
- **Conferencias mundiais sobre as mulleres**
 - **I Conferencia Mundial en México (1975).** Obxectivos fundamentais: igualdade plena de xénero, eliminación da discriminación por motivos de xénero, integración e plena participación da muller no desenvolvemento, e a necesidade de contribuír cada vez máis ao fortalecemento da paz mundial.
 - **II Conferencia Mundial de Copenhague(1980).** Reafirmación dos obxectivos de igualdade, desenvolvemento e paz, prestando especial atención ao emprego, á saúde e a educación das mulleres. Esta Conferencia estableceu tres esferas indispensables para a adopción de medidas concretas: igualdade de acceso á educación, oportunidades de emprego e servizos adecuados de atención á saúde.
 - **III Conferencia Mundial de Nairobi (1985).** Adoptáronse nesta conferencia medidas constitucionais e xurídicas, de igualdade na participación social e de igualdade na participación política e na adopción de decisións
 - **IV Conferencia Mundial de Beijing (1995).** Na plataforma de acción identificábanse doce esferas de especial preocupación que esixían a adopción de medidas concretas por parte dos gobernos e a sociedade civil: mulleres e pobreza, mulleres e medios de comunicación, educación e formación das mulleres, economía, toma de decisións, medio ambiente, violencia contra as mulleres, conflitos armados, dereitos humanos, dereitos das nenas, saúde e mecanismos institucionais para o avance das mulleres.

- **A muller no ano 2000: Igualdade entre os xéneros, desenvolvemento e paz no século XXI.** Período de sesións celebrado en Nova York do 28 de febreiro ao 11 de marzo de 2005, coa finalidade de intercambiar as prácticas aconsellables e examinar os retos e obstáculos para aplicar a Plataforma de Acción de Beijing.
- **Organización internacional do traballo (OIT)**
 - **1919:** salario igual por un traballo de igual valor.
 - **1958:** convenios contra a discriminación no traballo, igual remuneración e reparto de responsabilidades familiares.
 - **1975:** igualdade de trato e de oportunidades para os traballadores.
 - **1985:** igualdade de trato e de oportunidades para os traballadores e traballadoras no traballo.

3.2. Europeo

- **1957:** *Tratado De Roma. ...igual retribución entre os traballadores e traballadoras por un mesmo traballo...*
- **1987:** *Tratado de Maastrich.* Facilitar ás mulleres o exercicio das actividades profesionais.
- **1997:** *Tratado de Amsterdam.* Fálase por primeira vez da **discriminación positiva** (medidas dirixidas a un grupo determinado coas que se pretende suprimir e prever unha discriminación ou compensar as desigualdades resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes).
- **Directiva 76/207/CEE** do Consello, 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais e ás condicións de

traballo. Contémplase por primeira vez o principio de igualdade de trato que supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo nas condicións de acceso, incluídos os criterios de selección, aos empregos ou postos de traballo, calquera que sexa o sector ou a rama de actividade e a todos os niveis da xerarquía profesional.

- **Directiva 84/635/CEE** do Consello de 13 de decembro de 1984, relativa á promoción de accións positivas a favor da muller.
- **Directiva 86/613/CEE** do Consello de 11 de decembro de 1986 relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exerzan unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade.
- **Segunda resolución do Consello, de 24 de xullo de 1986**, relativa ao fomento da igualdade de oportunidades para as mulleres.
- **Resolución do Consello, de 27 de marzo de 1995**, relativa á transposición e á aplicación da lexislación social comunitaria.
- **Resolución do Consello, de 27 de marzo de 1995**, sobre a participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións.
- **96/694/CE** do Consello, de 2 de decembro de 1996 relativa á participación equilibrada das mulleres e dos homes nos procesos de toma de decisións.
- **Directiva 97/80/CEE** do Consello de 15 de decembro de 1997 relativa á carga da proba nos casos de discriminación por razón de sexo.

- **Regulamento (CE) nº 23/97** do Consello, de 20 de decembro de 1996 relativo ás estatísticas sobre o nivel e a estrutura dos custos salariais,
- **Regulamento (CE) nº 2836/98** do Consello, de 22 de decembro de 1998 sobre a integración das cuestións de xénero na cooperación para o desenvolvemento,
- **Informe especial nº 22/98** sobre a xestión da Comisión na aplicación de medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, acompañado das respostas da Comisión (en virtude do parágrafo segundo do apartado 4 do artigo 188 C do Tratado CE).
- **Resolución do Consello, de 20 de maio de 1999 sobre a muller e a ciencia**
- **2000/407/CE:** Decisión da Comisión, de 19 de xuño de 2000, relativa ao equilibrio entre homes e mulleres en os comités e os grupos de expertos creados pola Comisión (notificada co número C (2000) 1600).
- **Resolución 2000/C 218/02** do Consello e dos Ministerios de Traballo e Asuntos Sociais, reunidos no seo do consello de 29 de xuño de 2000, relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar.
- **2000/750/CE:** Decisión do Consello, de 27 de novembro de 2000, pola que se establece un programa de acción comunitario para loitar contra a discriminación (2001-2006).
- **Comunicación da Comisión de 7 de xullo de 2000** aos Estados membros sobre a Decisión da Comisión relativa ao equilibrio entre homes e mulleres nos comités e nos grupos de expertos creados pola Comisión.

- **Directiva 2002/73/CE** (23 de setembro de 2002), que modifica a directiva 76207CEE de 1976. Nesta directiva faise alusión á **discriminación directa** (situación na que se trata a unha persoa en razón do seu sexo dun modo favorable) **indirecta** (situación na que unha lei, política ou acción aparentemente neutral, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro sexo) e do **acoso** e o **acoso sexual** no lugar de traballo, que serán considerados como discriminación por razón de sexo. A muller en permiso **de maternidade**, terá dereito unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo ou a un equivalente, en temas e condicións que non lle resulten menos favorables e a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidese ter dereito durante a súa ausencia.
- **Resolución 2003/C 175/02** do Consello, de 15 de xullo de 2003, sobre formación do capital social e humano na sociedade do coñecemento: aprendizaxe, traballo, cohesión social e igualdade entre homes e mulleres.
- **Resolución 2003/C 260/03** do Consello, de 20 de outubro de 2003, sobre iniciativas para loitar contra a trata de seres humanos, en particular mulleres.
- **Directiva 2004/113/CE** do Consello, de 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e o seu fornecemento.
- **Decisión nº 771/2006/CE** do Parlamento Europeo e do Consello, de 17 de maio de 2006, pola que se establece o ano Europeo de Igualdade de Oportunidades para Todos (2007): Cara a unha sociedade xusta.

- **Directiva 2006/54/CE** do Parlamento Europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición).
- **Decisión do Parlamento Europeo e do Consello 1544/2005/CE de 7-09-2005**, que prorroga ata o 31 de decembro de 2006 o Programa de Acción Comunitario sobre a estratexia comunitaria de Igualdade 2001-2005

3.3. Nacional

- **Constitución española (1978)**
 - Art. 9.2.: *corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade sexan reais e efectivas... políticas, económicas, culturais e sociais*
 - Art. 14: *...os españoles somos iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, sexo, relixión, opinión...*
- **Estatuto dos traballadores**
 - Acceso ao emprego por razón de sexo
 - Relacións laborais
 - Sistema de clasificación profesional
 - Ascensos e remuneracións
- **Lei Orgánica 3/2007, do 22 e marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes .**
- **Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero**

3.4. Autonómico

- **Estatuto de autonomía a (1981)**
 - **Art. 4.1.:** *...poderes públicos, desenvolverán accións encamiñadas a promover as condicións de igualdade remover os obstáculos que impiden ou dificultan a súa plenitude.*
- **Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a Igualdade de mulleres e homes**
- **Lei 2/2007, do 28 de marzo do Traballo en Igualdade das Mulleres das mulleres de Galicia.**

3.5. Local

- **Lei de Bases de réxime local (1985)**
 - **Art. 25.2:** O municipio levará a cabo unha serie de competencias entre elas.... a prestación de servizos sociais e da promoción e reinserción social.
- **Lei 51/997 do 22 de xullo de administración local de Galicia**
 - **Art. 80.2:** O municipio exercerá unha serie de competencias entre elas, *a execución de programas propios destinados á infancia, mocidade, muller e terceira idade.*
 - **Art. 86.1.** Para a xestión dos seus intereses e unha vez que se garantan os servizos mínimos, o municipio tamén exercerá actividades complementarias propias doutras administracións, e, en particular, relativas a c) Promoción da Muller.

4. EIXO TRANSVERSAL DE XÉNERO E ÁREAS ESTRATÉXICAS DE INTERVENCIÓN

A partir dos resultados da avaliación do I Plan de Igualdade de Oportunidades e das achegas realizadas polo persoal técnico e político, constatamos como as actuacións que se levaron a cabo ata o momento en materia de igualdade centráronse en iniciativas illadas organizadas polo Centro de Información ás Mulleres. Porén, para que as políticas de igualdade sexan efectivas é necesario ir máis aló da planificación de actuacións delimitadas no espazo e no tempo a través da adopción dunha estratexia transversal que abranga toda a política municipal.

Para acadar este obxectivo, é necesario o compromiso e vontade dos principais axentes sociais e políticos, de maneira que a igualdade sexa un obxectivo común en todas as áreas municipais. Neste sentido existe, segundo as opinións apuntadas polo persoal político e técnico, sensibilidade e interese por traballar desde a perspectiva de xénero no convencemento de que os plans de igualdade son necesarios para o desenvolvemento dun concello.

Gráfico nº 3: Grao de sensibilidade en igualdade de oportunidades

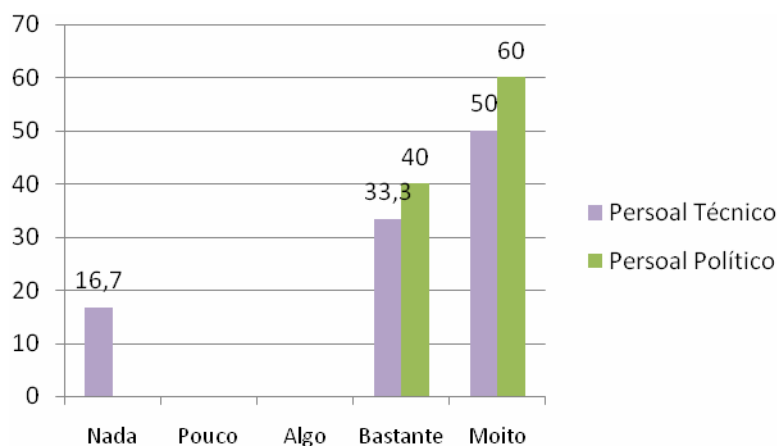
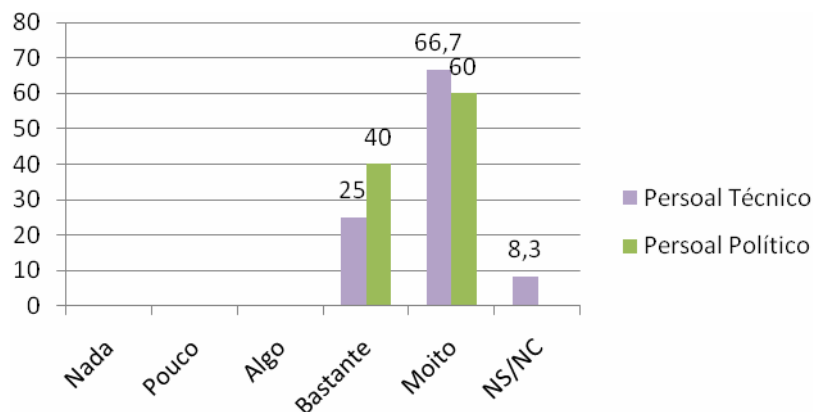


Gráfico nº 4: Importancia dos plans de igualdade para o desenvolvemento dun concello.



Agora ben, traballar desde a perspectiva de xénero non é fácil. En ocasións a falta de medios humanos, de recursos económicos e a escasa priorización de accións dan lugar a que, a xuízo do persoal técnico, esta tarefa sexa máis complicada de levar a cabo. Por iso, é necesario a asunción de responsabilidades e a formación dos responsables do cadro persoal técnico e político, co fin de implicar a toda a institución e non depender dos esforzos das persoas máis comprometidas. Neste sentido, un 66,7% do persoal técnico afirma ter coñecementos en materia de igualdade e estar moi interesados en recibir formación para integrar a perspectiva de xénero na programación das súas actuacións.

Gráfico nº 5: Coñecemento en materia de igualdade de oportunidades

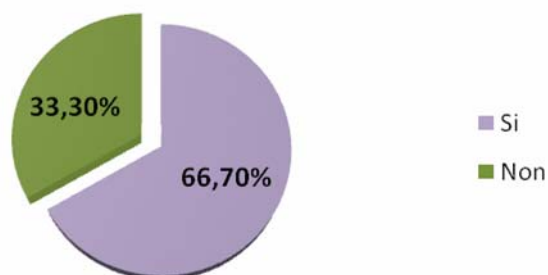
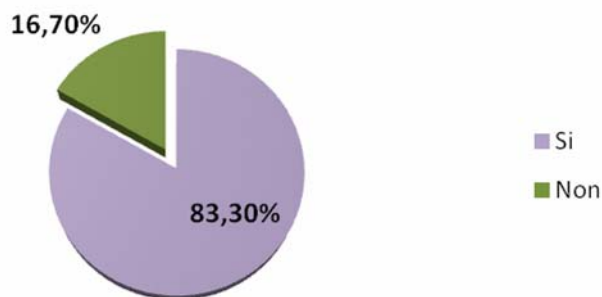


Gráfico nº 6: Interese en recibir formación en materia de igualdade



Do mesmo xeito, existe dispoñibilidade por parte do goberno local á hora de promover políticas de igualdade de oportunidades e os recursos necesarios para levalas a cabo.

Gráfico nº 7: Promoción políticas de igualdade

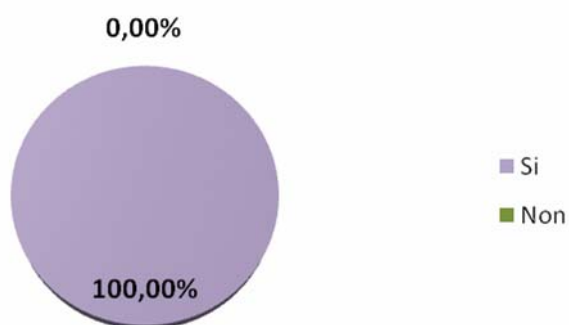
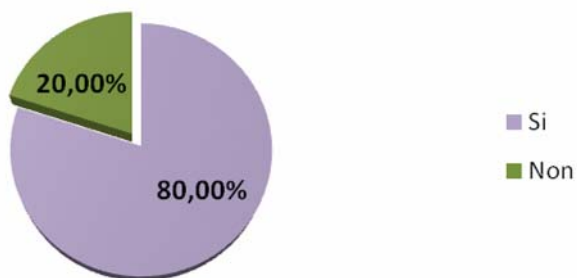


Gráfico nº 8: Dispoñibilidade de recursos para promover a igualdade de oportunidades.



Este II Plan debe facer fronte a estes retos e propoñer medidas tendentes a impulsar a transversalidade de xénero nas distintas áreas municipais incidindo de xeito especial na coordinación e formación das e dos responsables políticos e técnicos co fin de que se asuma e poña en práctica o principio da transversalidade e se de un paso máis cara á consecución da igualdade entre mulleres e homes no noso municipio.

Obxectivo

Institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as actuacións específicas que se leven a cabo no c.

Actuacións

1. Difundir entre o persoal técnico, político, entidades sociais e cidadanía o II Plan de Igualdade do Bueu.
2. Garantir a inclusión da perspectiva de xénero na planificación das actuacións levadas a cabo por cada concellería, así como asumir os principios fundamentais que sustentan este plan.
3. Crear un equipo interdisciplinar para velar polo cumprimento do Plan de igualdade.
4. Realizar unha diagnose da situación da igualdade en cada concellería para establecer liñas de actuación que sexan coherentes coas necesidades detectadas.
5. Formar ao persoal técnico e político en perspectiva de xénero para garantir a consecución da igualdade.

6. Velar por que a linguaxe e imaxe empregada en toda a cartelería, documentación, publicidade, proxectos, ofertas de emprego público... non conteña elementos discriminatorios e sexistas.
7. Introducir como norma habitual a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas municipais, informes, memorias, actividades... nas que participe a cidadanía.

Entidades implicadas

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Urbanismo, Obras, Vivenda e Tráfico
- Concellería de Cultura, Mocidade e Innovación
- Concellería de Ensino
- Concellería de Servizos Municipais
- Concellería de Promoción Económica e Turismo
- Concellería de Participación Cidadá e Sanidade
- Concellería de Deportes e Medio Ambiente



Área de Educación e Cultura

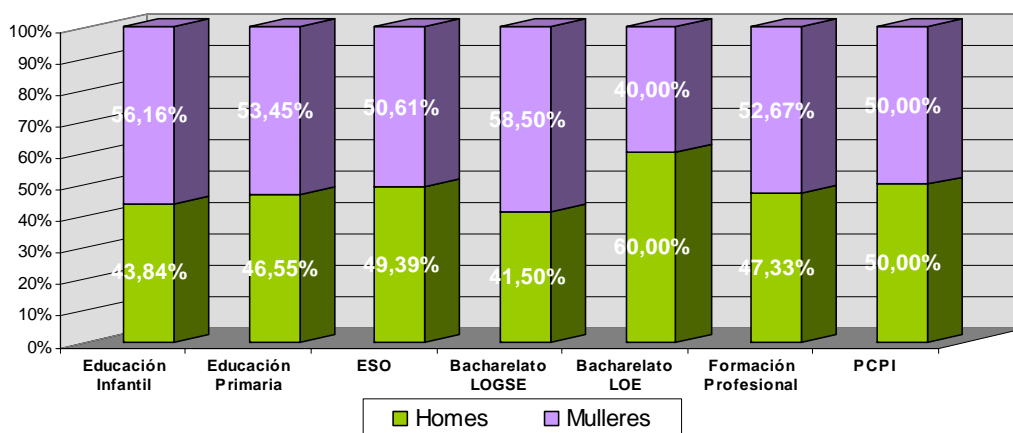
4.1. Área de educación e Cultura

Xustificación

A educación e a cultura son instrumentos indispensables para o progreso económico e social dun municipio así como factores decisivos para avanzar na loita contra a discriminación e a desigualdade entre mulleres e homes.

No ámbito da educación, no municipio de Bueu produciuse nos últimos anos un cambio significativo en relación coa educación das mulleres, podendo dicir hoxe en día que as mulleres son maioría nos distintos niveis do sistema educativo.

Gráfico nº 9: Alumnado matriculado nos diferentes niveis educativos por sexo

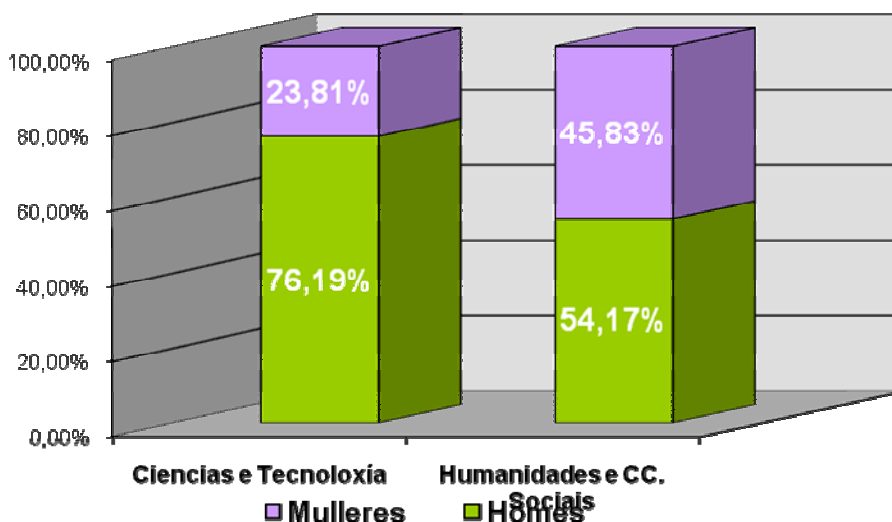


Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu.

Non obstante, esta presenza maioritaria das mulleres nas distintas etapas educativas, malia ser un avance formal importante, non supón por si mesma unha igualdade real, xa que seguen a reproducirse de modo implícito estereotipos de xénero que levan a mulleres e homes a realizar opcións académicas e profesionais que se perciben como socialmente máis apropiadas para un ou outro sexo. Así comprobamos, como os homes son maioría nas dúas modalidades de bacharelato LOE ofertadas en Bueu,

Ciencias e Tecnoloxía e Humanidades e Ciencias Sociais, observándose maiores diferenzas entre un e outro sexo en *Ciencia e Tecnoloxía*, modalidade elixida por un 76,19% de homes e un 23,81% de mulleres.

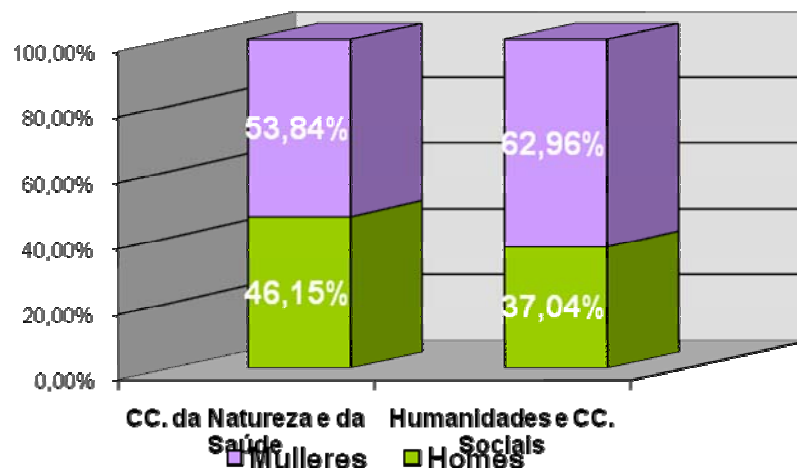
Gráfico nº 10: Alumnado matriculado nas distintas modalidades de bacharelato LOE por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu.

Os datos invértense no caso do alumnado matriculado nas modalidades de *Ciencias da Natureza e da Saúde e Humanidades e Ciencias Sociais* do bacharelato LOGSE. Deste xeito, son agora maioría as mulleres nas dúas modalidades aínda que en *Humanidades e Ciencias Sociais*, as diferenzas atopadas entre ambos sexos son maiores, cun 62,96 % de mulleres que elixen esta modalidade fronte ao 37,04 % de homes.

Gráfico nº 11: Alumnado matriculado nas distintas modalidades de bacharelato LOGSE por sexo

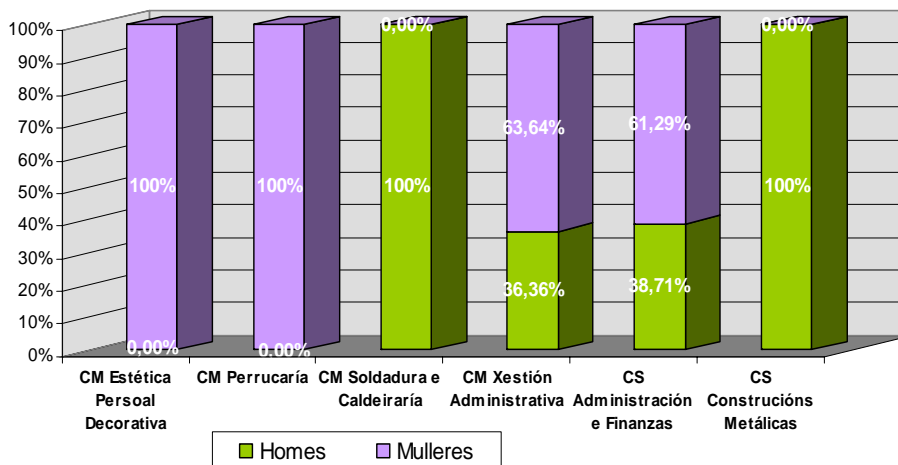


Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu

É na formación profesional onde se constata unha maior diferenciación nas eleccións que realizan mulleres e homes tanto nos ciclos de grao medio como superior. Así, son elixidos única e exclusivamente por mulleres os ciclos de grao medio *Estética Persoal Decorativa* e *Perrucaría*, caso contrario que *Soldadura* e *Caldeiraría* onde o 100% do alumnado matriculado é do sexo masculino. Esta dicotomización das eleccións non é tan evidente no caso de *Xestión Administrativa* onde o número de mulleres (63,64%) e homes (36,36%) que elixen esta opción está bastante equilibrado.

Polo que se refire aos ciclos superiores, *Administración e Finanzas* segue sendo elixida maioritariamente por mulleres (61,29%) aínda que tamén existe un número destacable de homes (38,71%) que se decantan por esta opción, mentres non nos atopamos con ningunha muller que estude o ciclo de grao superior *Construcións Metálicas*.

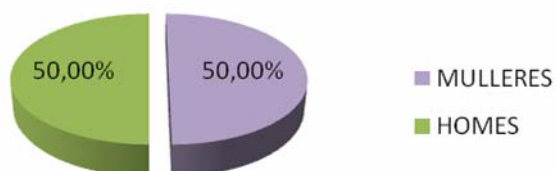
Gráfico nº 12: Alumnado matriculado en ciclos formativos de grao medio e superior por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu

Por último, sinalar que no Programa de Cualificación Profesional Inicial¹ de *Peiteado*, existe igual número de mulleres e homes matriculados, resultado esperable xa que non hai outras opcións de eleccións.

Gráfico nº 13: Alumnado matriculado no Programa de Cualificación Profesional Inicial de Peiteado por sexo

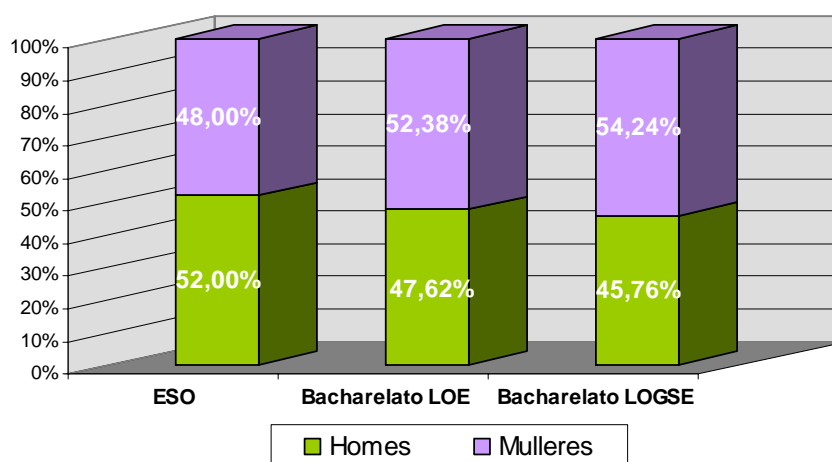


Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu

¹ Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI): son programas creados ao amparo da LOE coa finalidade de que o alumnado maior de 16 anos que non obtivo o título de graduado en ESO alcancen as competencias necesarias para facilitar a súa inserción sociolaboral.

No que se refire á educación das persoas adultas, na oferta formativa do municipio, educación secundaria obrigatoria e bacharelato LOE e LOGSE, as mulleres son maioría en todas as etapas agás na educación secundaria obrigatoria onde nos atopamos cun maior número de homes matriculados, aínda que as diferenzas entre un e outro sexo son pouco significativas.

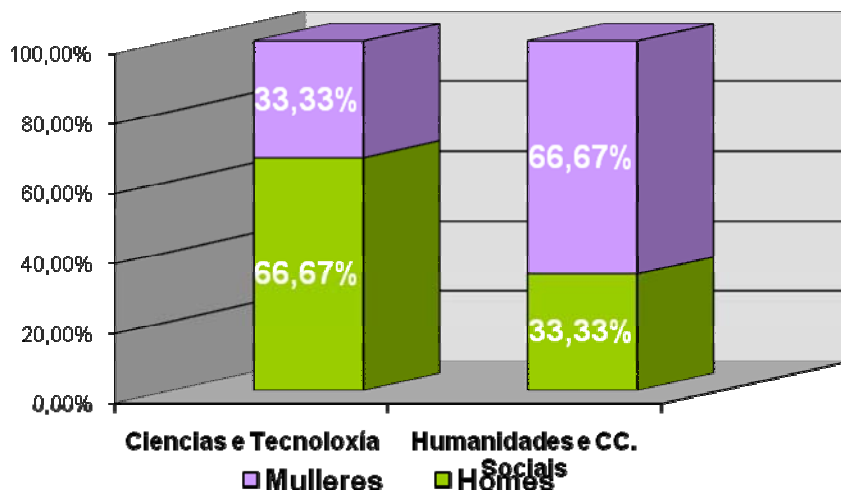
Gráfico nº 14: Persoas adultas matriculadas nas distintas etapas educativas por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu

En canto ás opcións elixidas nas diferentes modalidades de bacharelato LOE son maioritariamente elixidas por mulleres *Humanidades e Ciencias Sociais* (66,67%), mentres que *Ciencias e Tecnoloxía* (33,33%) é a opción preferente para os homes.

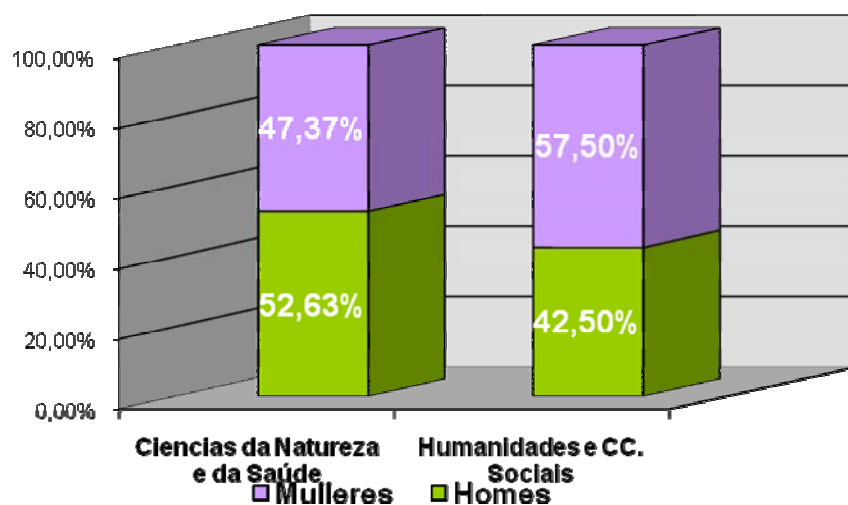
Gráfico nº 15: Persoas adultas matriculadas nas diferentes modalidades de bacharelato LOE por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu

No caso de bacharelato LOGSE, son maioría as mulleres en *Humanidades e Ciencias Sociais* (57,5%) mentres que os homes destacan en *Ciencias da Natureza e da Saúde* (52,63%) .

Gráfico nº 16: Persoas adultas matriculadas nas diferentes modalidades de bacharelato LOGSE por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polos centros educativos de Bueu.

Como resultado das análises realizadas, observamos que aínda hoxe en día existen diferenzas nas opcións académicas elixidas polas alumnas, alumnos e persoas adultas en bacharelato e formación profesional, sendo sen dúbida neste último nivel educativo onde se constata unha marcada bipolaridade nas eleccións realizadas por un e outro sexo que se identifican claramente cos roles tradicionalmente atribuídos ao seu xénero. Esta situación é provocada pola vixencia de estereotipos e prexuízos claramente discriminatorios que aínda na sociedade actual existen en materia de xénero.

Neste sentido, o concello de Bueu, dentro das súas competencias, levou a cabo a través do Centro de Información ás Mulleres, desde antes da execución do I PIOM, actuacións de sensibilización en materia de igualdade dirixidos á poboación estudantil a través da organización de contacontos e a realización de campañas e concursos co gallo da efemérides do 25 de Novembro e o 8 de Marzo así como obradoiros de igualdade de xénero, de prevención da violencia e libro-fóruns sobre a igualdade, a violencia e o aborto, dirixidos ao alumnado de educación secundaria, bacharelato e formación profesional.

Non entanto, malia os esforzos que neste sentido se levaron a cabo nos últimos anos, aínda queda moito por facer. Para promover a coeducación é imprescindible potenciar unha nova filosofía educativa a través da promoción de campañas de sensibilización dirixidas ao alumnado, nais, pais e persoal docente que realice e impulse o desenvolvemento de diferentes identidades sociais e cree modelos educativos non discriminatorios que permitan que as nenas e nenos elixan unhas opcións académicas e profesionais de acordo cos seus gustos e intereses e non condicionados polo xénero.

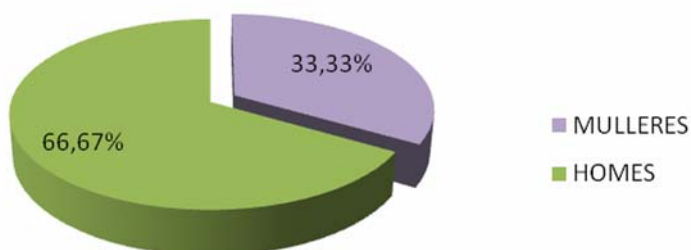
Ao mesmo tempo é necesario potenciar a formación permanente de persoas adultas para axudar a ás mulleres a adquirir ou complementar uns coñecementos que permitan unha maior seguridade para desenvolverse no

seu entorno e unha mellor calidade formativa para acceder ao mercado laboral.

No que se refire á cultura, entendida en sentido amplo como *os costumes, os coñecementos, a creación e as manifestacións artísticas*, foi durante anos a base sobre a que se sustentou a determinación de roles estereotipados que relegaron ás mulleres a invisibilidade. Porén, nos últimos anos e grazas á crecente incorporación das mulleres aos distintos ámbitos da esfera pública incrementóuse a súa participación en todo tipo de manifestacións culturais e artísticas.

No caso concreto do noso municipio desde o inicio do I Plan de Igualdade estase a apoiar a creación artística das mulleres de Bueu, facilitando a exposición e coñecemento das súas obras a toda a poboación, o cal deu lugar a que nos últimos anos as mulleres teñan unha maior presenza nas exposicións que se realizan no municipio. Máis concretamente no último ano das seis exposicións de particulares, dous delas foron de mulleres.

Gráfico nº 17: Exposicións particulares por sexo realizadas no municipio

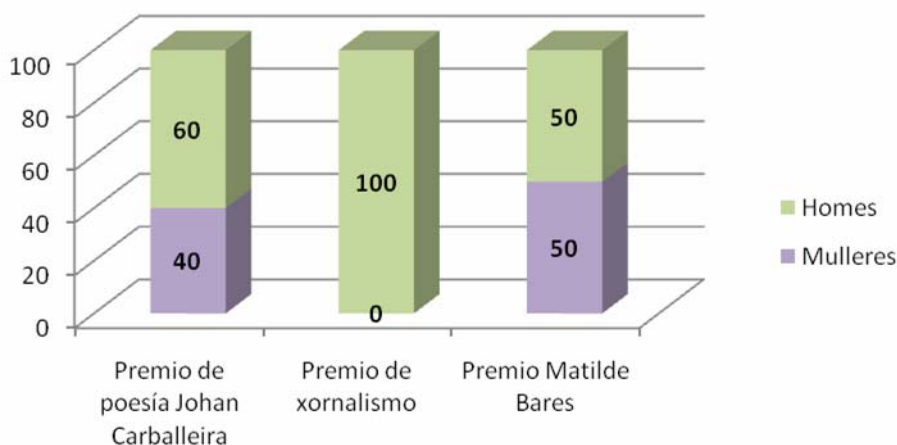


Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polo departamento de Cultura

Un dos grandes logros nos últimos anos na promoción da cultura, foi a convocatoria dos premios de *poesía e xornalismo Johan Carballeira* e o *Certame de Relatos de Muller “Matilde Bares”* convocado dende hai catro anos co gallo do día 8 de Marzo. Os tres certames tiveron unha gran acollida nos últimos anos con elevados índices de participación tanto de mulleres como de homes. Non entanto, non se está a conseguir unha participación igualitaria de mulleres e homes nos xurados dos premios de poesía e xornalismo Johan Carballeira, que neste último ano contou coa presenza tan só dunha muller como xurado no premio de poesía.

No que respecta ao certame de Relatos de Muller “Matilde Bares”, é necesario destacar que existe unha representación equilibrada de mulleres e homes nos xurados de todas as edicións e que desde o seu inicio foron maioría os homes que gañaron este certame o que nos amosa a inquietude e a sensibilidade dos homes neste tipo de concursos de temática de xénero.

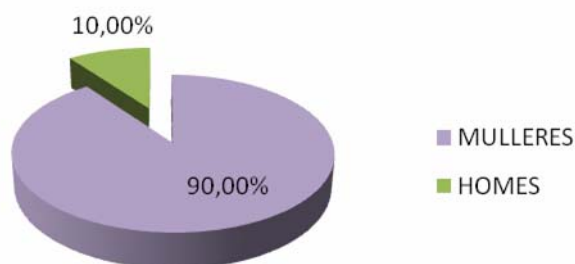
Gráfico nº 18. Composición do xurado dos premios de poesía e xornalismo Johan Carballeira e o Certame de Relatos de Muller Matilde Bares por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polo departamento de Cultura e o CIM

Outra das actividades que se realizan desde o departamento de cultura dirixidas a infancia e a escola obradoiro de música que conta cun elevado número de inscricións. Sendo as nenas as que teñen unha presenza máis notable (90% nenas e 10% nenos), aínda que cada vez son máis os nenos que se deciden por participar neste tipo de actividades, incrementándose ano tras ano o número de matriculados, segundo a información aportada pola responsable da escola.

Gráfico nº 19: Participación na Escola Obradoiro de Música por sexo

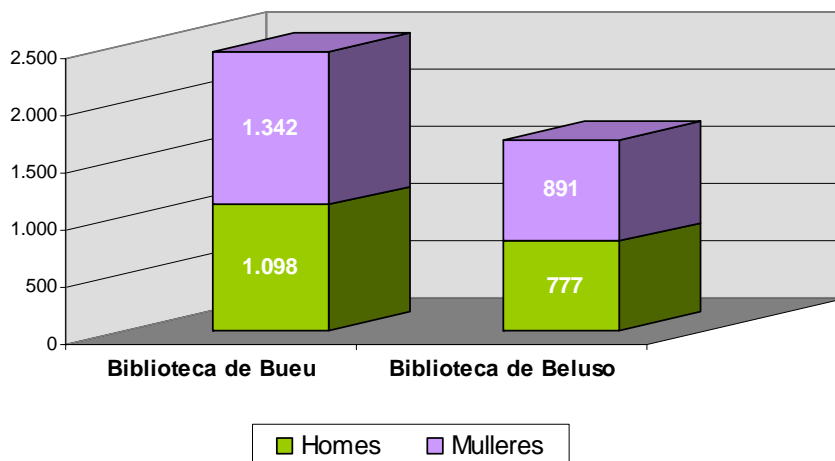


Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola escola de música

En canto a outros eventos organizados polo departamento de cultura, festivais de música, teatro, cine, títeres e actividades realizadas con motivo do Antroido, Letras Galegas e Nadal non dispoñemos de datos desagregados por sexos, co cal non podemos ofrecer información ao respecto.

Os datos aportados sobre o uso das bibliotecas municipais reflicten un maior número de socias que de socios tanto nas bibliotecas de Bueu (1.342 mulleres e 1.098 homes) como de Beluso (891 mulleres e 777 homes). Tamén son as mulleres as que solicitan en maior medida libros en préstamo que os homes segundo datos proporcionados polo persoal das bibliotecas.

Gráfico nº 20: Persoas usuarias da biblioteca de Beluso e Bueu por sexo.



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos polo persoal das bibliotecas

En canto aos fondos da biblioteca sobre xénero, hai que sinalar que as bibliotecas contan con libros sobre esta temática, do mesmo xeito que no Centro de Información ás Mulleres está á disposición da cidadanía un centro de documentación sobre temática de xénero.

Polo tanto, a vista dos resultados obtidos, podemos dicir que é necesario seguir suscitando actuacións que posibiliten incrementar a participación das mulleres en todo tipo de manifestacións culturais e artísticas contribuindo deste xeito a favorecer o seu empoderamento e a súa participación na vida cultural do noso municipio, así como levar a cabo diagnoses por sexos das actividades nas que participen para coñecer realmente o nivel de participación das mulleres en Bueu e poder deste xeito levar a cabo actuacións neste sentido.

Obxectivos Xeral

Potenciar unha educación baseada na igualdade e non discriminación.

Obxectivo Específico 1

- Eliminar os estereotipos de xénero a través da formación e sensibilización da comunidade educativa.

Actuacións.

- 1.1. Organizar obradoiros de corresponsabilidade para o alumnado masculino.
- 1.2. Realizar obradoiros de coeducación, cursos, seminarios para favorecer a educación non sexista entre a comunidade educativa.
- 1.3. Edición de unidades didácticas específicas sobre igualdade para os centros educativos.
- 1.4. Realización de campañas nos centros escolares difundindo experiencias de mulleres en profesións nas que están subrepresentadas.
- 1.5. Impulsar o Consello Escolar Municipal como medio para ser un foro de debate onde traballar a educación en igualdade.

Actuacións.

Obxectivo Específico 2

- Promover a participación de mulleres e homes nas actividades culturais do municipio.

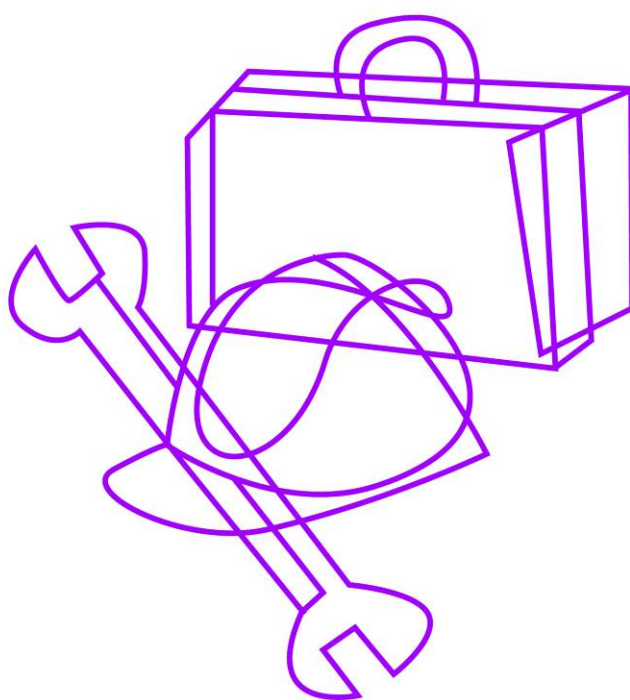
Actuacións.

- 2.1. Impulsar un maior número de actividades culturais para mulleres e homes na programación do concello, tendo en conta as súas necesidades e intereses.
- 2.2. Continuar apoiando a creación artística das mulleres de Bueu, facilitando a exposición e coñecemento das súas obras a toda a cidadanía.

- 2.3. Dotar de medios os locais municipais para a realización de actividades e facilitar a divulgación da creación artística das mulleres.
- 2.4. Difundir os fondos sobre mulleres existentes no Centro de Información ás Mulleres.
- 2.5. Incluír nas programación culturais a proxección de películas que traten temáticas relacionadas coa igualdade e a non discriminación por razón de sexo.
- 2.6. Continuar a impulsar anualmente o Certame de relatos de muller *Matilde Bares*.
- 2.7. Garantir nos xurados dos premios de poesía e de xornalismo Johan Carballeira, e calquera que organice o Concello, unha representación equitativa de mulleres e homes.
- 2.8. Divulgar a historia de vida de mulleres relevantes do Concello para visibilizar as achegas das mulleres á historia do municipio.
- 2.9. Impulsar a creación de rúas con nome de muller.

Entidades implicadas

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Cultura, Mocidade e Innovación
- Concellería de Ensino
- Centros educativos.
- Asociacións de nais e pais.



Área de Formación e Emprego

4.2. Área de formación e emprego

Xustificación

A realidade económica e social do noso municipio, experimentou grandes cambios nos últimos anos, cambios nos que a muller foi unha das grandes protagonistas. Non obstante, e malia a crecente incorporación da muller ao mercado de traballo, o traballo segue sendo un dos ámbitos onde se reflicten importantes desigualdades entre mulleres e homes no noso municipio.

Así, os datos do ano 2007 amósanos que o número de mulleres en situación de desemprego (434) é case o dobre que o de homes (266). Por tramos de idade, son as mulleres maiores de 25 anos as que teñen maiores dificultades para acceder ao mercado laboral.

Táboa nº 2: Evolución do paro por sexo

| | Ano 2005 | Ano 2006 | Ano 2007 |
|---------------|------------|------------|------------|
| Muller | 490 | 438 | 434 |
| Home | 304 | 267 | 266 |
| TOTAL | 794 | 705 | 700 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Táboa nº 3: Paro rexistrado por sexo e idade

| | < 25 anos | >25 anos | Total |
|---------------|-----------|------------|------------|
| Muller | 43 | 391 | 434 |
| Home | 35 | 231 | 266 |
| TOTAL | 78 | 622 | 700 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

A situación laboral das mulleres é aínda máis precaria cando comprobamos o tempo que tardan as persoas desempregadas en atopar un traballo. As mulleres volven a ser o colectivo máis prexudicado, ao ser maior o número de mulleres (166) que homes (31) que tardan máis dun ano en incorporarse ao mercado laboral.

Entre os grupos de persoas máis afectados polo desemprego, os parados de longa duración, faise máis evidente a discriminación entre sexos existente no

noso municipio, xa que nos atopamos no ano 2007 con 166 mulleres nesta situación fronte a só 31 homes, aínda que tamén é certo que esta cifra foi diminuindo nos últimos anos.

Táboa nº 4: Persoas paradas por tempo de busca de emprego e sexo

| | Muller | Home | Total |
|--------------------|------------|------------|------------|
| Menos de 6 meses | 222 | 202 | 424 |
| De 6 meses a 1 ano | 46 | 33 | 79 |
| Máis dun ano | 166 | 31 | 197 |
| TOTAL | 434 | 266 | 700 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Táboa nº 5: Evolución do paro de longa duración por sexo

| | Ano 2005 | Ano 2006 | Ano 2007 |
|---------------|------------|------------|------------|
| Muller | 208 | 181 | 166 |
| Home | 51 | 48 | 31 |
| TOTAL | 259 | 229 | 197 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Respecto ao número de contratos, cabe sinalar que no ano 2007 foron contratadas 724 mulleres, cifra que se incrementou con respecto a 2005, pero que aínda está moi por baixo do nivel de contratación masculino que no ano 2007 foi dun total de 1.781. O maior volume de contratación feminina concéntrase nas mulleres de menos de 34 anos, mentres que observamos unha tendencia xeral de diminución progresiva da contratación a medida que avanza a idade da muller traballadora.

Táboa nº 6: Número de contratos por sexo

| | Ano 2005 | Ano 2006 | Ano 2007 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Muller | 633 | 759 | 724 |
| Home | 2.414 | 1.941 | 1.781 |
| TOTAL | 3.047 | 2.700 | 2.505 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Táboa nº7: Número de contratos por sexo e idade

| | Muller | Home | Total |
|----------------|------------|-------------|-------------|
| 16 a 34 | 487 | 1.177 | 1.664 |
| 35 a 54 | 223 | 575 | 798 |
| 55 a máis anos | 13 | 27 | 40 |
| TOTAL | 724 | 1781 | 2505 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Por sectores de actividade, o maior número de contratos a mulleres realízase no sector servizos, e máis concretamente no *comercio* e a

hostalería (389) e na categoría *outros servizos* (201), mentres que a *construción* (295) e a *agricultura e a pesca* (166) seguen sendo os sectores máis punteiros en contratación masculina. Aínda que en termos xerais podemos falar de que o traballo temporal, xa sexa a tempo completo ou parcial, é algo característico da contratación no noso municipio; aínda que os contratos a tempo parcial tanto indefinidos como temporais seguen a ser maioritariamente femininos, de maneira que no ano 2007 traballaron a tempo parcial 295 mulleres fronte a un total de 91 homes, mentres que tiveron un contrato indefinido 220 homes e 43 mulleres.

Táboa nº 8: Número de contratos por actividade económica e sexo

| | Muller | Home |
|----------------------------|------------|--------------|
| Agricultura e pesca | 10 | 166 |
| Industria | 36 | 60 |
| Construción | 18 | 295 |
| Comercio e hostalería | 389 | 106 |
| Transporte e comunicacións | 105 | 1.177 |
| Outros servizos | 201 | 137 |
| TOTAL | 759 | 1.941 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Táboa nº 9: Tipoloxía contractual por sexo

| | Muller | Home |
|--------------------------|------------|--------------|
| Indefinido | 43 | 220 |
| Indefinido tempo parcial | 48 | 10 |
| Temporal | 315 | 1.378 |
| Temporal tempo parcial | 295 | 91 |
| Prácticas/Formación | 19 | 41 |
| Outros | 4 | 41 |
| TOTAL | 724 | 1.781 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

As ocupacións que rexistran o maior número de contratos a mulleres corresponden as de *dependentas en tendas, almacéns, quioscos e mercados* (166) e *camareiras, bármans e asimilados*, (139) así como *persoal de limpeza de oficinas, hoteis (camareiras de piso) e outros establecementos similares* (97), ocupacións vencelladas ao sector de servizos, feminizado e maioritariamente afectado pola precariedade e o desemprego. Pola súa banda, os traballos de *peóns de industrias manufactureiras* (917), *pescador por conta allea de altura* (170) e *albaneis e canteiros* (122) revisten o maior número de contratos na poboación masculina.

Táboa nº 10: Ocupacións máis contratadas no ámbito feminino

| DESCRICIÓN | TOTAL |
|--|------------|
| Dependentas en tendas, almacéns, quioscos e mercados | 166 |
| Camareiras, bármans e asimilados | 139 |
| Persoal de limpeza de oficinas, hoteis (camareiras de piso) e outros establecementos similares | 97 |
| Taquígrafas e mecanógrafas | 49 |
| Perruqueiras, especialistas en tratamento de beleza e traballadoras asimiladas | 30 |
| Peóns de industrias manufactureiras | 27 |
| Empregadas de servizos de correos (excepto empregadas de portelo) | 23 |
| Cociñeiras e outras preparadoras de comidas | 17 |
| Caixeiras, vendedoras de billetes (excepto bancos e correos) | 14 |
| Técnicas en educación infantil | 12 |
| Total das dez ocupacións máis contratadas | 574 |
| Total das ocupacións contratadas | 724 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo.Xunta de Galicia

Táboa nº 11: Ocupacións máis contratadas no ámbito masculino

| DESCRICIÓN | TOTAL |
|--|--------------|
| Peóns de industrias manufactureiras | 917 |
| Pescador por conta allea de altura | 170 |
| Albaneis e canteiros | 122 |
| Compositores, músicos e cantantes | 40 |
| Revocadores, escaiolistas e estuquistas | 39 |
| Capitáns e oficiais de ponte | 37 |
| Camareiros, bármans e asimilados | 37 |
| Mariñeiros de cuberta de barco e asimilados | 34 |
| Peóns da construción de edificios | 31 |
| Carpinteiros (agás carpinteiros de estruturas metálicas) | 26 |
| Total das dez ocupacións máis contratadas | 1.453 |
| Total das ocupacións contratadas | 1.781 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo.Xunta de Galicia

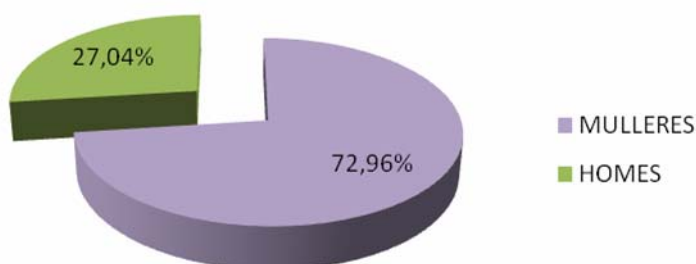
A formación, tamén xoga un papel fundamental no acceso ao mercado laboral. A escasa formación das mulleres do noso municipio xunto coa falla de experiencia laboral, dan lugar a unha presenza maioritaria das mulleres na economía mergullada, traballando en condicións precarias e cunha baixa remuneración salarial. Esta falta de formación conséntase no feito de que a maioría das mulleres que están desempregadas teñen ata o certificado de escolaridade ou o título de educación secundaria obrigatoria. Do mesmo xeito, o perfil das persoas usuarias do Servizo de Promoción do Emprego do concello de Bueu é eminentemente feminino (72,96% de mulleres fronte a un 27,04% de homes).

Táboa nº 12: Persoas desempregadas por nivel académico e sexo

| | Muller | Home | Total |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Ata Certificado de Escolaridade* | 134 | 119 | 253 |
| Titulación Ensinanza Obrigatoria | 154 | 72 | 226 |
| Formación Profesional | 77 | 51 | 128 |
| B.U.P / Bacharelato Superior / C.O.U | 32 | 13 | 45 |
| Titulados Universitarios | 37 | 11 | 48 |
| TOTAL | 434 | 266 | 700 |

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións. Consellería de Traballo. Xunta de Galicia

Gráfico nº 21: Persoas usuarias do Servizo de Promoción do Emprego do concello de Bueu por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería Promoción Económica e Turismo

En canto á iniciativa empresarial, a actividade emprendedora das mulleres de Bueu non é suficiente, tan so foron tres as empresas creadas por mulleres no ano 2007, aínda que é unha saída laboral a considerar por parte das mulleres do municipio, dado o número de solicitudes de asesoramento

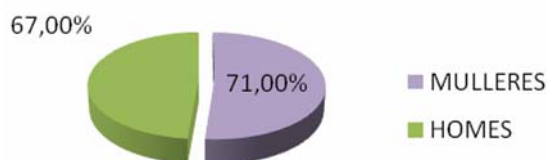
que son atendidas anualmente polo Servizo de Promoción de Emprego de Bueu.

A situación laboral das mulleres no municipio é agravada tamén por unha situación socioeconómica e laboral non moi favorable para o emprego e caracterizada por un tecido industrial pouco asentado e centrado principalmente en actividades relacionadas coa pesca de baixura e extracción marisqueira, actividades tradicionalmente masculinas; un sector servizos pouco desenvolvido e vencellado ao pequeno comercio e a hostalería e restauración caracteriza polo gran número de establecementos de propiedade familiar, e a pouca comercialización dos usos. Asimesmo o sector da construción, conta cun gran número de persoal dedicado a esta actividade en calidade de autónomo e exclusivamente por varóns.

Pero ademais destes aspectos cuantificables e visibles, as achegas dadas polo persoal do Servizo de Promoción do Emprego do Concello, revelan que as circunstancias familiares seguen sendo un hándicap no acceso e permanencia das mulleres no mercado laboral no noso municipio, tales como o peso da responsabilidade feminina no desempeño das tarefas relacionadas co ámbito doméstico sobre todo no que se refire á administración do fogar e o coidado das fillas e fillos, é dicir, o traballo reprodutivo, aínda segue sendo feminino o cal dificulta a incorporación das mulleres ao mercado laboral.

No que respecta ao emprego público e no que compete ao propio concello de Bueu é preciso sinalar que hai máis mulleres ca homes traballando no concello, e incluso as mulleres teñen unha maior presenza nos altos cargos da administración, xa que contamos cunha secretaria e unha interventora.

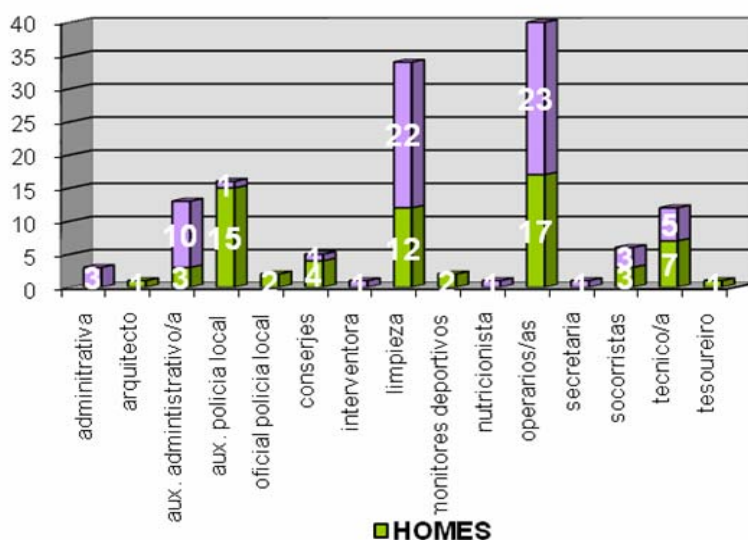
Gráfico nº 22: Número de persoas que traballan no concello por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Promoción Económica e Turismo

Se facemos unha análise en profundidade do resto dos postos que desempeñan o resto das persoas traballadoras comprobamos como regra xeral do mercado laboral que as mulleres seguen a ter unha presenza moito maior que os homes nos postos de administración e limpeza, e non están presentes nos postos de persoal técnico deportivo e de policía local, aínda que si é certo que tamén teñen unha presenza considerable no posto de operarias/os.

Gráfico nº 23: Persoal do concello de Bueu por ocupación e sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá

Á vista dos datos obtidos, comprobamos como, na actualidade, persisten as desigualdades entre mulleres e homes no mercado laboral, sendo as mulleres de Bueu as que sofren en maior medida, o desemprego, traballan en determinadas ocupacións, en postos de menor recoñecemento social e económico, a tempo parcial e en empregos precarios, situacións que xeran unha maior dependencia económica e que limitan as oportunidades laborais do colectivo feminino. Por iso é preciso incrementar as opcións laborais das mulleres no mercado laboral levando a cabo actuacións que favorezan a incorporación das mulleres ao mercado laboral.

Obxectivos Xerais

Impulsar a inserción laboral e o emprendemento nas mulleres do municipio

Obxectivo Específico 1

- Facilitar a inserción laboral das mulleres do municipio

Actuacións.

- 1.1. Diseñar un plan municipal de emprego que teña en conta a problemática laboral das mulleres a nivel local.
- 1.2. Promover a cualificación das mulleres a través de accións formativas adecuadas que teñan en conta as novas cuncas de emprego e as demandas do mercado laboral da comarca.
- 1.3. Diseñar programas de orientación e formación para o acceso e a incorporación das mulleres con especiais dificultades para acceder ao mercado laboral mediante itinerarios personalizados de inserción.

- 1.4. Impulsar a implantación de medidas de acción positiva para unha efectiva diversificación das ocupacións e a promoción das mulleres na administración local e nas empresas contratadas polo concello.

Obxectivo Específico 2

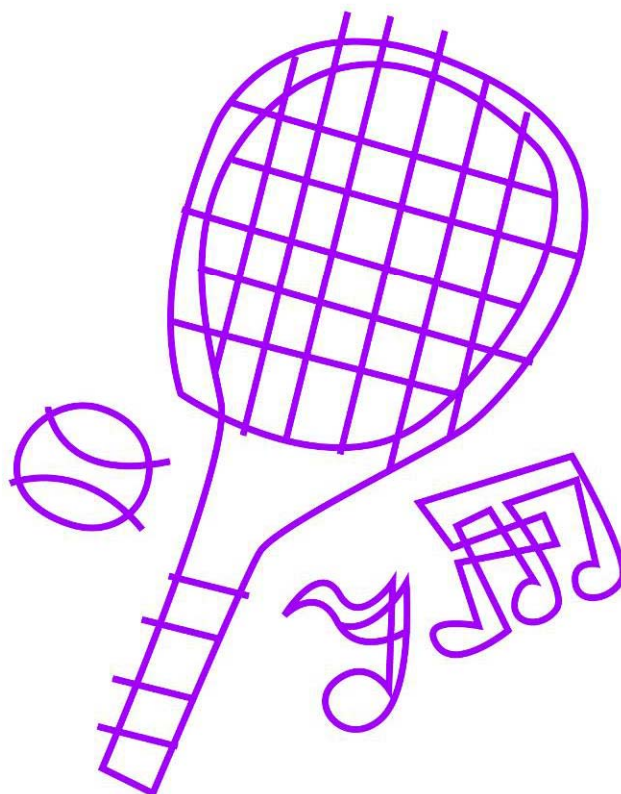
- Promover e apoiar a iniciativa emprendedora das mulleres do municipio.

Actuacións.

- 2.1. Realizar campañas de sensibilización dirixidas a fomentar o emprendemento feminino.
- 2.2. Difusión e información das axudas existentes para a creación de empresas a mulleres.
- 2.3. Dar a coñecer as empresas promovidas por mulleres no municipio a través da organización de xornadas, mesas redondas, conferencias...
- 2.4. Promoción á creación de redes de mulleres empresarias

Entidades implicadas

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Promoción Económica e Turismo.
- Concellería de Cultura, Mocidade e Innovación.
- Concellería de Ensino .



Área de Ocio e Deporte

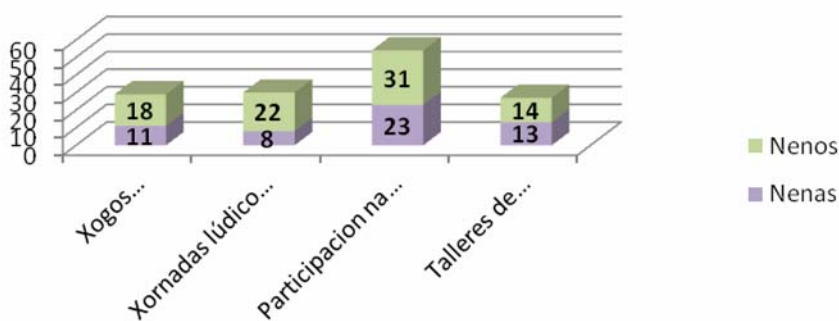
4.3. Área de ocio e deporte

Xustificación

O ocio e o deporte, preséntanse como unha oportunidade para o desenvolvemento persoal satisfactorio das persoas. É necesario, polo tanto, fomentar o deporte feminino en todos os ámbitos.

Se facemos unha análise da realidade deportiva na vila, podemos comprobar, que a participación dos nenos en actividades predeportivas é moito máis elevado que a das nenas. Este feito repítese en cada unha das actividades organizadas polo Concello. Así no que atinxe os xogos populares, participan 18 nenos e so 11 nenas, e nas xornadas lúdico deportivas, o dato e moito maior, xa que participan 22 nenos e so 8 nenas. No referente á participación na Semana Azul, a diferenza continúa se mantendo: participaron 31 nenos e só 23 nenas. Por último, nos talleres de malabares a participación está máis equilibrada, pois participaron 13 nenas e 14 nenos.

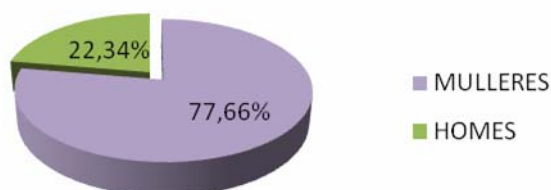
Gráfico nº 24: Participación por sexos nas actividades predeportivas organizadas polo concello de Bueu



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Deportes e Medio Ambiente.

Os datos de participación en actividades deportivas, amósannos que os homes teñen un porcentaxe de participación máis alto (77,66%) que as mulleres (22,34%).

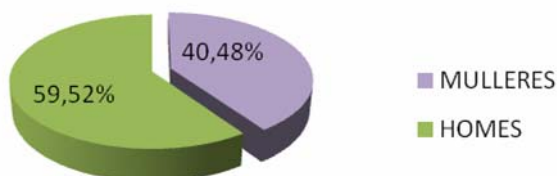
Gráfico nº 25: Porcentaxe de participación por sexos en actividades deportivas



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola Concellería de Deportes e Medio Ambiente.

No referente, á participación na ludoteca constatamos que a participación dos nenos (59,52%) é maior que a das nenas(40,48%).

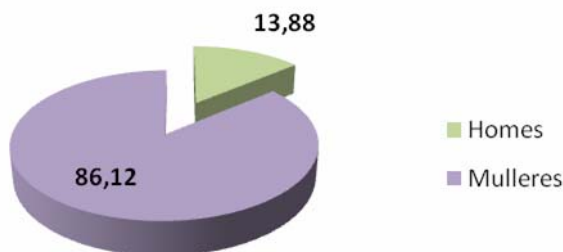
Gráfico nº 26: Número de persoas participantes na ludoteca de verán por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Deportes e Medio Ambiente

En canto ás actividades deportivas dirixidas a persoas adultas, son as mulleres as que teñen un índice máis elevado de participación (86,12%) fronte ao (13,88%) de homes, principalmente mulleres da franxa de idade a partir dos 65 anos.

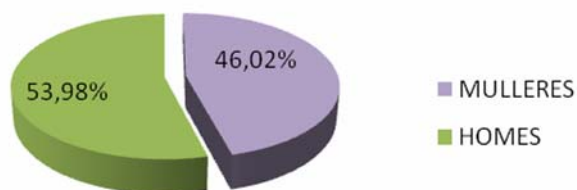
Gráfico nº 27: Participación por sexos nas actividades deportivas de ximnasia de mantemento para persoas adultas organizadas polo concello de Bueu



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Deportes e Medio Ambiente.

Porén, cando atendemos o porcentaxe de participación en actividades de ocio e tempo libre, vemos que as mulleres reducen dun xeito significativo a súa participación (46,02), mentres que os homes a aumentan considerablemente (53,98%). Isto amósanos a realidade palpable, de que as mulleres teñen menos oportunidades para o ocio e o tempo libre.

Gráfico nº 28: Participación por sexos en actividades de ocio e tempo de lecer



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola Concellería de Deportes e Medio Ambiente

No que atinxe á participación feminina en clubs deportivos, hai que salientar o compromiso dos clubs de balonmán e traíñas, onde a presenza feminina é salientable.

Obxectivos Xerais

Impulsar o deporte feminino no municipio

Obxectivo Específico 1

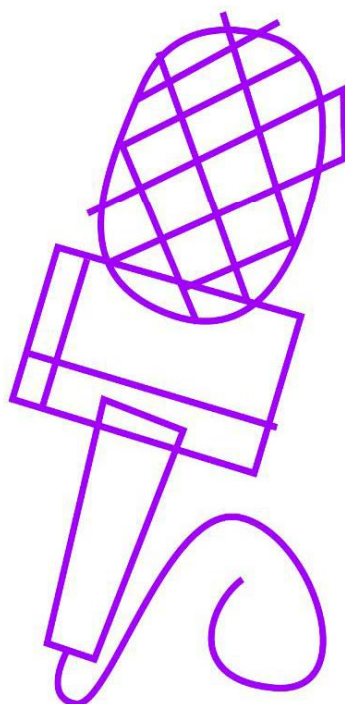
- Favorecer o acceso e a participación da poboación feminina en todas as actividades deportivas

Actuacións.

- 1.1. Establecer un acordo con federacións deportivas para impulsar a participación das mulleres e a creación de equipos femininos.
- 1.2. Fomentar o coñecemento e divulgación dos deportes entre as nenas, especialmente aqueles nos cales están subrepresentadas.
- 1.3. Nas actividades deportivas nas que teña participación o Concello deberá existir igualdade nos premios.
- 1.4. Fomentar, nas probas deportivas nas que participe o Concello, a práctica do deporte mixto, e cando isto non sexa posible, promover probas para categorías femininas e masculinas.
- 1.5. Impulsar as prácticas deportivas nas que participen grupos mixtos.
- 1.6. Fomentar o desenvolvemento de programas de actividades nas ludotecas que reforcen o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Entidades Implicadas

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Deportes e Medio Ambiente
- Concellería de Ensino
- Concellería de Cultura, Mocidade e Innovación
- Asociacións Deportivas.
- Federaci3ns Deportivas.



Área de Participación Política e Social

4.4. Área de participación política e social

Xustificación

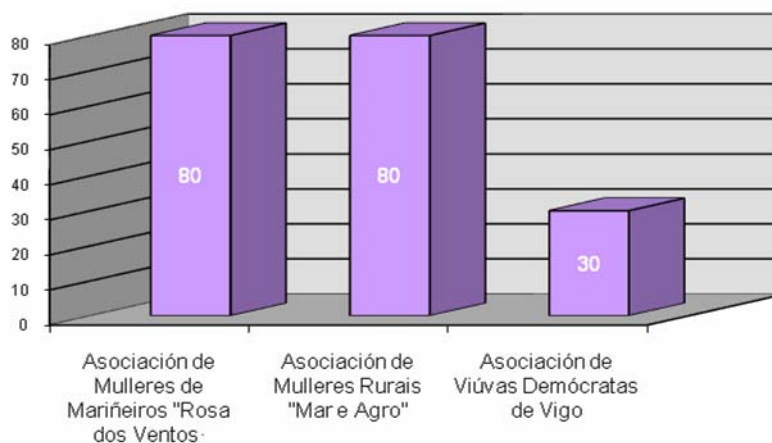
A participación na vida social dun municipio é un eido fundamental de actuación na promoción da igualdade e un elemento inherente ao desenvolvemento da vida dun municipio.

No noso municipio, o movemento asociativo está configurado por un total de 96 asociacións tanto culturais, deportivas, ecoloxistas, de festas, persoas maiores, montes, musicais, teatrais, veciñais, de mulleres e de nais e pais, nos que as mulleres teñen unha presenza importante como socias. Non entanto, a participación das mulleres nos órganos de poder é baixa comparativamente coa presenza de homes segundo as achegas realizadas polas asociacións que colaboraron na redacción deste plan.

En canto ao asociacionismo feminino, temos que dicir que ten moi pouca representación no noso municipio comparativamente co elevado número de asociacións que existen. Exactamente están constituídas a día de hoxe un total de catro asociacións de mulleres, a *asociación de Mulleres de Mariñeiros “Rosa dos Ventos”*, *asociación de mulleres rurais “Mar e Agro”*, *asociación Dable pola igualdade*² e unha delegación da *asociación de Viúvas Demócratas de Vigo*, que contan a día de hoxe cun número considerable de socias tal e como se pode comprobar no seguinte gráfico.

² Datos non disponibles do número de socias.

Gráfico nº 29: Número de socias das asociacións de mulleres

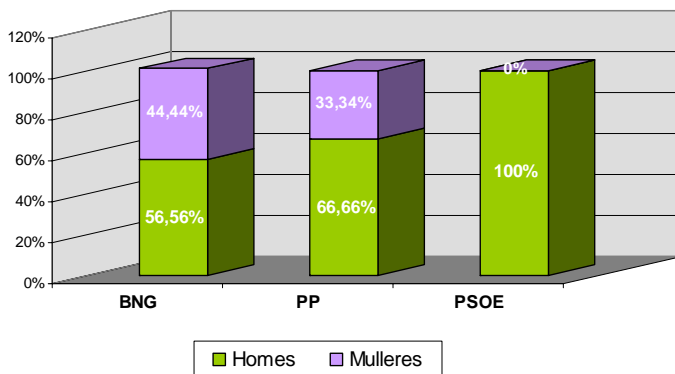


Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Cultura, Mocidade e Innovación.

En canto ás problemáticas que aluden as asociacións son a maioría de índole económica e de falla de infraestructuras, demandas que son necesarias para o desenvolvemento das súas actividades. De maneira máis concreta, as asociacións de mulleres insisten ademais da necesidade de subvencións para poder levar a cabo de maneira efectiva as súas actividades, na modificación do tipo de actividades que se organizan para as mulleres por parte da administración local que todavia seguen a perpetuar os roles tradicionais.

No caso concreto da política, cada vez son máis as mulleres que participan activamente na vida política do municipio, aínda que a corporación municipal segue sendo maioritariamente masculina, cun total de 11 homes e 6 mulleres. Por partidos políticos no BNG é onde contamos cunha elevada participación feminina practicamente equiparada á dos homes.

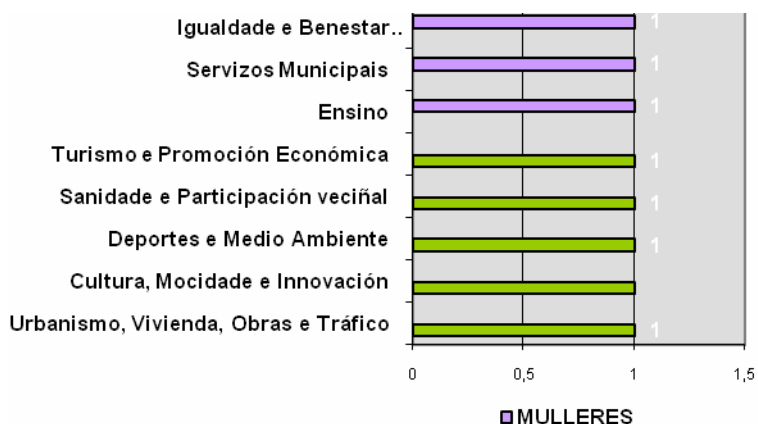
Gráfico nº 30: Corporación Municipal por sexos



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos por Secretaría.

En canto á composición das delegacións xenéricas, contamos cun total de tres mulleres con cargos de responsabilidade nas delegacións de Ensino; Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá e Servizos Municipais, mentres que son homes os que están a cargo das delegacións de Urbanismo, Obras e Tráfico, Cultura, Mocidade e Innovación.

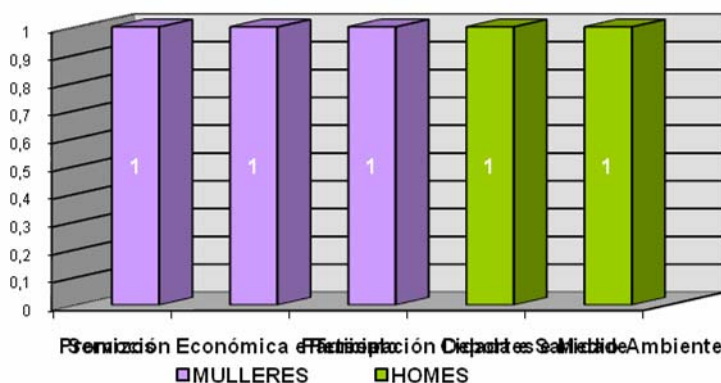
Gráfico nº 31: Persoal membro das delegacións xenéricas por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola Concellería de Persoal.

Nas delegacións especiais teñen unha presenza significativa as mulleres en Servizos, Promoción Económica e Turismo e Persoal, mentres que os homes forman parte das delegacións especiais Participación Cidadá e Sanidade e Deportes e Medio Ambiente.

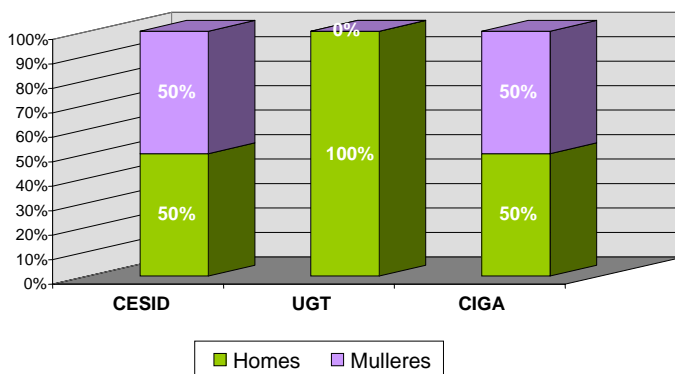
Gráfico nº 32: Persoal membro das delegacións especiais por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Persoal.

No que se refire á participación das mulleres nos sindicatos, podemos comprobar como a excepción de UGT, nos outros dous sindicatos con representación, CESID e CIGA, hai igual número de mulleres e de homes.

Gráfico nº 33: Representación sindical por grupos e sexo.



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Persoal.

Polo tanto, á vista dos resultados obtidos comprobamos como non existe unha presenza equilibrada entre ambos sexos na política, sindicatos e asociacións do noso municipio, sendo o asociacionismo feminino unha das asignaturas pendentes. Por este motivo, debemos dirixir os obxectivos e actuacións que se inclúen nesta área a fomentar o asociacionismo feminino así como promover unha maior participación das mulleres na vida social e política do municipio.

Obxectivos Xerais

Promover a participación activa das mulleres de Bueu na vida política, nos movementos asociativos e sociais do municipio

Obxectivo Específico 1

Fomentar a participación e a presenza das mulleres nas asociacións do municipio.

Actuacións.

- 1.1. Levar a cabo un estudo sobre o índice de participación feminina en cada unha das asociacións do municipio e a labor que realizan, para informar da situación das mulleres no mundo asociativo.
- 1.2. Animar ás mulleres a participar nas asociacións do municipio, informando das actividades que realizan.
- 1.3. Dinamizar o tecido asociativo, en especial as asociacións de mulleres, e sobre o desenvolvemento de proxectos que contemplan a igualdade de oportunidades e a perspectiva de xénero.

Obxectivo Específico 2

- Apoiar e consolidar o asociacionismo feminino.

Actuacións.

- 2.1. Potenciar o asociacionismo feminino mediante a realización dunha campaña informativa de divulgación.

- 2.2. Apoiar a través de subvencións as asociación de mulleres e aqueloutras asociacións que traballen en temas de igualdade de xénero.
- 2.3. Favorecer as relacións entre as asociacións de mulleres de Bueu así como entre estas e as existentes noutros lugares.
- 2.4. Reforzar a participación das asociacións de mulleres no Consello Municipal da Igualdade e creación da vogalía de muller nas asociacións xa existentes.

Obxectivo Específico 3

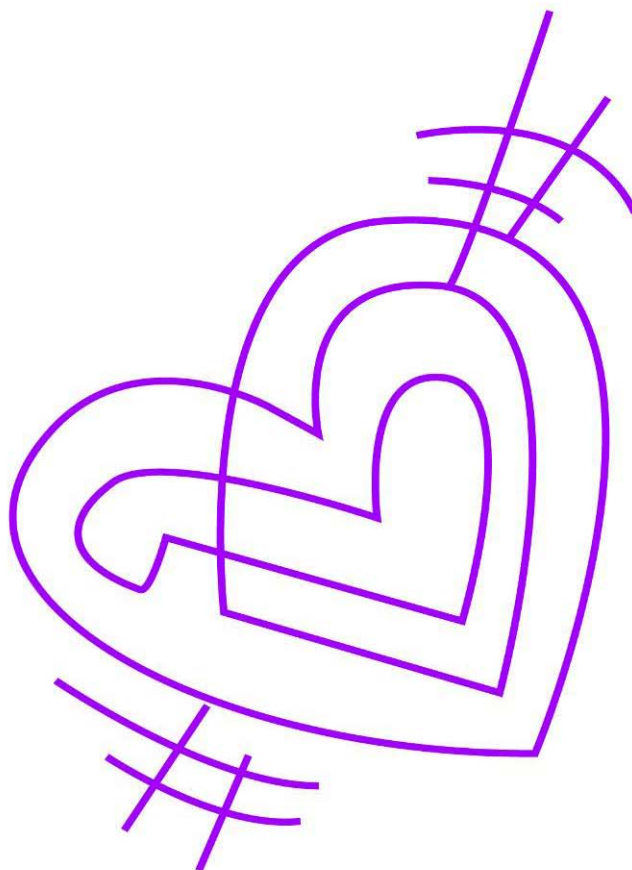
- Fomentar a participación das mulleres na política municipal.

Actuacións.

- 3.1 Organización de sesións formativas para conseguir que as mulleres do municipio consigan unha capacidade de liderazgo eficaz.
- 3.2 Consensuar entre os distintos partidos políticos un reparto rotativo das concellerías co fin de que mulleres e homes teñan presenza nas concellerías tradicionalmente vencelladas a un xénero determinado.

Entidades implicadas

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Participación Cidadá e Sanidade



Área de Saúde e Benestar

4.5. Área de saúde e benestar

Xustificación

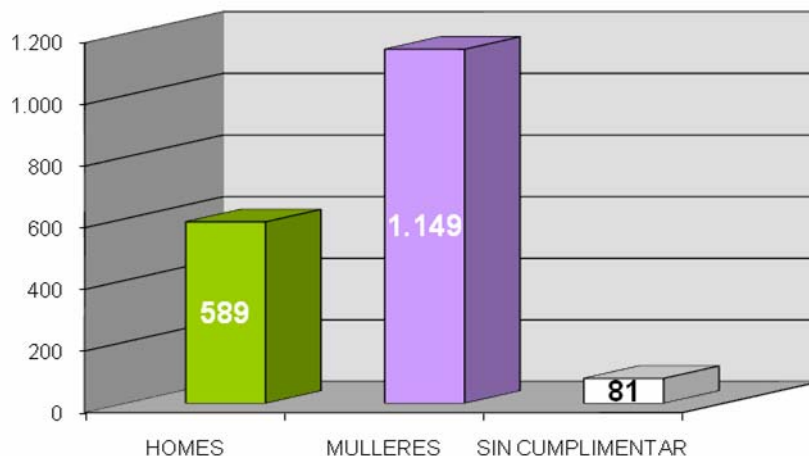
O camiño da igualdade supón a loita contra as desigualdades sociais e o incremento da pobreza, así como a consecución do pleno benestar físico, mental e social das mulleres e homes do noso municipio.

No ámbito da saúde, as conclusións do *Plan de atención integral a saúde da Muller en Galicia*, revelan que as mulleres teñen unhas problemáticas de saúde específicas derivadas da situación socioeconómica que padecen, da asunción en exclusiva das responsabilidades familiares e do coidado de persoas dependentes, dos usos do tempo, da violencia que se exerce contra elas, que están a influír negativamente sobre o seu estado de saúde e, en consecuencia, sobre a súa calidade de vida.

No que se refire ao benestar social, os estudos realizados sobre a pobreza e a exclusión social en Galicia, a pobreza ten nome de muller, xa que son elas as que máis acoden ós centros que atenden diferentes problemáticas- infravivenda, enfermidades mentais, vítimas de violencia de xénero ou malos tratos, cargas familiares, carencia de ingresos, inmigrantes en situación irregular... ;adoitan demandar recursos asistenciais en maior medida e tamén perciben maior número de axudas de carácter económico como a Renda de Integración Social de Galicia (RISGA), as axudas de emerxencia social e as pensións non contributivas.

Neste sentido, os datos proporcionados polo departamento de Benestar Social, revelan que son as mulleres as que acoden maioritariamente a este departamento para a solicitude de prestación e axudas.

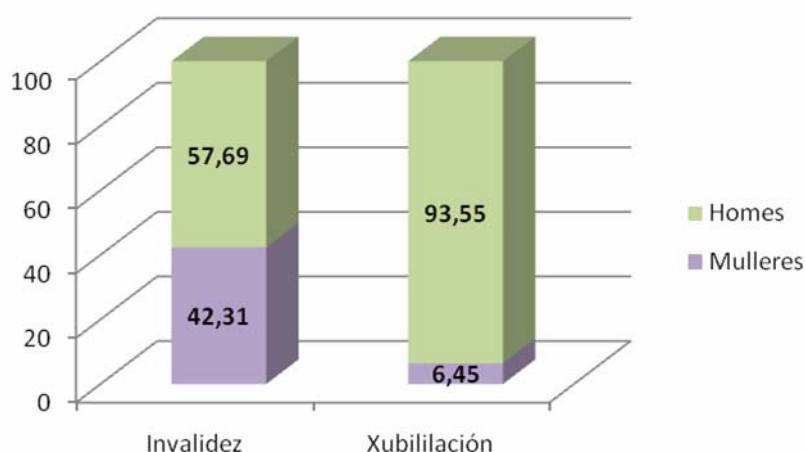
Gráfico nº 34: Número de usuarios/as atendidas en Benestar Social por sexos



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.

Así, son maioría as mulleres que se benefician das pensións non contributivas da Seguridade Social tanto de invalidez como de xubilación, destacando de modo especial o 93,55% de mulleres fronte o 6,45 % de homes que reciben as pensións non contributivas de xubilación.

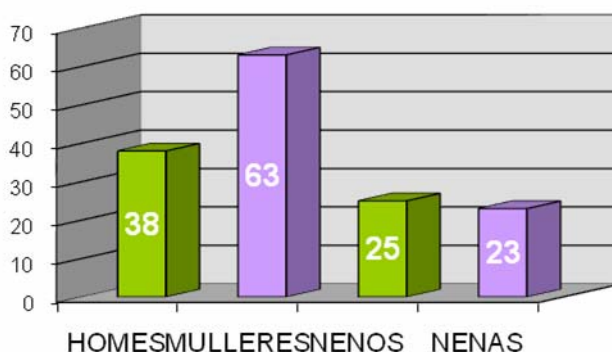
Gráfico nº 35: Persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social por sexo



Fonte: Instituto Galego de Estatística.

Do programa de educación familiar, destinado a familias en risco de marxinação social, beneficiáronse un total de 40 familias, sendo as persoas atendidas a través do mesmo maioritariamente mulleres, nenas e nenos.

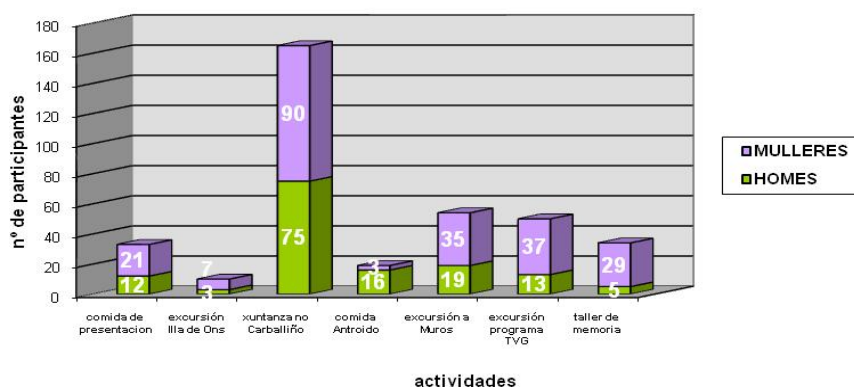
Gráfico nº 36: Programa de educación familiar por sexos



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.

No que se refire á atención a persoas da terceira idade, son maioría as mulleres que participan nos diferentes tipos de actividades programadas tanto de tipo formativo como lúdicas.

Gráfico nº 37: Participación nas actividades da terceira idade por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.

En canto aos servizos asistenciais existentes no noso concello, aínda que está posto en marcha o Servizo de Axuda a domicilio, que conta cun elevado número de mulleres beneficiarias e unha galescola, non dispoñemos doutros servizos asistenciais de primeira necesidade como centros de atención para persoas maiores, centros de día...

Contrastada esta realidade, a administración debe implicarse en mellorar a saúde da poboación, e de modo especial das mulleres, co fin de que adopten hábitos de vida saudables como medida preventiva e favorecedora dunha mellor calidade de vida, así como dedicar un maior esforzo na detección e actuación nos sectores máis desfavorecidos entre as mulleres afectadas pola pobreza e a exclusión social.

Obxectivo Xerais

Acadar estilos de vida saudables e promover o benestar social da cidadanía do concello de Bueu

Obxectivo Específico 1

- Promover a elaboración de programas de educación para a saúde das mulleres

Actuacións.

- 1.1. Desenvolver programas para a prevención do control do cancro de mama e cancro do colo uterino.
- 1.2. Realizar charlas formativas para mulleres e adolescentes para previr trastornos do comportamento alimentario, prevención do consumo drogas, tabaco e alcohol.
- 1.3. Fomentar o coñecemento das opcións sexuais non maioritarias e continuar a difundir información sobre educación sexual e SIDA.
- 1.4. Sensibilizar e formar as/os profesionais da saúde para conseguir que teñan en conta as necesidades específicas das mulleres.
- 1.5.** Ampliar a programación de actividades que redunden na mellora da autoestima das mulleres, en coordinación co centro de saúde e centro de fisioterapia (obradoiros de risoterapia, musicoterapia, cromoterapia...)

Obxectivo Específico 2

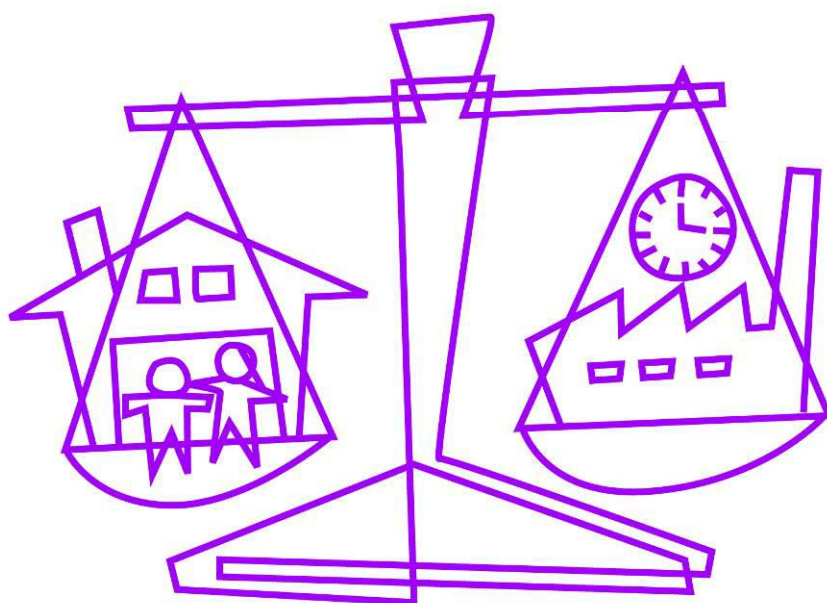
- Informar sobre todo tipo de axudas e recursos que existen e mellorar a atención as persoas.

Actuacións.

- 2.1. Realizar unha guía de recursos que ofrezca unha visión xeral das axudas sociais e dos procedementos a seguir na solicitude.
- 2.2. Potenciar a creación de servizos para atención a menores, terceira idade e persoas dependentes.
- 2.3. Promover a ampliación e mellora dos recursos asistenciais a persoas maiores e dependentes, facendo fincapé nos servizos de axuda a domicilio.
- 2.4. Promover programas de voluntariado social co fin de axudar a paliar os problemas e as cargas familiares que recaen nas mulleres.

Departamentos Implicados

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Participación Cidadá e Sanidade
- Concellería de Servizos Municipais
- Concellería de Ensino



Área de Conciliación da Vida Laboral e Familiar e Persoal

4.6. Área de conciliación da vida laboral e familiar

Xustificación

Na actualidade a conciliación da vida laboral e familiar é un problema sociolóxico complexo, ao que se lle está a buscar solución. Segundo o *Estudo sobre a conciliación da vida familiar e a vida laboral: situación actual, necesidades e demandas*, publicado polo Instituto de la Mujer, conclúese que as dificultades para compaxinar a vida familiar e laboral débense a barreiras de tipo **social** (arraigo da tradicional división sexual do traballo), **económicas** (relacións de produción e segmentación do mercado de traballo) e **políticas** (insuficiencia da infraestrutura pública de apoio á conciliación e ameazas á validez do recoñecemento dos dereitos recollidos na lexislación).

Este mesmo estudo revela un dato bastante esclarecedor sobre o problema, afirmando que, cando no mesmo fogar homes e mulleres desempeñan unha actividade laboral remunerada, son as mulleres as que adican un 111% máis de tempo ca os homes ás tarefas domésticas (tres hora e 10 minutos diarios, fronte a unha hora e media, respectivamente), desempeñando pouco máis das dúas terceiras partes do tempo global adicado polos homes e mulleres a estas actividades.

Para conseguir acadar a conciliación é preciso poñer en marcha mecanismos para dar unha solución o máis axeitada posible as necesidades deste concello. Así pois, débense propiciar espazos de encontro, onde convivimos diariamente, que sexan o máis igualitarios posibles.

Obxectivos Xerais

Conciliar a vida laboral e familiar mediante o desenvolvemento de formas efectivas e flexibles de organización e servizos de apoio

Obxectivo Específico 1

- Levar a cabo campañas de información, formación e sensibilización para potenciar a conciliación da vida laboral e familiar

Actuacións.

- 1.1. Realizar unha campaña informativa sobre o reparto equitativo de responsabilidade domésticas.
- 1.2. Organizar obradoiros de corresponsabilidade para varóns, co fin de formalos en habilidades do ámbito doméstico.

Obxectivo Específico 2

- Crear servizos de proximidade e mellorar as infraestruturas que favorezan a conciliación.

Actuacións.

- 2.1. Proporcionar espazos de atención a rapaces e rapazas nos actos organizados polo Concello, que permita a asistencia tanto de mulleres como de homes.
- 2.2. Prestación de servizos de apoio ás actuacións en materia de emprego e formación para mulleres.
- 2.3. Promover os Bancos de Tempo como un mecanismo de apoio á conciliación.

Departamentos Implicados

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Participación Cidadá e Sanidade
- Concellería de Ensino
- Concellería de Servizos Municipais



Área de Violencia de Xénero

4.7. Área de violencia de xénero

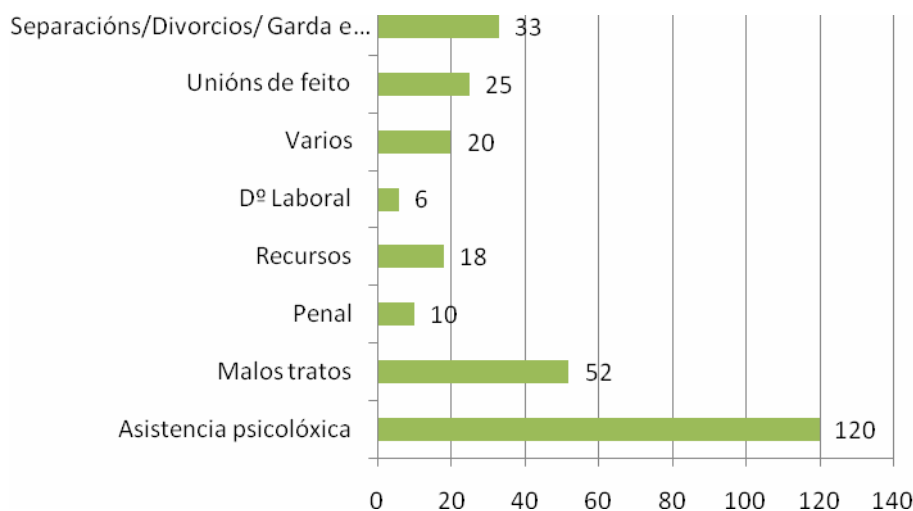
Xustificación

Un dos problemas sufridos pola poboación do sexo feminino que maior relevancia e gravidade reviste hoxe en día é a violencia de xénero, por canto constitúe un atranco para a igualdade, impedindo que as mulleres gocen dos seus dereitos e liberdades.

Na actualidade, a violencia de xénero é a principal causa de redución na calidade de vida, dano e morte para as mulleres e ten graves consecuencias tanto a nivel físico, psicolóxico, como social e laboral, o que dificulta o desenvolvemento pleno das mulleres e a súa participación activa en todos os ámbitos da vida social.

Segundo os datos proporcionados polo Centro de Información ás Mulleres, no noso municipio o maior número de consultas de asistencia xurídica son referidas aos malos tratos, o que pon de manifesto que as mulleres do noso concello tamén sofren, moitas delas en silencio, as consecuencias da violencia.

Gráfico nº 38: Tipo de consultas de asistencia xurídica no Centro de Información ás Mulleres.



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos ofrecidos pola concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.

En canto as prestacións económicas das que poden ser beneficiarias as mulleres vítimas de violencia de xénero, no noso municipio un total de catro mulleres recibiron as axudas económicas de pagamento único establecidas na lei estatal da violencia de xénero.

En canto ao acceso aos diferentes programas dirixidos a favorecer a recuperación integral das mulleres vítimas de violencia, todas as mulleres do municipio que se atopan nesta situación reciben atención psicolóxica e asistencia xurídica gratuíta por parte do persoal do Centro de Información ás Mulleres, e ademais son contratadas mulleres no noso concello grazas ao programa de fomento da inserción laboral das mulleres vítimas de violencia no ámbito das políticas activas de emprego implementadas pola Consellería de Traballo.

Polo que se refire a atención as mulleres vítimas de violencia de xénero, contamos en Bueu co Centro de Información ás Mulleres integrado na rede

do Servizo Galego de Igualdade dende o 31 de maio de 2005 . Está integrado por unha avogada e unha psicóloga que prestan asesoramento xurídico e psicolóxico gratuíto as mulleres do municipio. Dada a necesidade de colaboración con outros axentes sociais para a erradicación da violencia, existe tamén coordinación entre o Centro de Información ás Mulleres e as Forzas e Corpos de Seguridade, a través dun Protocolo conxunto de actuación, que foi o impulsor das mesas de traballo que se convocan periódicamente, co obxectivo de intercambiar información e mellorar as actuacións no eido da violencia entre o Centro de Información ás Mulleres, Policía Local e Garda Civil.

A pesar da consolidación do Centro de Información ás Mulleres nos últimos anos, é necesario potenciar este servizo a través da ampliación do programa de atención psicolóxica. Ao mesmo tempo é unha necesidade urxente o acondicionamento do espazo para a atención axeitada de mulleres vítimas de violencia, así como a contratación de máis persoal, dado o incremento do número de usuarias e o volume de actividades realizadas polo centro. Polo tanto é necesario, dada a análise presentada, dirixir as actuacións en materia de violencia de xénero á sensibilización e á mellora dos recursos existentes.

Obxectivos Xerais

Loitar contra a violencia de xénero a través de actuacións de prevención, sensibilización e apoio as vítimas

Obxectivo Específico 1

- Promover actividades de sensibilización e concienciación na loita contra a violencia de xénero

Actuacións.

- 1.1. Realizar sesións formativas que rachen cos estereotipos e patróns culturais violentos e discriminatorios no ámbito escolar.
- 1.2. Continuar cos actos de sensibilización do día 25 de novembro, en especial coas actividades desenvolvidas cos centros escolares.
- 1.3. Impulsar campañas para que as mulleres detecten situacións violencia oculta ou invisible nas relacións de parella.
- 1.4. Difusión do teléfono de atención a Muller: 900 400 273 e o 016.
- 1.5. Realización de cursos de autodefensa persoal dirixido a mulleres.

Obxectivo Específico 2

- Impulsar programas integrais de loita contra a violencia de xénero que permitan xestionar de forma axeitada os procesos de intervención coas vítimas.

Actuacións.

- 2.1. Favorecer a formación continua en materia de violencia de xénero do persoal especializado que intervén na atención de casos de violencia de xénero.

- 2.2. Mellorar o servizo de atención psicolóxica incrementando o número de horas de dedicación.
- 2.3. Priorizar o acceso das vítimas de malos tratos os diferentes programas municipais existentes establecendo criterios favorecedores para a súa integración.
- 2.4. Dotar ao corpo de policía locais de persoal feminino para que este presentes na atención de mulleres vítimas de violencia de xénero.
- 2.5. Acondicionar a oficina da policía local para mellorar a prestación ofrecida ás mulleres vítimas de violencia de xénero, creando un despacho específico, no que as vítimas poidan denunciar e declarar coa intimidade que a súa integridade como persoas merece.
- 2.6. Elaborar un plan específico de tratamento integral da violencia de xénero.

Departamentos Implicados

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Participación Cidadá e Sanidade
- Concellería de Ensino
- Concellería de Servizos Municipais

5. TEMPORIZACIÓN DO PLAN

Para a execución das medidas propostas no marco do II Plan de Igualdade se establecerá un período de vixencia de tres anos, a contar dende a data de aprobación no pleno do concello.

| VIXENCIA 2009-2011 | Actuacións | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 1º Semestre | 2º Semestre | 1º Semestre | 2º Semestre | 1º Semestre | 2º Semestre |
| 1. Área de Educación e Cultura | 1 | 1.1 | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | |
| | | 1.3 | | | | | |
| | | 1.4 | | | | | |
| | | 1.5 | | | | | |
| | 2 | 2.1 | | | | | |
| | | 2.2 | | | | | |
| | | 2.3 | | | | | |
| | | 2.4 | | | | | |
| | | 2.5 | | | | | |
| | | 2.6 | | | | | |
| | | 2.7 | | | | | |
| | | 2.8 | | | | | |
| 2. Área de Formación e Emprego | 1 | 1.1 | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | |
| | | 1.3 | | | | | |
| | | 1.4 | | | | | |
| | 2 | 2.1 | | | | | |
| | | 2.2 | | | | | |
| | | 2.3 | | | | | |
| | | 2.4 | | | | | |
| 3. Área de Ocio e Deporte | 1 | 1.1 | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | |
| | | 1.3 | | | | | |
| | | 1.4 | | | | | |
| | | 1.5 | | | | | |
| | | 1.6 | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|-----|--|--|--|--|--|--|
| 4. Área de Participación Política e Social | 1 | 1.1 | | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | | |
| | | 1.3 | | | | | | |
| | 2 | 2.1 | | | | | | |
| | | 2.2 | | | | | | |
| | | 2.3 | | | | | | |
| | | 2.4 | | | | | | |
| | 3 | 3.1 | | | | | | |
| | | 3.2 | | | | | | |
| 5. Área de Saúde e Benestar | 1 | 1.1 | | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | | |
| | | 1.3 | | | | | | |
| | | 1.4 | | | | | | |
| | | 1.5 | | | | | | |
| | 2 | 2.1 | | | | | | |
| | | 2.2 | | | | | | |
| | | 2.3 | | | | | | |
| | | 2.4 | | | | | | |
| | | 2.5 | | | | | | |
| 6. Área de Conciliación da Vida Laboral e Familiar | 1 | 1.1 | | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | | |
| | 2 | 2.1 | | | | | | |
| | | 2.2 | | | | | | |
| | | 2.3 | | | | | | |
| 7. Área de Violencia de Xénero | 1 | 1.1 | | | | | | |
| | | 1.2 | | | | | | |
| | | 1.3 | | | | | | |
| | | 1.4 | | | | | | |
| | | 1.5 | | | | | | |
| | 2 | 2.1 | | | | | | |
| | | 2.2 | | | | | | |
| | | 2.3 | | | | | | |
| | | 2.4 | | | | | | |
| | | 2.5 | | | | | | |
| | | 2.6 | | | | | | |
| EIXO TRANSVERSAL | | | | | | | | |

6. ORZAMENTO

Ante a vixencia plurianual do presente plan que afecta a diferentes exercicios económicos, a dotación orzamentaria para a súa execución contemplárase nas partidas orzamentarias das seguintes concellerías:

- Concellería de Igualdade e Benestar Social, Persoal, Patrimonio e Seguridade Cidadá.
- Concellería de Urbanismo, Obras, Vivenda e Tráfico
- Concellería de Cultura, Mocidade e Innovación
- Concellería de Ensino
- Concellería de Servizos Municipais
- Concellería de Promoción Económica e Turismo
- Concellería de Participación Cidadá e Sanidade
- Concellería de Deportes e Medio Ambiente

Igualmente algunhas medidas previstas no plan poderán ser obxecto de financiamento con cargo a achegas económicas procedentes doutros organismos, entidades, mediante a solicitude de axudas económicas ou subscricións de convenios de colaboración.

7. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO

Levarase a cabo unha avaliación tanto cuantitativa como cualitativa. O obxectivo da avaliación cuantitativa é valorar o grao de consecución dos obxectivos propostos medido a través dun sistema de indicadores cuantitativos referidos ao número de persoas beneficiarias, o grao de satisfacción, a eficacia das accións, a súa calidade e utilidade con respecto aos obxectivos globais do plan e os específicos de cada acción.

En canto a avaliación cualitativa o seu obxectivo é recoller información acerca da opinión e puntos de vista das persoas implicadas na posta en marcha e desenvolvemento do plan. A metodoloxía a empregar desenvolverase a través de dinámicas e grupos de discusión das persoas implicadas na realización do Plan e dos colectivos a que vai dirixido.

Ao remate realizarase un informe final do Plan, que servirá para coñecer o grao de cumprimento e para formular futuras accións que, á vista dos resultados, haxa que ter en conta na elaboración de sucesivos plans.

Ao remate de cada semestre, os departamentos que colaboran na execución do Plan reuniranse para emitir un informe de seguimento das accións desenvolvidas.

8. GLOSARIO DE TERMOS

Androcentrismo

Enfoque nas investigacións e estudos dende a única perspectiva do xénero masculino. Nunha sociedade androcéntrica, o masculino tómase como modelo que cómpre imitar.

Acción positiva

Medidas dirixidas a un grupo determinado coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Perspectiva de xénero

Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións, etc., entre homes e mulleres, debidas aos roles que tradicionalmente se lles asignaron.

Barreiras invisibles

Obstáculos para o pleno desenvolvemento dos dereitos das mulleres fundamentados nas estruturas e costumes sociais.

Coeducación

Educación centrada nas alumnas e nos alumnos, considerando ambos colectivos como grupos en igualdade de dereitos e de oportunidades.

Cota

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

Democracia paritaria

Concepto de sociedade integrada a partes iguais por mulleres e por homes, na que a representación equilibrada de ambos xéneros nas funcións decisorias da política é 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, unha política ou unha acción aparentemente neutrais teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro xénero.

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.

Estereotipos

Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

Feminismo

Conxunto de teorías sociais e prácticas políticas que perseguen a desigualdade entre mulleres e homes.

Feminización da pobreza

Tendencia ao aumento da incidencia e prevalencia da pobreza entre as mulleres.

Hembrismo

É o fenómeno de discriminación e subvaloración dos homes por parte das mulleres.

Igualdade entre os sexos

Situación na que todas as persoas son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións causadas polos roles tradicionais. Ter en conta, valorar e potenciar por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e de mulleres.

Machismo

O machismo é considerado unha opresión cara ao sexo feminino e unha das máis importantes lacras sociais.

Mainstreaming

Relativo á organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a igualdade de xénero se incorpore a todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas por parte das persoas involucradas na adopción de decisións.

Políticas de igualdade

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

Responsabilidade dunha tarefa

Consiste en ter a obriga de realizar unha tarefa e de que se cumpra; é dicir, ter a obriga última na súa realización.

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 para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abrangue todos os ámbitos da vida e das relacións humanas; a linguaxe é un factor importante na súa superación.

Teito de cristal

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

Sexo/Xénero

O concepto xénero fai referencia ás diferenzas sociais, por oposición ás biolóxicas entre homes e mulleres (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas como dentro dunha mesma cultura.

Uso non sexista da linguaxe

Consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario con respecto ao masculino.

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.

.

Violencia doméstica

Fai referencia a agresións contra as persoas que conviven baixo un mesmo teito. Esta violencia considérase un problema de estado e afecta moi particularmente ás mulleres.