

INFORME DE DIAGNOSE I PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

030417_DEPUTACIÓN DE OURENSE

ÍNDICE

01

METODOLOXÍA E FASES

02

DIAGNOSE

- DATOS E GRÁFICOS DE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DA DEPUTACIÓN DE OURENSE.
- DATOS DA ENQUISA AO PERSOAL
- ANÁLISE DAFO

01

METODOLOXÍA E FASES

A elaboración do I PIOMH da Deputación de Ourense está baseada nunha metodoloxía participativa, en tanto que conte coa participación activa de todos aqueles axentes que teñen responsabilidade en impulsar os cambios que suporá o I PIOMH na organización laboral da Deputación.

O I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da Deputación de Ourense estase a elaborar ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO

Configurouse o grupo de traballo para a elaboración do I PIOMH conformado pola Directora Xeral de Recursos Humanos da Deputación de Ourense e persoal técnico da consultora contratada.

A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do I PIOMH e deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

A fase II de investigación e análise consistiu na identificación e recompilación de fontes documentais de información.

Para a elaboración do I PIOMH tivéronse en conta as **normas legislativas**, acordos, etc. de ámbito internacional, europeo, estatal e nacional en materia de igualdade.

Ademais, da consulta de **datos cuantitativos e información de tipo cualitativo** provinte da Deputación de Ourense, recolleuse a opinión do persoal técnico e político da Deputación de Ourense a través do deseño e aplicación dun **cuestionario** elaborado á medida da Deputación, onde se recollía por un lado, a súa valoración sobre a situación actual en temas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na súa contorna laboral e, por outro, a súa opinión sobre os obxectivos e contidos que debería incluír o futuro I PIOMH.

FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

Nesta fase, a información e participación levouse a cabo a través dunha carta difundida na intranet da Deputación, na que se informou do proceso de elaboración do I PIOMH, invitándose a participar ao persoal político e ás traballadoras e traballadores das diferentes áreas, seccións e departamentos da Deputación de Ourense.

Ademais, o día 9 de marzo, realizáronse tres sesións de presentación do I PIOMH en diferentes horarios para facilitar a participación de todo o persoal independentemente das súas quendas de traballo.

Pretendíase, deste xeito, que todas o persoal técnico e político se implicasen na elaboración do Plan e que o asumisen como propio, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade.

FASE IV: ELABORACIÓN E CONSULTA

Fase consistente na recompilación e baleirado dos documentos e ferramentas de traballo e análise das informacións e dos resultados obtidos, atendendo a: prioridades, obxectivos e actuacións.

FASE V: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

Planificación estratéxica do I PIOMH a partir das diferentes situacións e condicións laborais de traballadoras e traballadores da Deputación, respondendo á realidade diagnosticada, priorizando e decidindo as accións cuxos resultados sexan máis viables para acadar un impacto maior sobre as desigualdades de xénero expostas na diagnose. Para rematar coa redacción do Plan definitivo.

02

DIAGNOSE

Para elaborar o I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes da Deputación de Ourense, realizouse unha análise da realidade laboral desde unha perspectiva de xénero que permitise:

1. Identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades da Deputación de Ourense en materia de Igualdade de Oportunidades.
2. Establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos.

Os datos obtidos extraéronse de:

1. Da Deputación de Ourense:
 - Web da Deputación de Ourense.
 - Información sobre os cargos electos e o persoal da Deputación.
 - Regulamento Orgánico da Deputación Provincial de Ourense.
 - Convenio Colectivo para o Persoal Laboral Fixo da Deputación de Ourense.
 - Convenio Regulador para o Persoal Funcionario da Deputación de Ourense.
 - Complementos específicos 2016.
 - Programa Provincial de Formación Continua 2016 da Deputación de Ourense.
 - Organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense.
 - Relación de postos de traballo 2017 da Deputación Provincial de Ourense (Aprobada definitivamente polo Pleno do 31 de marzo de 2017)
2. E da realización de enquisas semiestruturadas ao persoal técnico e político da Deputación.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nos seguintes bloques:

- ➔ Datos e gráficos de persoal técnico e político da Deputación de Ourense.
- ➔ Datos da enquisa ao persoal.
- ➔ Análise DAFO.

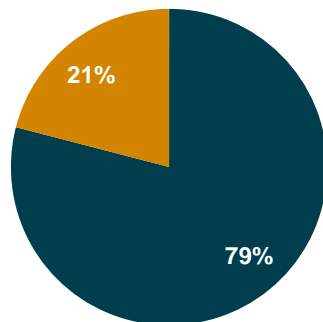
DATOS E GRÁFICOS DE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DA DEPUTACIÓN DE OURENSE

COMPOSICIÓN GLOBAL

A Deputación de Ourense actualmente está configurada por **785 persoas**: 25 persoas corresponden a persoal político e 760 persoas conforman o cadro de persoal.

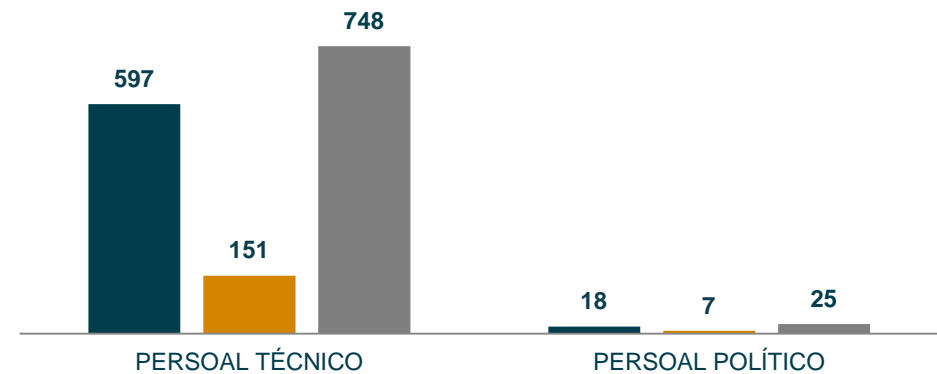
PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO: 773 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO ANO 2.017

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



Fonte: Recursos Humanos e Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Como podemos observar nos gráficos, a configuración do persoal técnico e político da Deputación de Ourense é maioritariamente masculina, os homes representan o 79% e as mulleres o 21%.

DATOS DE PERSOAL POLÍTICO

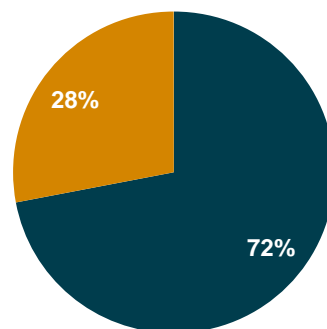
A Deputación Provincial de Ourense é a organización política á que lle corresponde o goberno e administración da provincia de Ourense. Está integrada polos seguintes órganos de carácter necesario:

- a. O Pleno da Deputación.
- b. A Presidencia.
- c. As comisións informativas.
- d. A Xunta de Portavoces.
- e. A Xunta de Goberno.

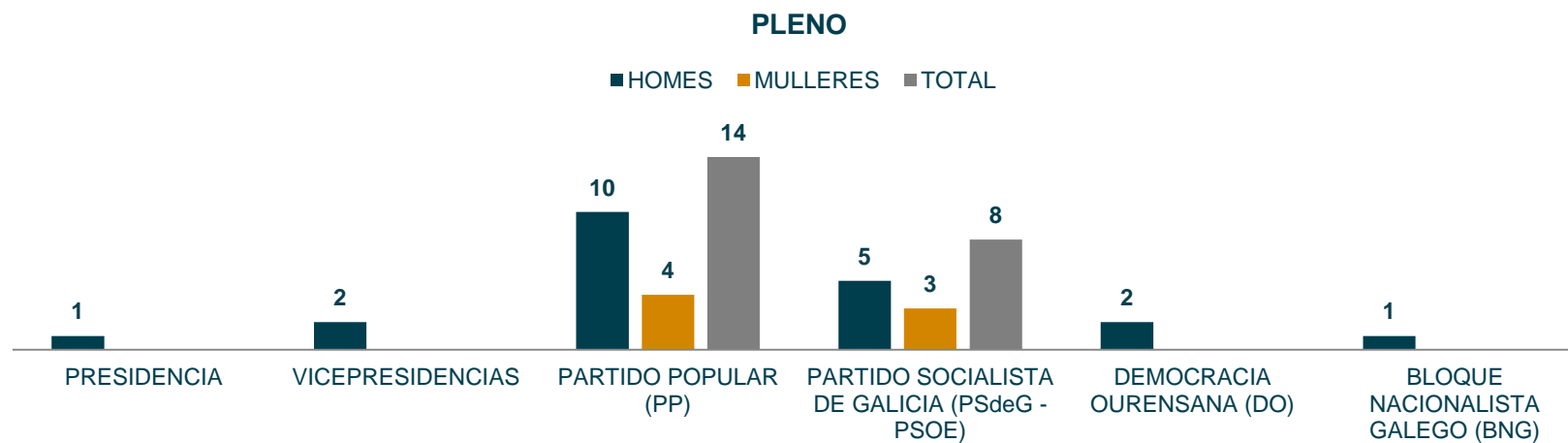
A continuación expóñense datos correspondentes á organización e o persoal político:

PLENO: 25 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES

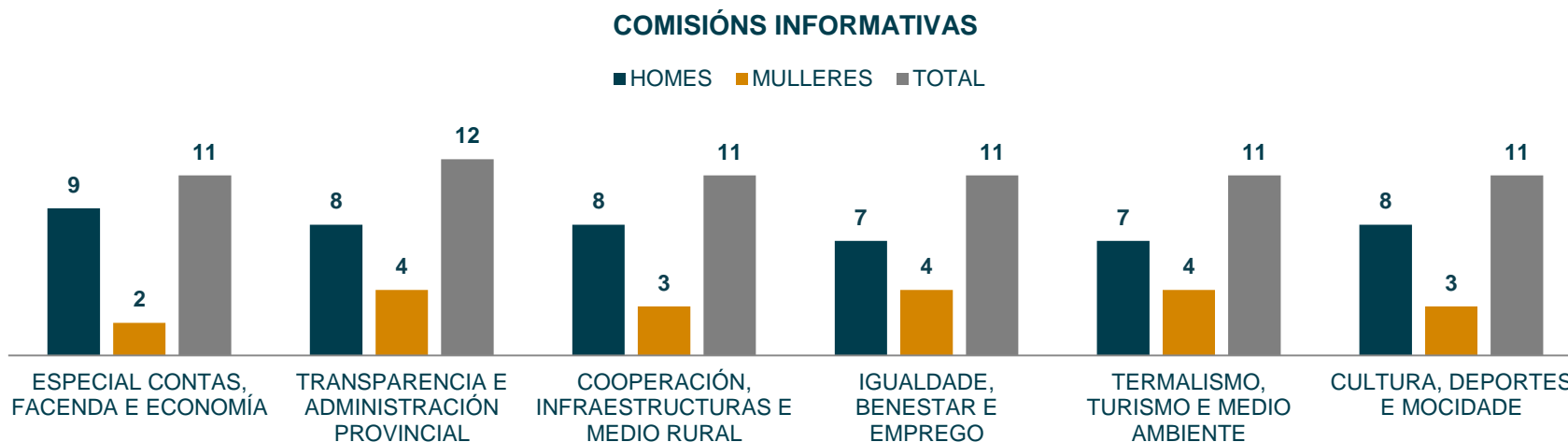


Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Como se pode comprobar nos gráficos anteriores, o Pleno da Deputación de Ourense é un órgano masculinizado, no que as mulleres representan o 28% dos membros e ningunha ocupa cargos na Presidencia e nas Vicepresidencias.

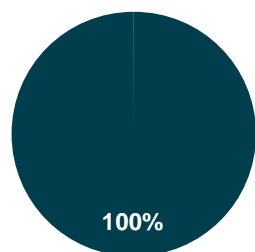


Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

A Deputación de Ourense ten constituídas seis Comisións Informativas, das cales, tan só dúas, están presididas por mulleres, estas son: *Igualdade, Benestar e Emprego* e *Termalismo, Turismo e Medio Ambiente*.

XUNTA DE PORTAVOCES: 5 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



XUNTA DE PORTAVOCES

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

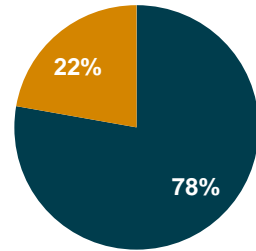


Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

A Xunta de Portavoces está integrada pola Presidencia e a portavocía de cada un dos grupos na Deputación de Ourense. Este órgano de carácter necesario é exclusivamente masculino, os cinco integrantes son homes.

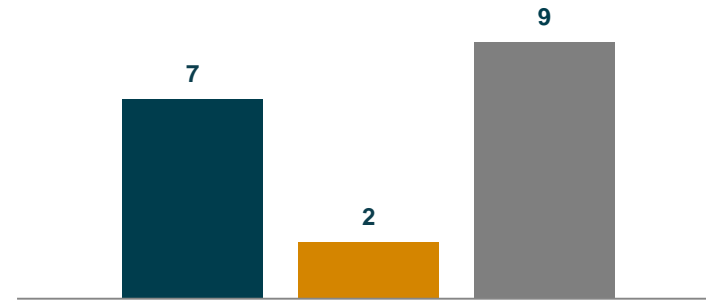
XUNTA DE GOBERNO: 9 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



XUNTA DE GOBERNO

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

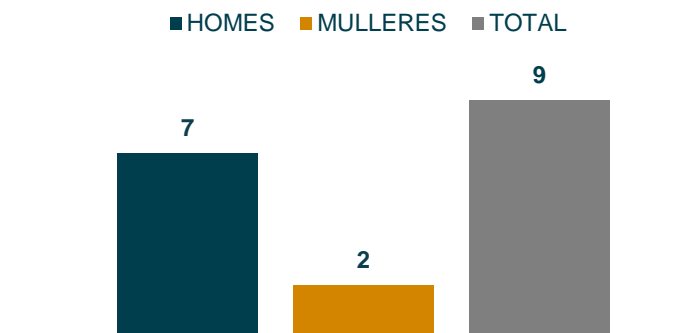
Respecto da Xunta de Goberno, está integrada por 9 persoas das cales 2 son mulleres e 7 son homes.

DEDICACIÓNS EXCLUSIVAS

Desempéñanse en réxime de dedicación exclusiva os seguintes cargos da Corporación:

1. A Presidencia da Deputación Provincial.
2. A Vicepresidencia segunda.
3. A Presidencia do INORDE.
4. Poderán exercerse en réxime de dedicación exclusiva ou parcial os cargos de portavoz e/ou coordinador/a dos grupos políticos. Estas son:
 - Grupo Popular: 2 dedicacións exclusivas e 2 dedicacións parciais ao 75%.
 - Grupo Socialista: 1 dedicación exclusiva e 2 dedicacións parciais ao 75 %.
 - Non existen cargos con dedicación nos Grupos de Democracia Ourensana e do BNG.

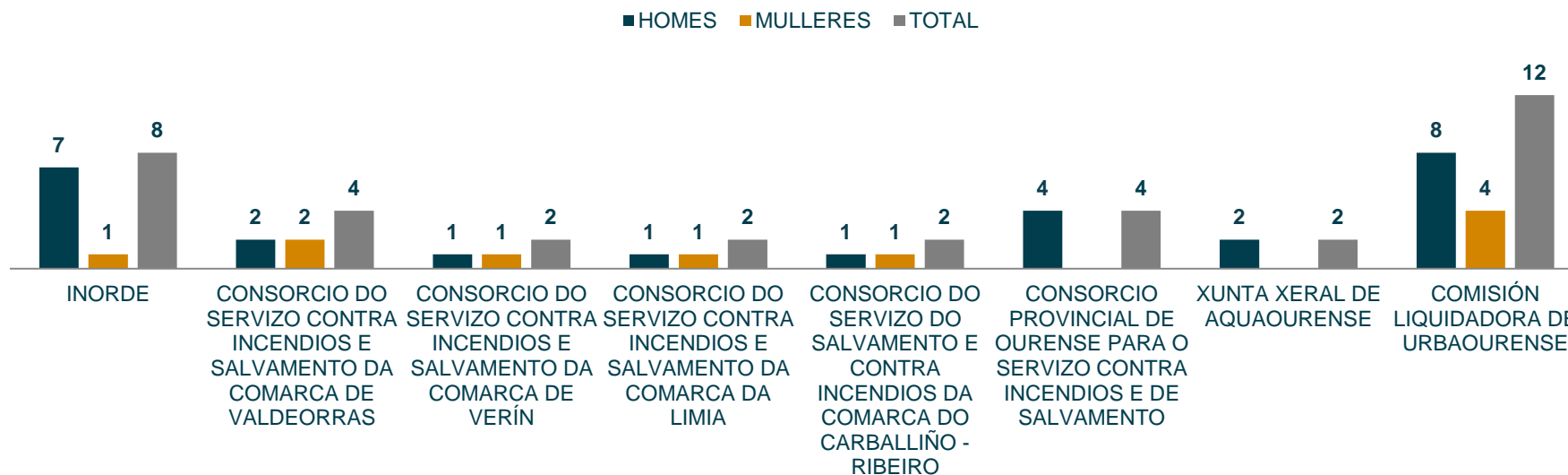
DEDICACIÓNS EXCLUSIVAS E PARCIAIS



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Das nove persoas que gozan de dedicacións exclusivas na Deputación, dúas son mulleres, das cales descoñécese se a dedicación é exclusiva ou parcial.

CARGOS E REPRESENTACIÓNS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL NOUTROS ORGANISMOS E ENTIDADES



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

En coherencia cos datos achegados ata o de agora, os cargos e representacións da Deputación Provincial de Ourense noutros organismo e entidades son maioritariamente masculinos.

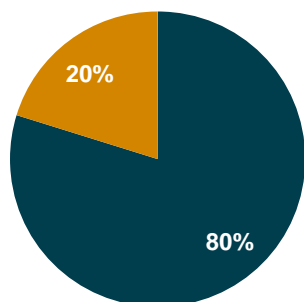
No caso dos Consorcios do Servizo contra incendios e salvamento das Comarcas de Valdeorras, Verín, Comarca da Limia e Comarca do Carballiño Ribeiro nas que a proporción está igualada ao 50%, resulta importante destacar que a presenza feminina é como suplente do Titular, que en todos os casos é un home home.

No caso do Consorcio Provincial de Ourense para o Servizo contra incendios e salvamento e a Xunta Xeral de Aquaourense, non hai presenza algunha de mulleres.

DATOS DA PLANTILLA DE PERSOAL

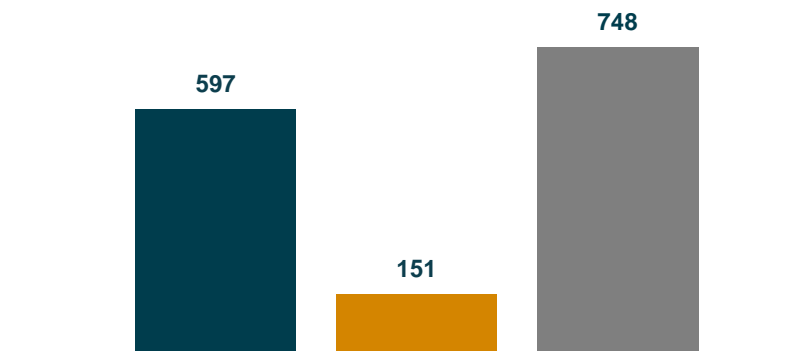
PLANTILLA DE PERSOAL: 748 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



PERSOAL TÉCNICO. ANO 2.017

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

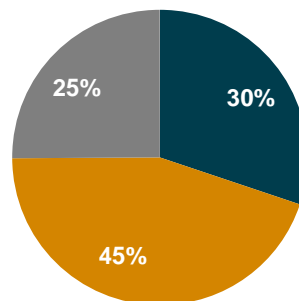


Fonte: Recursos Humanos e RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Con data do 3 de maio de 2017, o cadro de persoal da Deputación Provincial de Ourense está composta por un total de 748 persoas. A composición é maioritariamente masculina, posto que os homes representan o 80% e as mulleres o 20%.

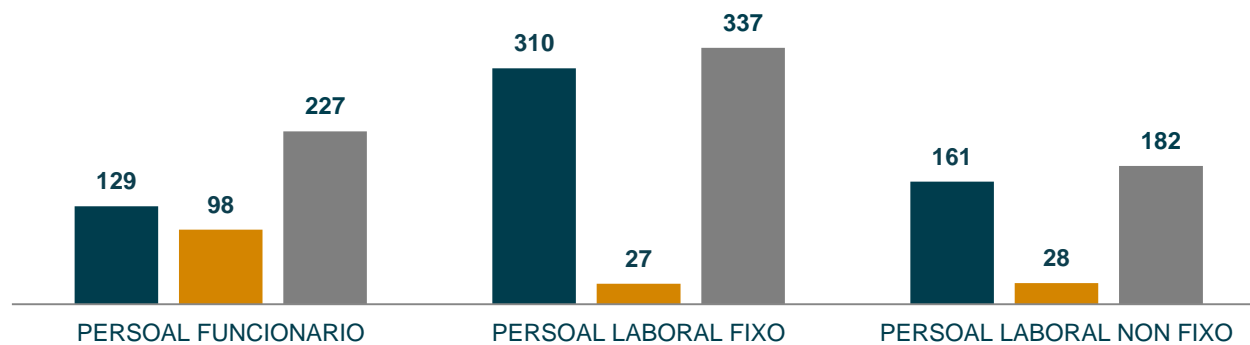
RELACIÓN CONTRACTUAL

■ PERSOAL FUNCIONARIO ■ PERSOAL LABORAL FIXO ■ PERSOAL LABORAL NON FIXO



RELACIÓN CONTRACTUAL. RPT 2.017

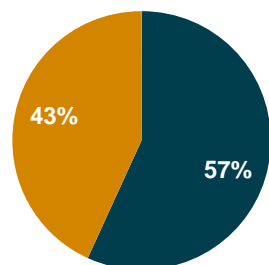
■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



Fonte: Recursos Humanos e RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 12/05/2017)

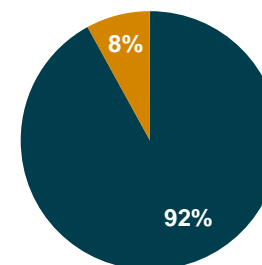
PERSOAL FUNCIONARIO: 227 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



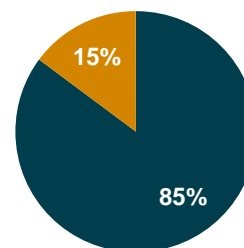
PERSOAL LABORAL FIXO: 337 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



PERSOAL LABORAL NON FIXO: 189 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



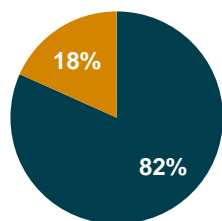
Fonte: Recursos Humanos e RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 12/05/2017)

Nas gráficas anteriores podemos observar que o persoal laboral fixo constitúe a maior parte do cadro de persoal da Deputación (45%), do cal o 92% son homes e o 8% son mulleres; respecto do persoal funcionario que corresponde ao 30% do persoal, un 43% son mulleres e un 57% son homes; e, finalmente, respecto do persoal laboral non fixo, que conforma o 25% do cadro de persoal, un 15% son mulleres e o 85% son homes.

Entendese como persoal laboral non fixo ao persoal laboral indefinido, persoal laboral eventual, o persoal laboral temporal e o persoal de servizos supramunicipais.

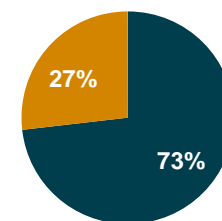
RELACIÓN CONTRACTUAL FEMININA

- RELACIÓN CONTRACTUAL ESTABLE
- RELACIÓN CONTRACTUAL NON ESTABLE



RELACIÓN CONTRACTUAL MASCULINA

- RELACIÓN CONTRACTUAL ESTABLE
- RELACIÓN CONTRACTUAL NON ESTABLE

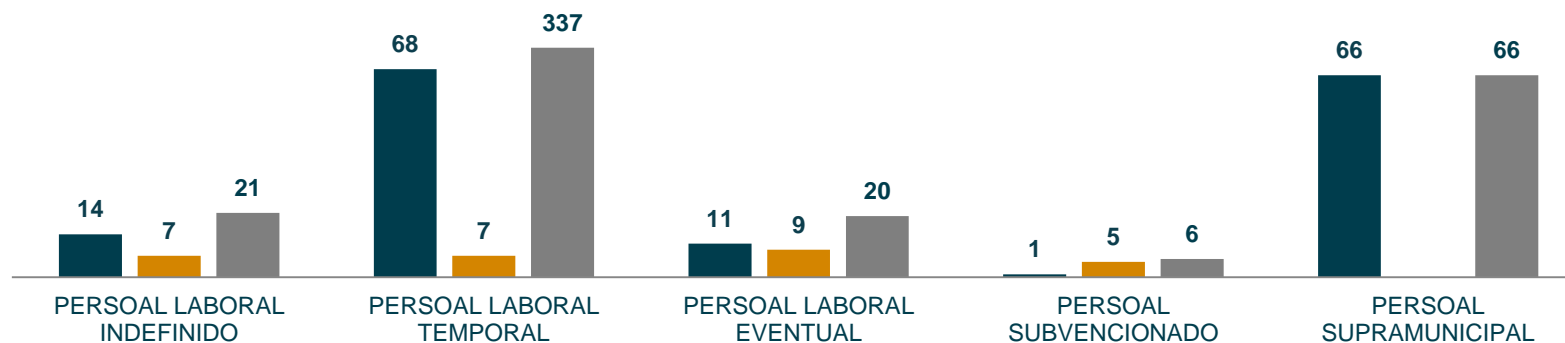


Fonte: Recursos Humanos e RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 12/05/2017)

Cabe destacar que as mulleres, pese a ser minoría, manteñen relacións contractuais máis estables coa Deputación, tan so un 18% das mulleres manteñen unha relación contractual non fixa, fronte ao 27% dos homes.

DISTRIBUCIÓN PERSOAL NON FIXO

- HOMES
- MULLERES
- TOTAL



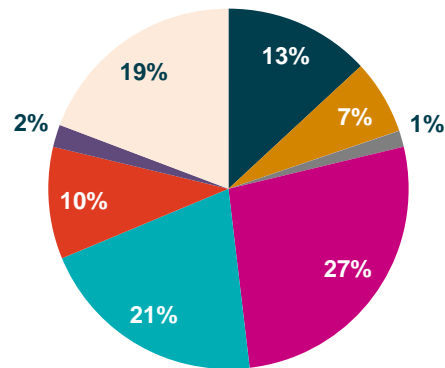
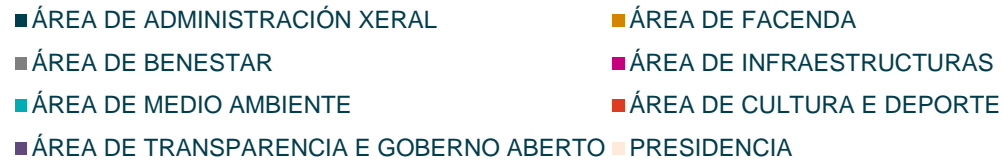
Fonte: Recursos Humanos da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

DATOS POR ÁREAS FUNCIONAIS

A Deputación de Ourense, segundo o Organigrama RPT 2017 está organizada en oito Áreas Funcionais, estas son:

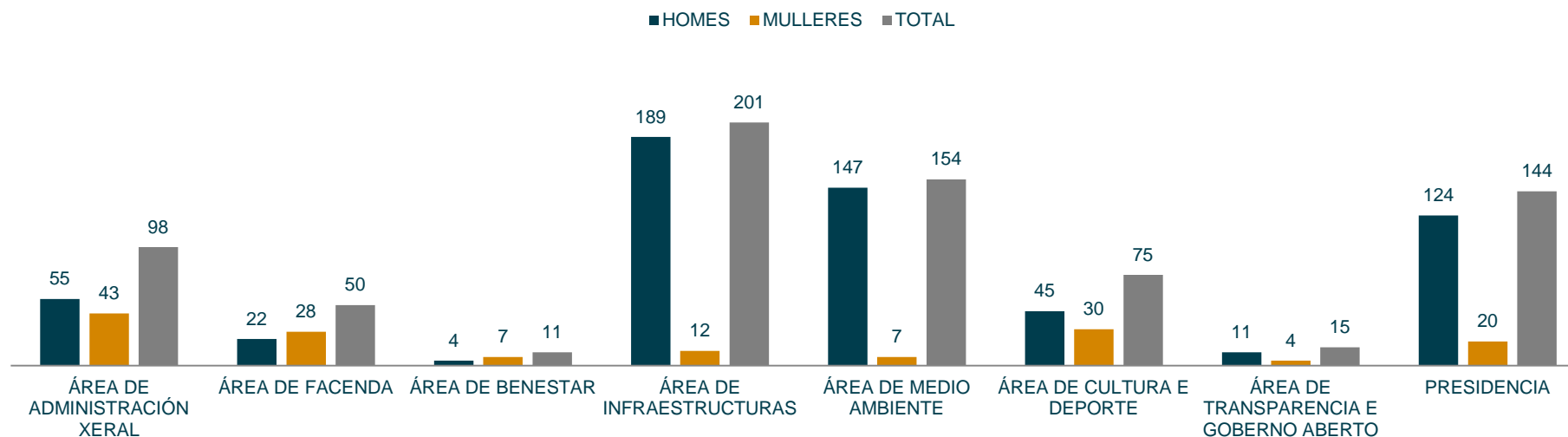
1. Área de Administración Xeral.
2. Área de Facenda.
3. Área de Benestar.
4. Área de Infraestruturas.
5. Área de Medio Ambiente.
6. Área de Cultura e Deporte.
7. Área de transparencia e Goberno Aberto.
8. Presidencia.

VOLUME DE PERSOAL DAS ÁREAS FUNCIONAIS



Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

PERSOAL DAS ÁREAS FUNCIONAIS



UNIDADE FUNCIONAL	MULLERES	% M/H	% SOBRE O TOTAL DE MULLERES	HOMES	% M/H	% SOBRE O TOTAL DE HOMES	TOTAL	%
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN XERAL	43	44%	28,47%	55	56%	9,21%	98	13%
ÁREA DE FACENDA	28	56%	18,54%	22	44%	3,69%	50	7%
ÁREA DE BENESTAR	7	64%	4,64%	4	36%	0,67%	11	1%
ÁREA DE INFRAESTRUTURAS	12	6%	7,95%	189	94%	31,66%	201	27%
ÁREA DE MEDIO AMBIENTE	7	5%	4,64%	147	95%	24,62%	154	21%
ÁREA DE CULTURA E DEPORTE	30	40%	19,87%	45	60%	7,54%	75	10%
ÁREA DE TRANSPARENCIA E GOBERNO ABERTO	4	27%	2,65%	11	73%	1,84%	15	2%
PRESIDENCIA	20	14%	13,24%	124	86%	20,77%	144	19%
TOTAL	151		100%	597		100%	748	100%

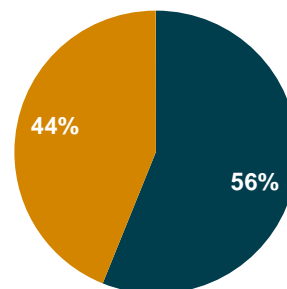
Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Podemos comprobar que a Área funcional que acolle ao maior número de persoas traballadora da Deputación Provincial é a Área de Infraestruturas, seguida da de Medio Ambiente. A área funcional con menos persoal é a Área de Benestar seguida da Área de Transparencia e Goberno Aberto.

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN XERAL

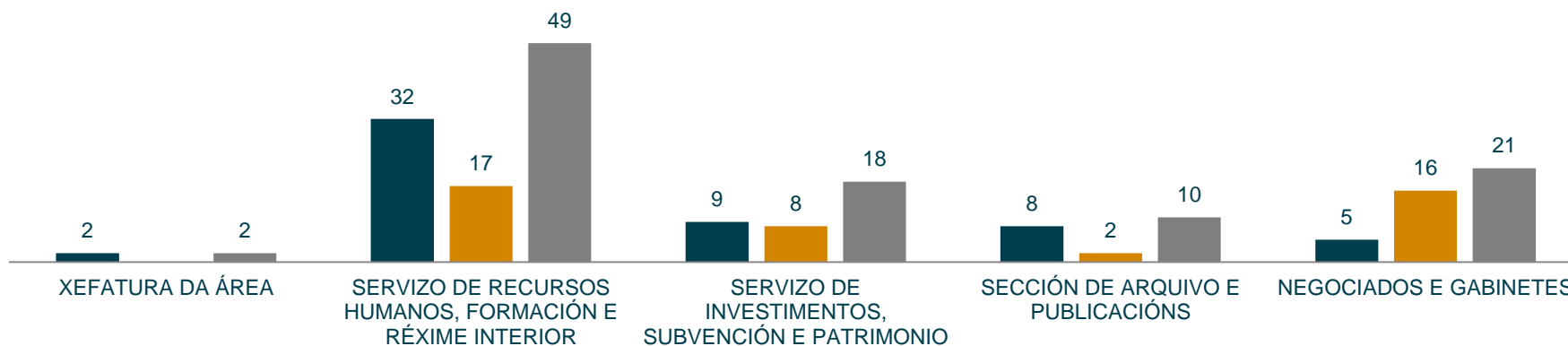
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN XERAL: 98 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE ADMINISTRACIÓN XERAL

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

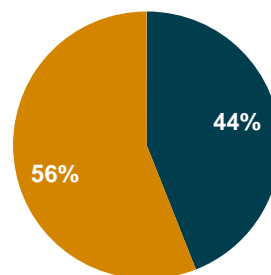


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

ÁREA DE FACENDA

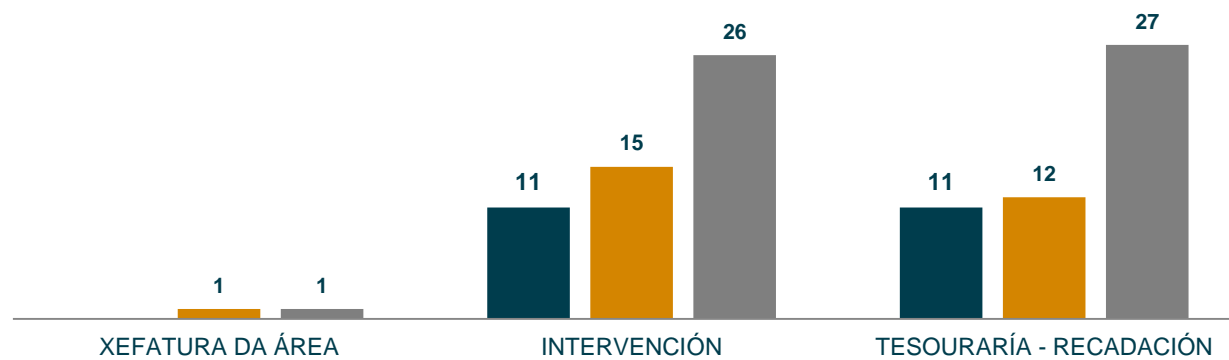
ÁREA DE FACENDA: 50 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE FACENDA

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

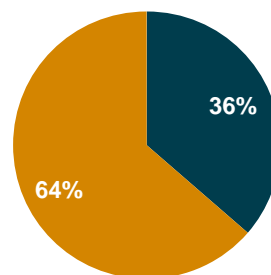


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

ÁREA DE BENESTAR

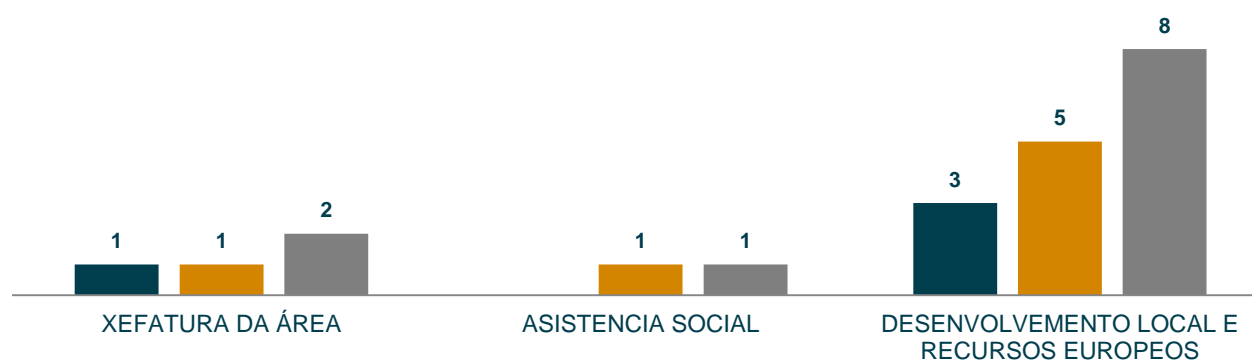
ÁREA DE BENESTAR: 11 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE BENESTAR

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

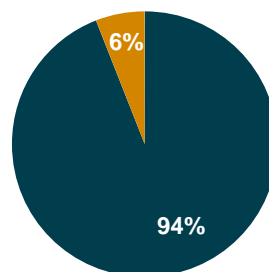


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

ÁREA DE INFRAESTRUTURAS

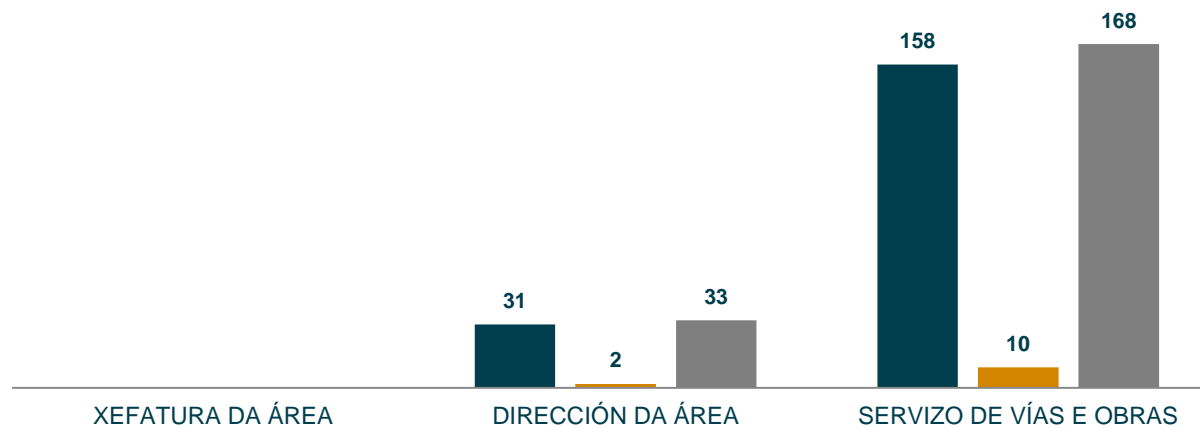
ÁREA DE INFRAESTRUTURAS: 201 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE INFRAESTRUTURAS

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

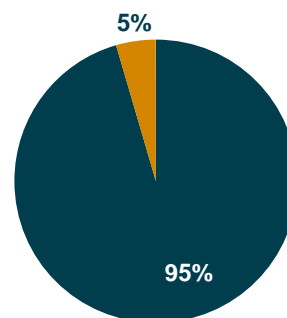


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

ÁREA DE MEDIO AMBIENTE

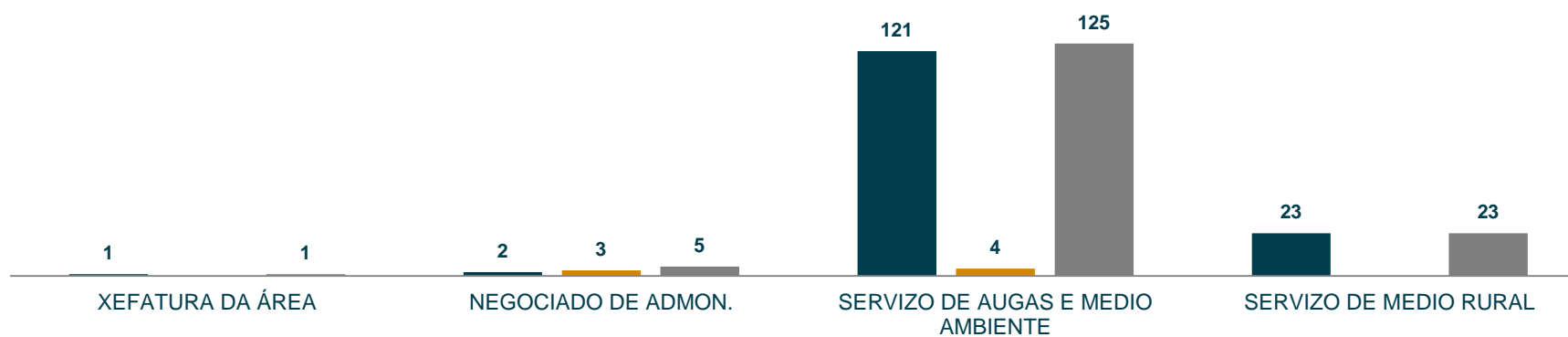
ÁREA DE MEDIO AMBIENTE: 154 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE MEDIO AMBIENTE

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

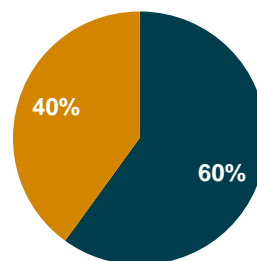


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

ÁREA DE CULTURA E DEPORTE

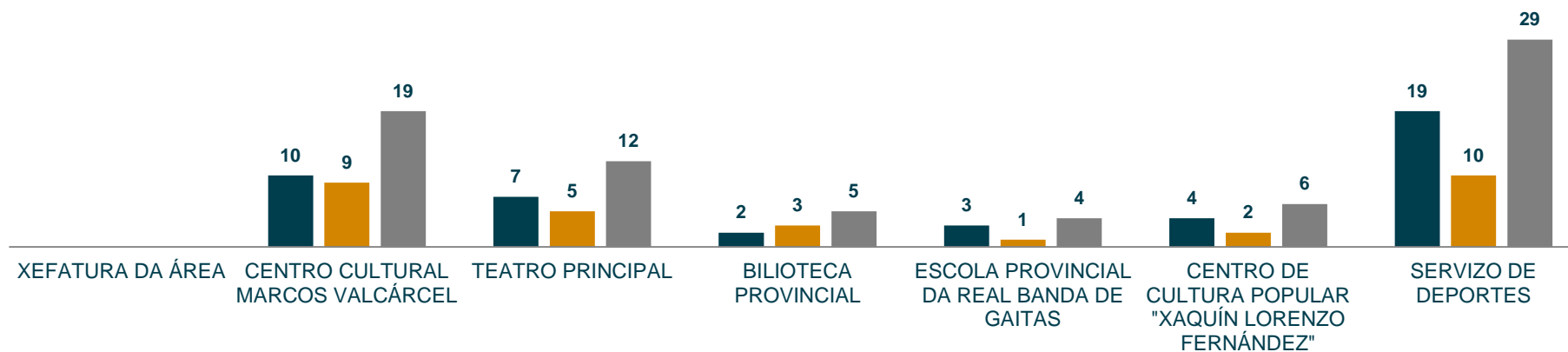
ÁREA DE CULTURA E DEPORTES: 75 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE CULTURA E DEPORTES

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

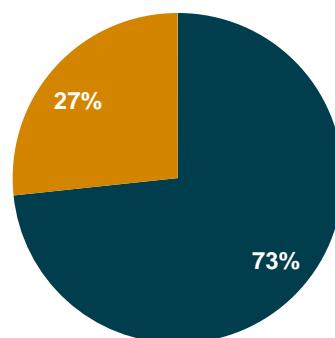


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

ÁREA DE TRANSPARENCIA E GOBERNO ABERTO

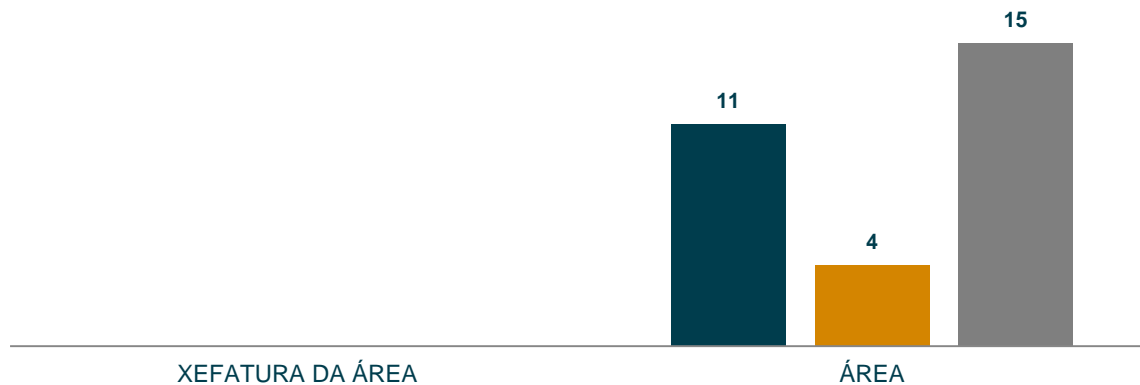
ÁREA DE TRANSPARENCIA E GOBERNO ABERTO: 15 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DA ÁREA DE TRANSPARENCIA E GOBERNO ABERTO

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

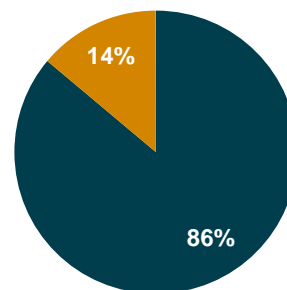


Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

PRESIDENCIA

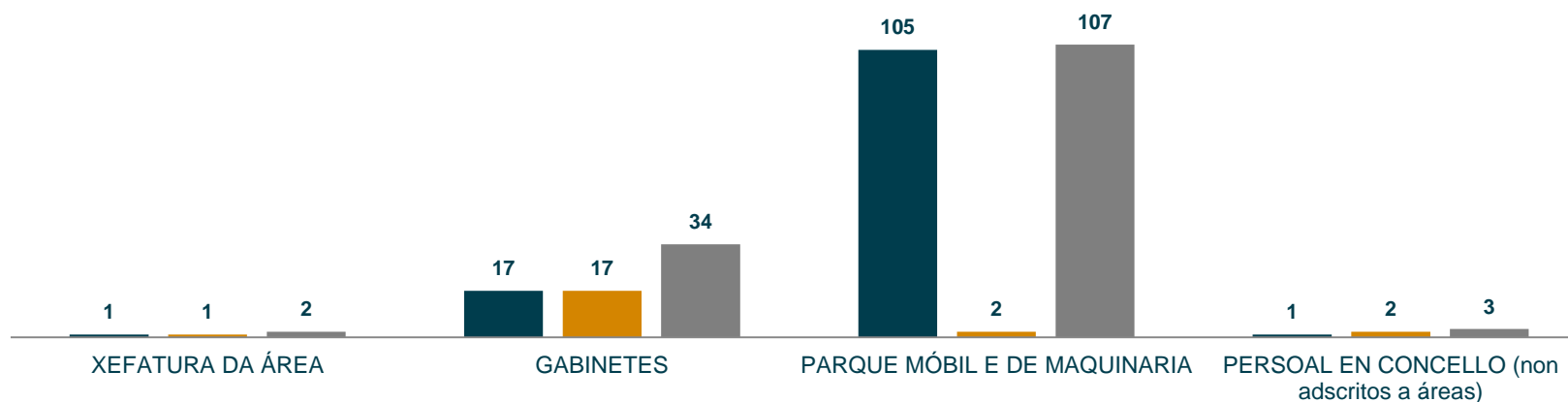
PRESIDENCIA: 144 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



ESTRUTURA DE PRESIDENCIA

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Das oito áreas funcionais da Deputación de Ourense, a Área de Administración Xeral e Facenda (44% mulleres e 56% homes) e a Área de Facenda (56% mulleres e 44% homes) convértense nas máis paritarias.

Na área de Facenda, hai unha maioría de mulleres, 56%, fronte a un 44% de homes e neste caso ademais a xefatura recae nunha muller, figurando nesta área máis mulleres que homes ocupando postos de responsabilidade.

Respecto a Área de Administración Xeral, aínda que na súa composición figuran un 44% de mulleres e un 56% de homes, no referente á responsabilidade, as dúas xefaturas de área recaen en homes e tan so hai maioría de mulleres constituíndo os negociados.

A Área de Benestar convértese na área máis feminizada da Deputación, constituída por un 64% de mulleres e un 36% de homes, aínda que este dato non resulta especialmente relevante tendo en conta que trátase da área máis pequena en recursos humanos, está conformada por un total de once persoas.

A Área de Medio Ambiente cun 95% de homes e un 5% de mulleres é a menos paritaria de todas as Áreas, sen embargo cabe destacar que as mulleres ocupan 4 das 7 prazas de xefatura de área aínda que a súa presenza é moi reducida no Servizo de Augas e inexistente no de Medio Rural.

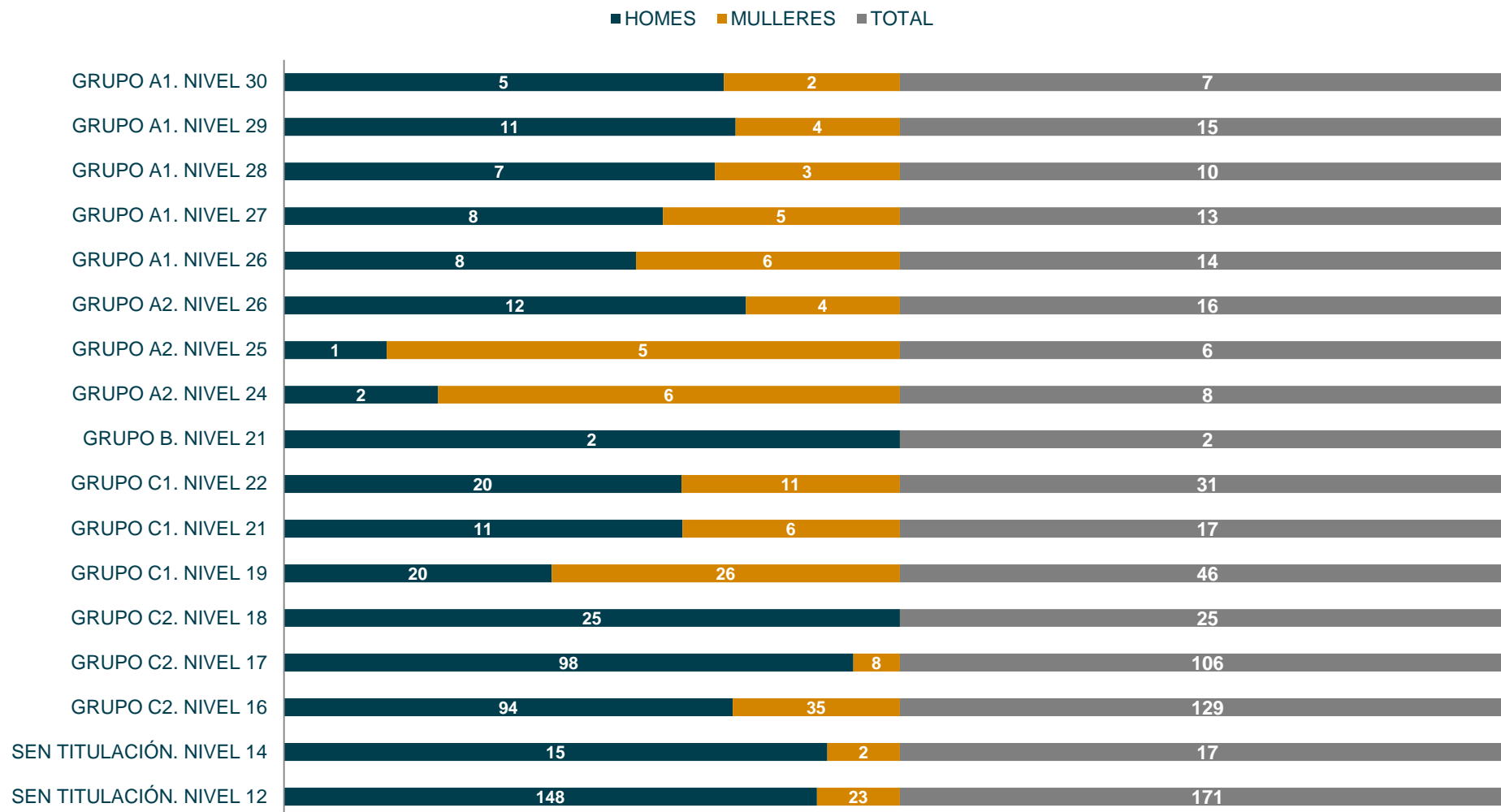
A Área de Infraestruturas cun 94% de homes e tan so un 6% de mulleres e a segunda menos paritaria; ademais, neste caso a xefatura está baleira, pero a maioría dos postos de responsabilidade están ocupados por homes.

En Cultura e Deportes atopamos un 40% de mulleres e un 60% de homes. A xefatura neste caso está sen ocupar e nos diferentes servizos atopamos unha distribución bastante equitativa nos postos de responsabilidade.

Na área de Transparencia e Goberno Aberto hai unha ampla maioría de homes, 73% fronte a un 27% de mulleres. Sen embargo tendo en conta a dimensión da área (15 persoas), tradúcese en 11 homes e 4 mulleres sen que neste caso a xefatura estea asignada.

Na área de Presidencia, os homes son maioría, está constituída, un 86% de homes fronte a un 14% de mulleres; sen embargo, os gabinetes están completamente equilibrados, sendo o parque móbil, composto integramente por homes (92), razón que causa este desequilibrio.

POSTOS DE TRABAJO (SOBRE A ASINACIÓN DE COMPLEMENTOS DE DESTINO*) OCUPADOS POR HOMES E MULLERES



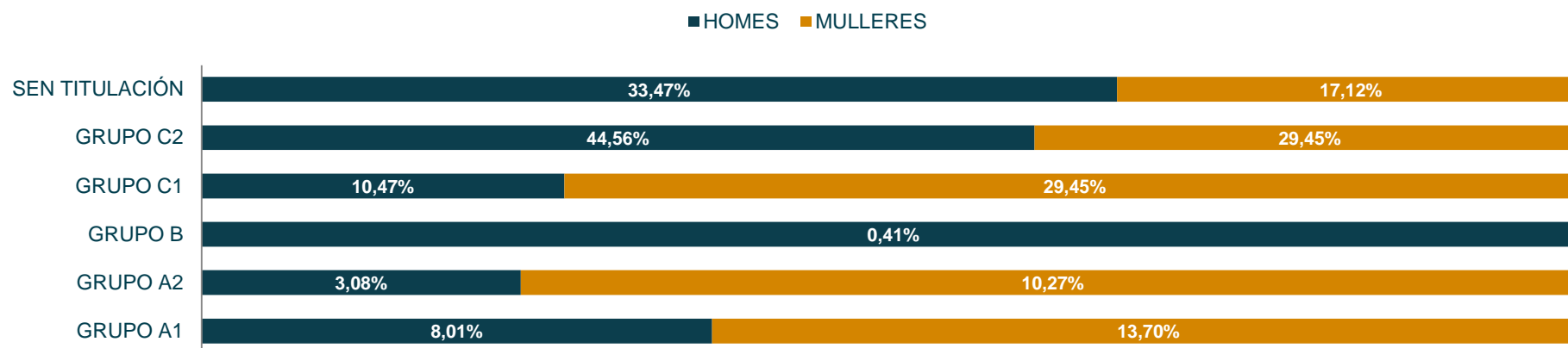
Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

*Para a elaboración desta gráfica tívose en conta o carácter xerárquico do complemento de destino, que ven a expresar a posición do posto de traballo na estrutura administrativa, a súa atribución aos diferentes postos da RPT realizarase de conformidade coas seguintes regras:

- a. **Postos de grupo A1:** Dirección de Área: **Nivel 30**. Xefatura de Servizo ou análogo: **Nivel 29**. Xefatura de Sección: **Nivel 28**. Xefatura de Negociado: **Nivel 27**. Postos singularizados de especial relevancia: **Nivel 27**. Postos base: **Nivel 26**.
- b. **Postos de grupo A2:** Dirección de Área, Xefatura de Servizo ou Sección: **Nivel 26**. Adxunto ó Xefe de Servizo ou Sección: **Nivel 26**. Xefe de Negociado ou postos singularizados de especial relevancia funcional: **Nivel 25**. Posto base: **Nivel 24**.
- c. **Postos do Grupo B:** Xefe de Negociado: **Nivel 25**. Postos singularizados de especial relevancia funcional: **Nivel 23**. Posto base: **Nivel 21**.
- d. **Postos do Grupo C1:** Xefatura de Negociado ou equivalente: **Nivel 22**. Xefatura de equipo ou postos singularizados de especial relevancia funcional: **Nivel 21**. Posto base: **Nivel 19**.
- e. **Postos do Grupo C2:** Postos con xefatura: **Nivel 18**. Postos singularizados de especial relevancia funcional: **Nivel 17**. Postos base: **Nivel 16**.
- f. **Postos de Agrupacións Profesionais sen Titulación:** Postos con xefatura ou singularizados de especial relevancia funcional: **Nivel 14**. Postos base: **Nivel 12**.

Pódese comprobar que existe unha menor presenza de mulleres nos postos máis importantes de toma de decisións, Grupo A1, niveis 30, 29 e 28. Das oito áreas funcionais, so unha xefatura está ocupada por unha muller.

OCUPACIÓN DE POSTOS SEGUNDO NIVEL DE CUALIFICACIÓN REQUERIDO (%)



Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Nesta gráfica, recóllese cómo se distribúen as persoas en función do sexo. Así, vemos como o 17,12% das mulleres ocupan postos para os que non se require titulación fronte a un 33,47% de homes na mesma situación. Un 44,56% do total de homes ocupa postos no nivel C2, mentres que a porcentaxe de mulleres é lixeiramente inferior, o 29,45% do total de mulleres. No grupo C1 muda completamente a relación e así, so un 10,47% dos homes ocupan estes postos fronte a un 29,45% do total de mulleres.

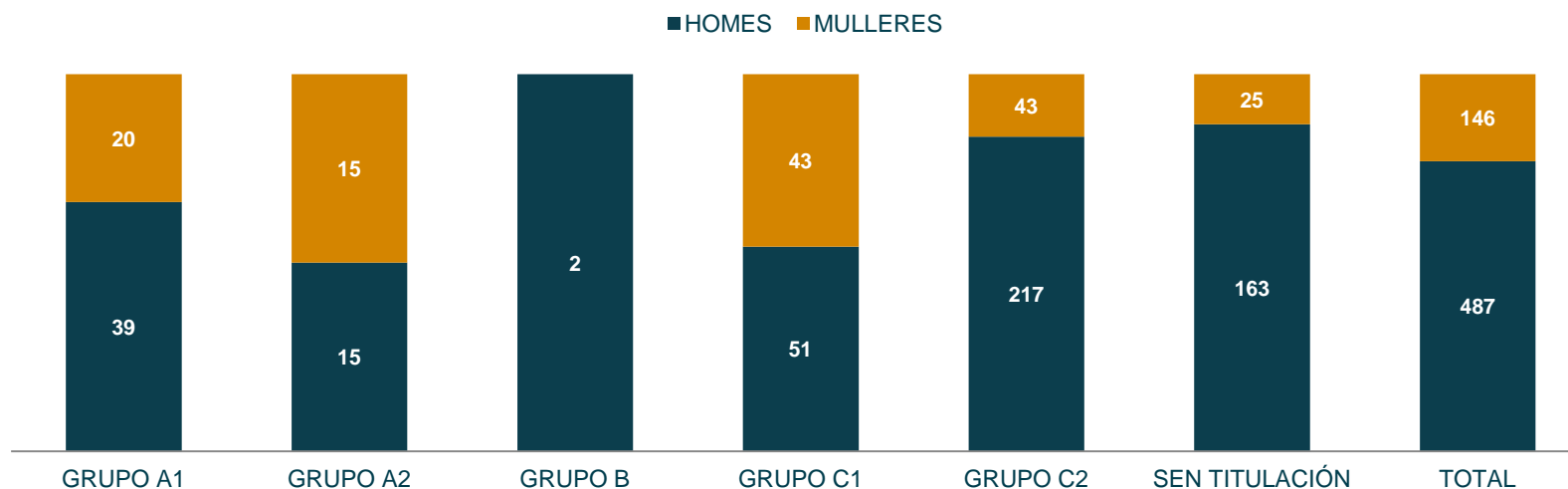
No grupo B, non aparece ningunha muller pero dado que tan so existen 2 postos en termos numéricos absolutos, tampouco resulta especialmente relevante.

En comparación cos homes, as mulleres, sendo minoría en número, sitúanse en termos porcentuais en maior medida nos niveis máis altos. Así, o 10,27% das mulleres está a ocupar postos do grupo A2 fronte a tan so un 3,08% dos homes que están en postos deste nivel e no grupo A1 atópanse un 13,70% das mulleres e un 8,01% dos homes.

Débese ter en conta que esta gráfica recolle cómo se distribúe cada sexo nos diferentes niveis, pero non toma en consideración o peso de cada un dos sexos en cada un dos diferentes niveis. Por exemplo, o 29,45% das mulleres está no nivel C2 pero son tan so 43 mulleres fronte a 217 homes. Por este motivo, engadimos o peso relativo na gráfica que figura de seguido para completar unha visión de conxunto.

A nivel xeral os postos están cubertos nun 77% dos casos por homes en un 23% por mulleres, o que deixa clara unha ampla maioría de homes

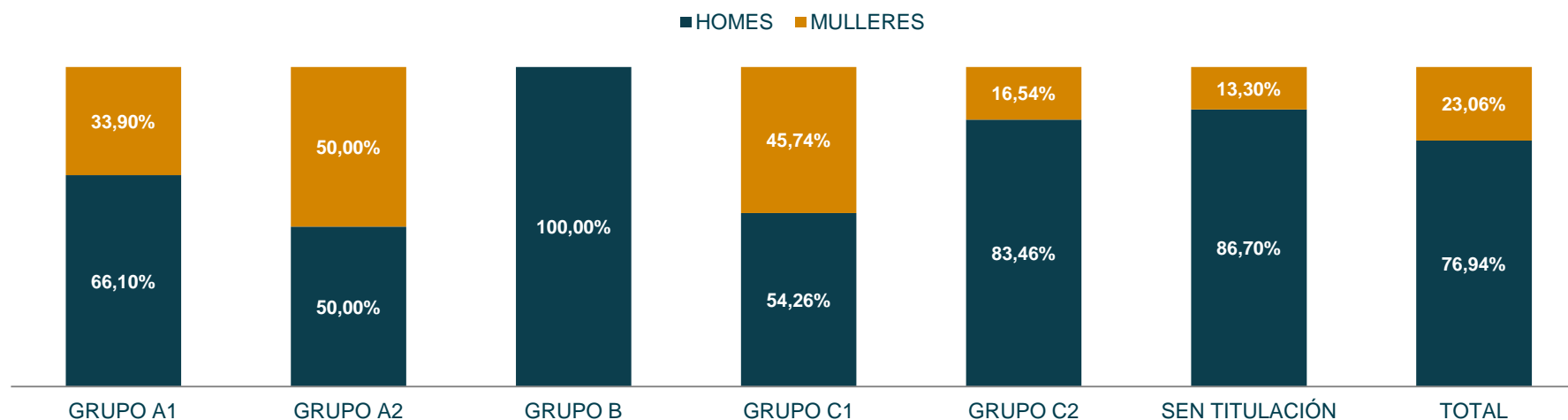
OCUPACIÓN DE POSTOS SEGUNDO NIVEL DE CUALIFICACIÓN REQUERIDO



Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

Esta gráfica permite unha visión sintética da información achegada anteriormente, podendo observar por unha banda, a nivel numérico pódese apreciar como existe unha ampla maioría de homes en tódolos grupos coa excepción dos grupos A2 e C1 no que o número de mulleres e homes resulta paritario e moi paritario. Nos niveis inferiores en canto a requisitos formativos (grupo C2 e grupo SEN TITULACIÓN) e onde as diferenzas son maiores en canto a proporcionalidade.

OCUPACIÓN DE POSTOS SEGUNDO NIVEL DE CUALIFICACIÓN REQUERIDO



Fonte: Recursos Humanos e organigramas RPT 2017 da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

En primeiro lugar destacamos a distribución total por sexos, as mulleres representan o 22,93% do total de postos fronte a un 77,07% de homes.

No grupo SEN TITULACIÓN, o 86,7% dos postos están ocupados por homes fronte a un 13,3% dos postos deste nivel ocupados por mulleres; distribución porcentual moi semellante e a que se rexistra no grupo C2.

No grupo C1 observamos como a porcentaxe de postos cubertos por homes (54,26%) e por mulleres (45,74%) son moi semellantes.

A situación máis paritaria prodúcese no grupo A2, no que a porcentaxe de postos ocupados por mulleres e por homes e do 50% cada un.

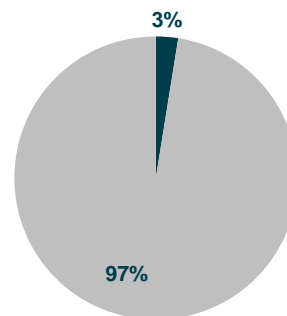
Finalmente, no grupo A1 as mulleres están a ocupar o 33,9% do total de postos, mentres que o 66,1% restante esta ocupado por homes.

A nivel xeral, á vista destes resultados, as mulleres están a ocupar postos que requiren formación media - alta en maior medida que os homes e vai subindo a porcentaxe de postos ocupados por mulleres a nivel que se incremente a cualificación requirida. Sen embargo, no nivel máis alto da escala (A1) cae novamente polo que a súa presenza en postos de xefatura ou dirección e moito menor.

DIVERSIDADE FUNCIONAL

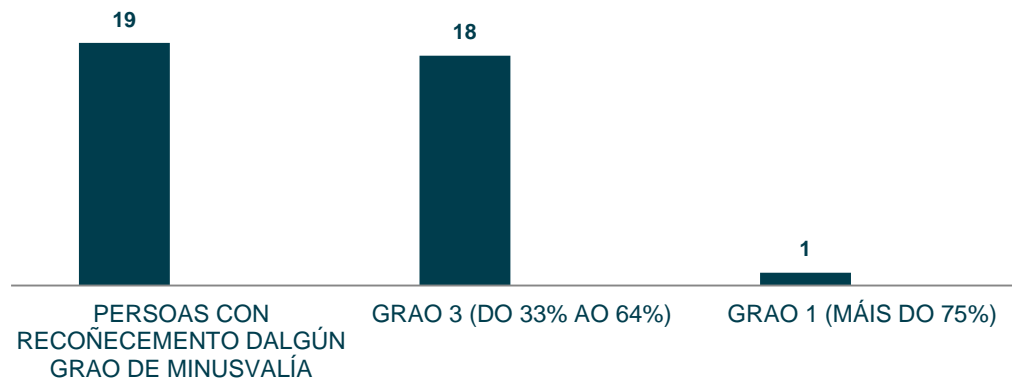
PERSOAL CON DIVERSIDADE FUNCIONAL

■ PERSOAS CON DISCAPACIDADE ■ PERSOAS SEN DISCAPACIDADE



PERSOAL CON GRAO DE MINUSVALÍA RECOÑECIDO

■ HOMES ■ MULLERES

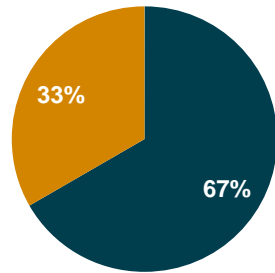


Fonte: Recursos Humanos da Deputación de Ourense (DATA: 03/05/2017)

REPRESENTANTES DA XUNTA DE PERSOAL, COMITÉ DE EMPRESA E DELEGACIÓNS DAS SECCIÓNS SINDICAIS

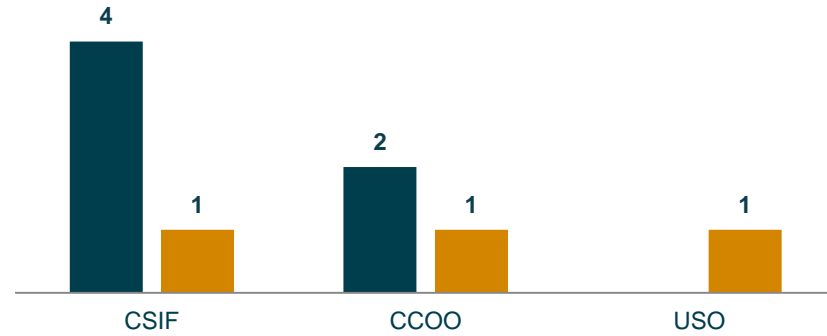
XUNTA DE PERSOAL: 9 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



XUNTA DE PERSOAL

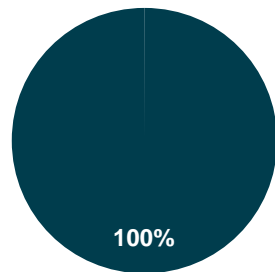
■ HOMES ■ MULLERES



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense

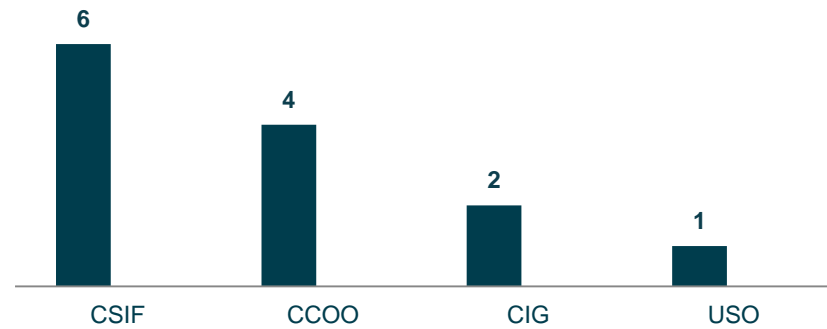
COMITÉ DE EMPRESA: 13 PERSOAS

■ HOMES ■ MULLERES



COMITÉ DE EMPRESA

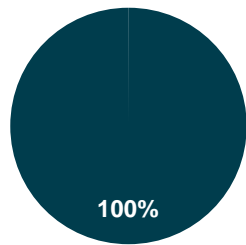
■ HOMES ■ MULLERES



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense

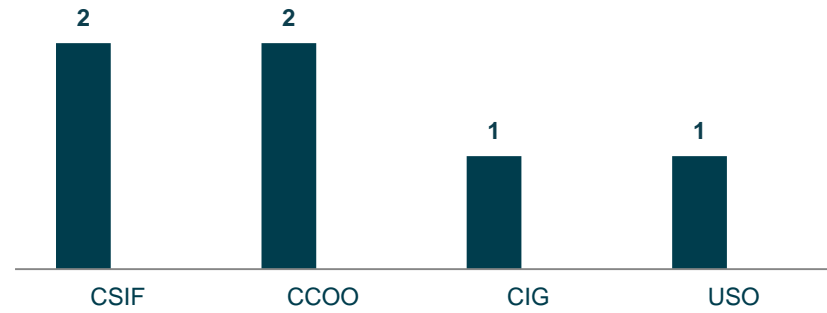
**DELEGACIÓNS DAS SECCIÓNS SINDICAIS:
6 PERSOAS**

■ HOMES ■ MULLERES



DELEGACIÓNS DAS SECCIÓNS SINDICAIS

■ HOMES ■ MULLERES



Fonte: Web da Transparencia da Deputación de Ourense

PLAN DE FORMACIÓN

O Plan Provincial de Formación 2016 da Deputación Provincial de Ourense, ofreceu un total de 50 accións formativas que chegaron ás 1.322 horas lectivas. De todas elas, 48 actividades foron cursos de formación continua, os cales chegaron ás 1.311 horas lectivas sendo 984 impartidas fóra da xornada laboral e 327 na xornada laboral.

En canto ao número de participantes nestas actividades o ano pasado foi de 949 empregadas e empregados públicos, 468 da Deputación de Ourense.

Os cursos distribuíronse en 9 áreas de formación: Informática e Novas Tecnoloxías, Xurídica e Procedimental, Económica e Orzamentaria, Urbanismo e Medio Ambiente, Unión Europea, Prevención de Riscos Laborais, Formación Específica, Información e Comunicación, e Organización e Recursos Humanos.

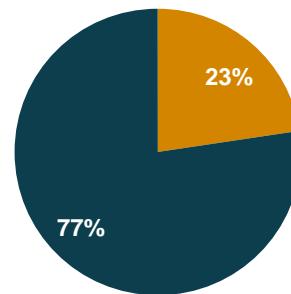
Ademais dos cursos, o goberno provincial ofertou dúas xornadas de formación que sumaron entre ambas once horas lectivas, e nas que participaron un total de 205 persoas.

Non consta que ningunha das accións formativas ofertadas durante o ano 2016 tivera relación coa promoción da igualdade, a sensibilización e prevención das violencias de xénero, a aplicación da linguaxe non sexista na administración, a transversalidade de xénero, etc.

Nas accións formativas, participaron un total de 106 mulleres e 362 homes, completando así as 468 persoas da Deputación.

PARTICIPACIÓN NA FORMACIÓN

■ MULLERES ■ HOMES



DATOS E GRÁFICOS DE RESPOTA Á ENQUISA AO PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DA DEPUTACIÓN DE OURENSE

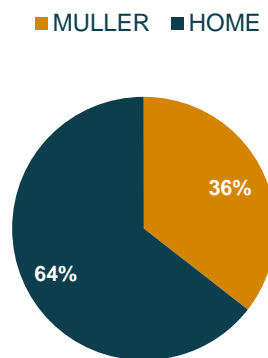
BLOQUE I: CARACTERIZACIÓN DAS PERSOAS PARTICIPANTES E PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

PARTICIPACIÓN NA ENQUISA

A enquisa foi iniciada por un total de 166 persoas, sen embargo, tan so 121 delas chegaron a responder algunha das cuestión. As 45 persoas restantes abriron a enquisa pero non responderon ningunha das preguntas.

Das 121 persoas, 43 son mulleres e 78 homes. Cabe destacar que a representatividade das mulleres na enquisa e maior dado que na poboación son un grupo menor que o dos homes. Así, as mulleres representan o 36% das persoas participantes, mentres que os homes chegan ata o 64%

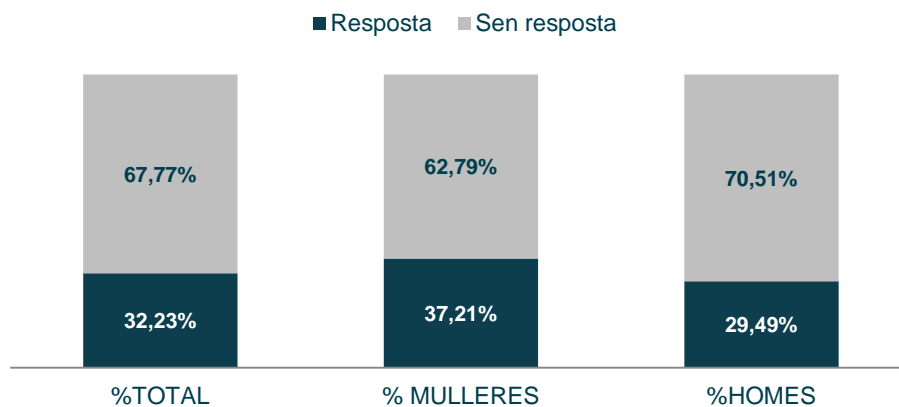
PARTICIPACIÓN NA ENQUISA



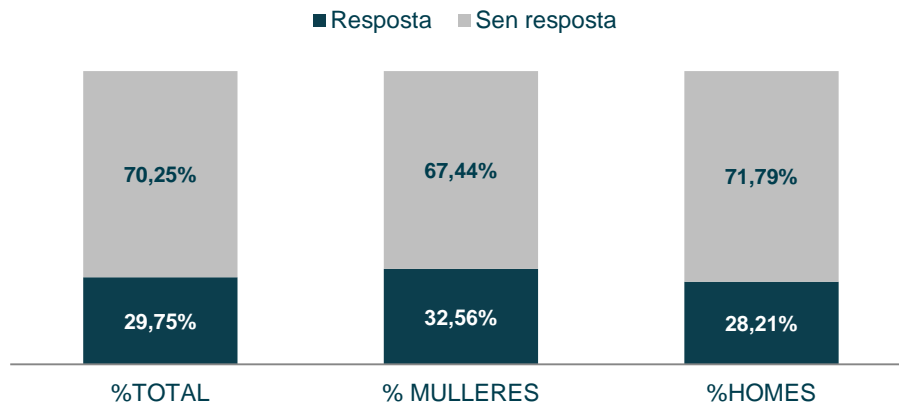
POSTO QUE OCUPAN

Con respecto ao posto ocupado, fixéronse tres preguntas ao respecto; unha referente ao posto, outra ao servizo e unha terceira á área. En todos os casos a tónica dominante foi a reticencia a responder a estas cuestións. Isto pode ser debido a que as persoas participantes trataban de preservar o seu anonimato, en calquera caso, nas tres preguntas as porcentaxes de resposta son bastante semellantes sen que se aprecian diferenzas significativas; en todos os casos mulleres dan resposta nunha porcentaxe maior pero en ningunha das preguntas a porcentaxe de respostas e maior que a de non resposta.

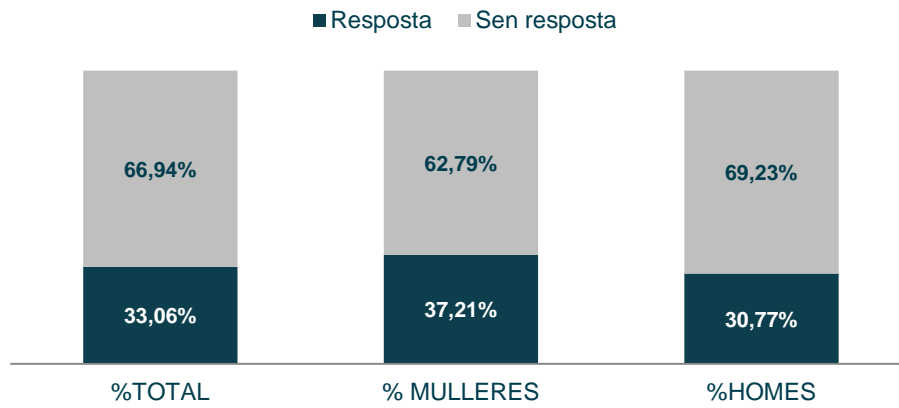
POSTO OU CARGO NA DEPUTACIÓN: [Área]



POSTO OU CARGO NA DEPUTACIÓN: [Servizo]

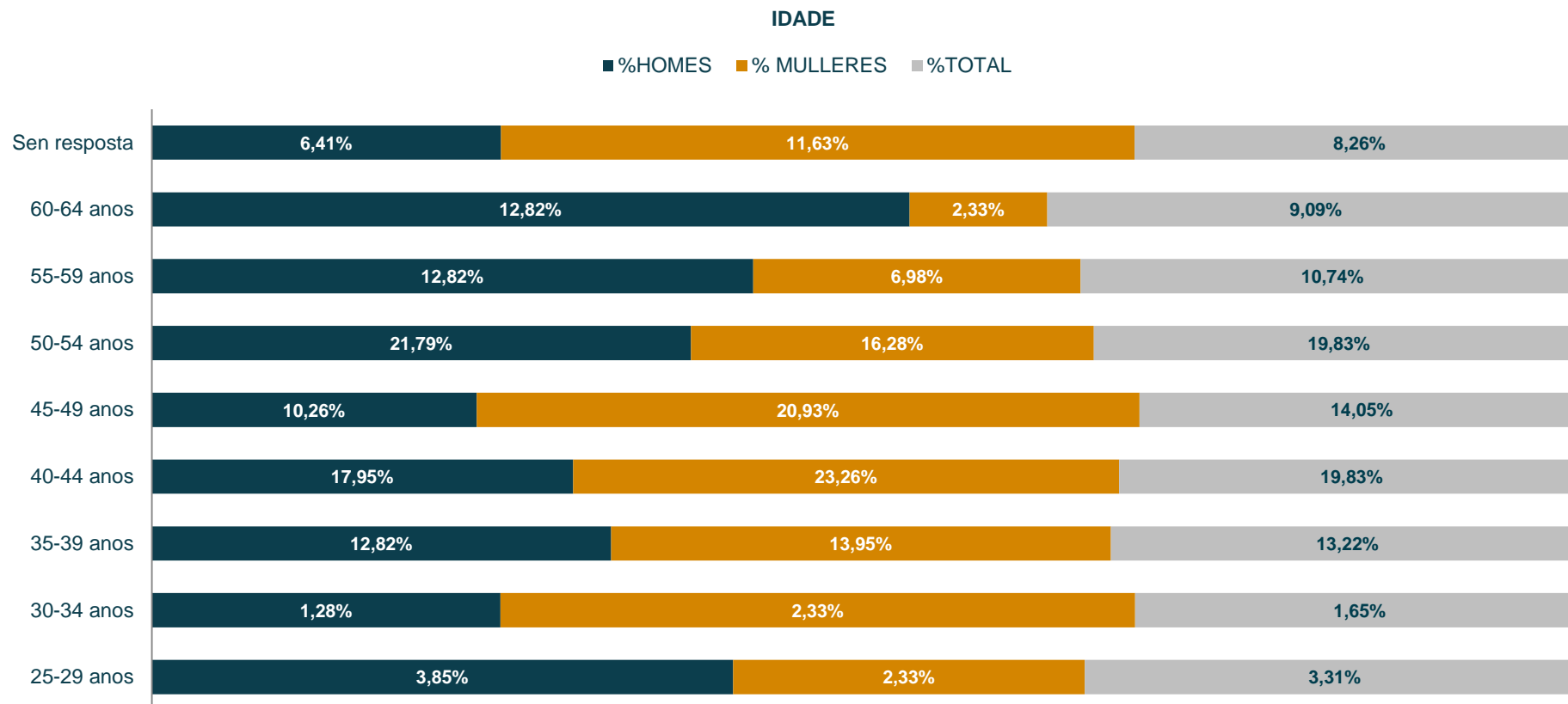


POSTO OU CARGO NA DEPUTACIÓN: [Posto]



IDADES

Da consulta sobre as idades das persoas participantes, extráense dúas conclusións bastante relevantes. Por un lado, a elevada idade media tanto de homes como de mulleres, practicamente non hai persoas participantes por debaixo dos 35-39 anos, estando a maioría das persoas entre os 40 e 54 anos e, por outro, un maior envellecemento do colectivo dos homes, xa que un 25,6% están por encima dos 55 anos.



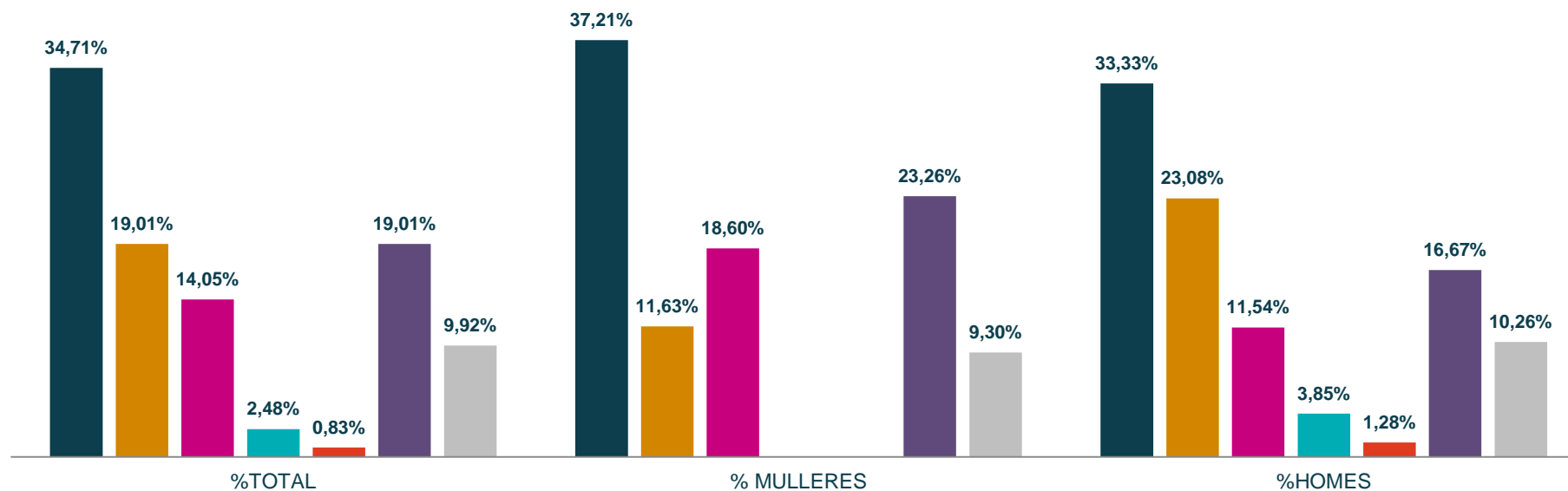
COMPOSICIÓN DO FOGAR

Na cuestión sobre a composición do fogar, a resposta maioritaria tanto para mulleres, nun 37%, como para homes, nun 33%, foi a de *vivo en parella con fillas/fillos menores de idade*. As diferenzas máis significativas son a dunha maior porcentaxe de homes (23%) que de mulleres (11,6%) con fillas/fillos maiores de idade, mentres que hai unha maior porcentaxe de mulleres (18,6%) que de homes (11,5%) que viven en parella sen fillos e tamén mais mulleres (23,26%) que homes (16,7%) que non viven en parella nin con fillos.

Probablemente unha maior idade media dos homes participantes na enquisa (como aparece exposto no apartado anterior) sexa parte da explicación destas diferenzas.

SITUACIÓN DO FOGAR

- Vivo en parella e con filla/s fillo/s menores de idade
- Vivo en parella e con filla/s fillo/s maiores de idade
- Vivo en parella e sen fillas fillo/s
- Vivo con fillas/fillos menores de idade e sen parella
- Vivo con fillas/fillos maiores de idade e sen parella
- Non vivo en parella nin con fillas/fillos
- Sen resposta



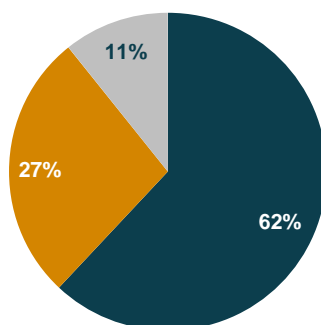
SITUACIÓN DO FOGAR:	%TOTAL	% MULLERES	%HOMES
Vivo en parella e con filla/s fillo/s menores de idade	34,71%	37,21%	33,33%
Vivo en parella e con filla/s fillo/s maiores de idade	19,01%	11,63%	23,08%
Vivo en parella e sen fillas fillo/s	14,05%	18,60%	11,54%
Vivo con fillas/fillos menores de idade e sen parella	2,48%	0,00%	3,85%
Vivo con fillas/fillos maiores de idade e sen parella	0,83%	0,00%	1,28%
Non vivo en parella nin con fillas/fillos	19,01%	23,26%	16,67%
Sen resposta	9,92%	9,30%	10,26%

DESCENDENCIA

Un 62% das persoas que responderon á enquisa din ter fillas e/ou fillos, fronte a un 27% que afirma non ter descendencia. Un 11% non responderon a esta cuestión.

TEN FILLAS / FILLOS

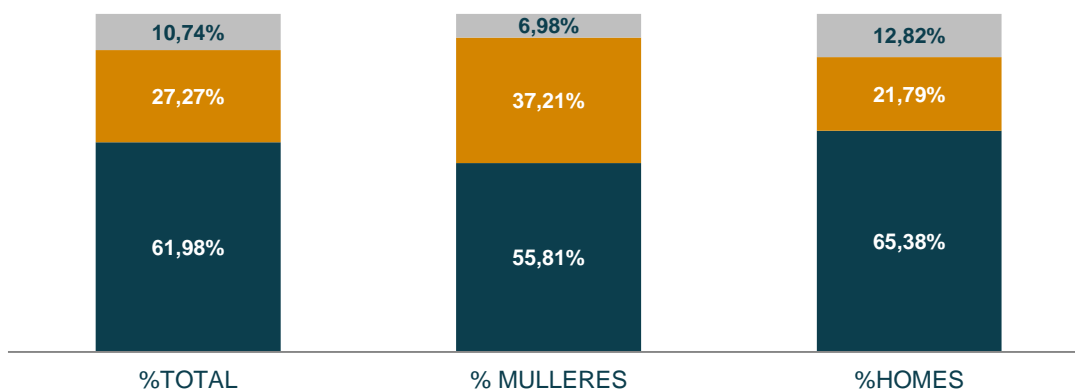
■ Si ■ Non ■ Sen resposta



Por sexos, é maior a porcentaxe de homes que ten fillas e/ou fillos (65%) que a de mulleres nesta mesma situación (55,8%).

TEN FILLAS / FILLOS

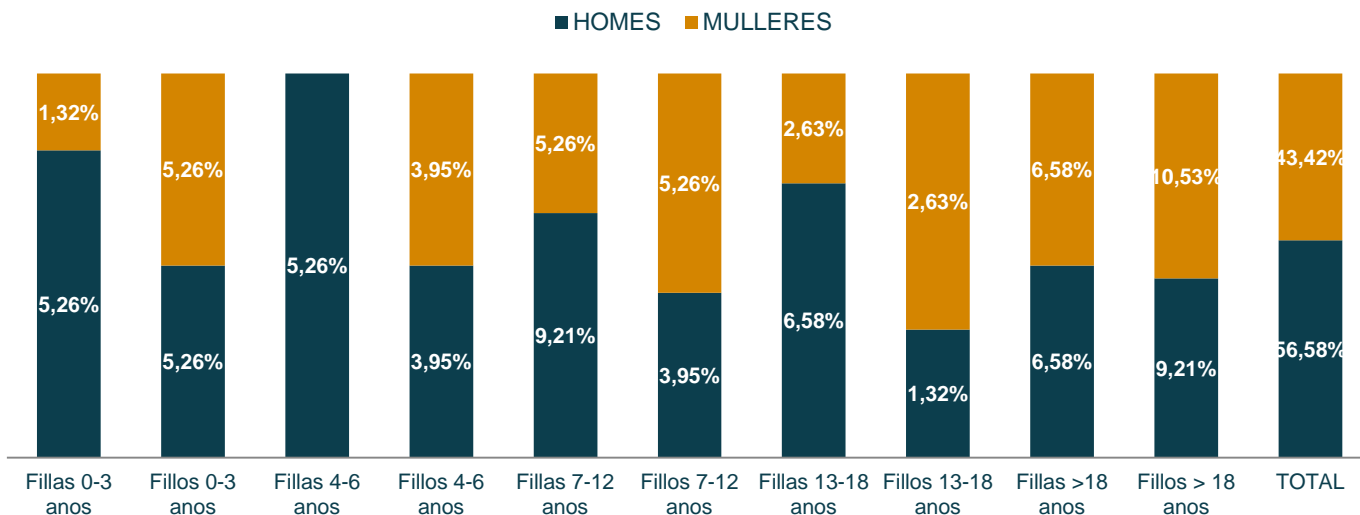
■ Si ■ Non ■ Sen resposta



FILLAS E FILLOS SEGUNDO SEXO E IDADE

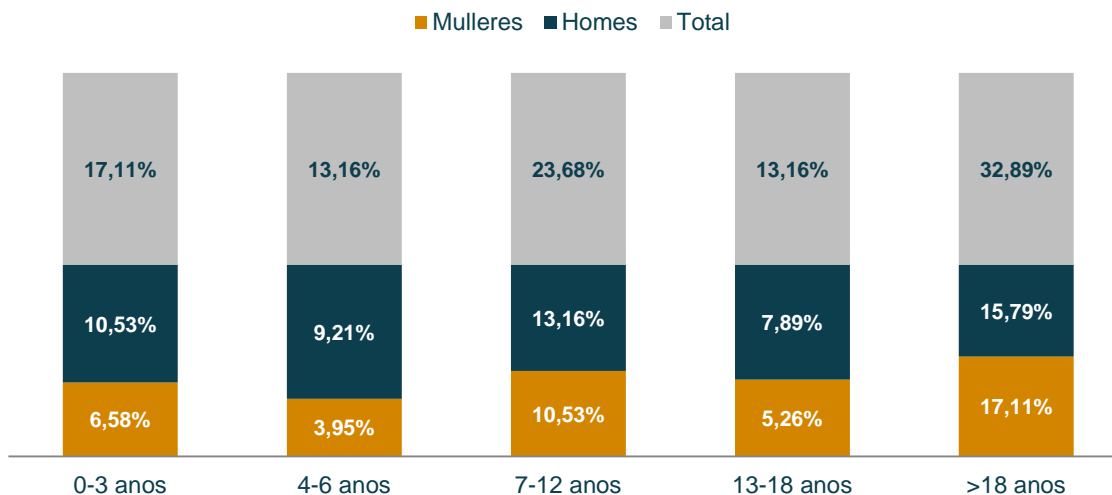
Atendendo ao sexo e idade das fillas e fillos das persoas participantes na enquisa, o grupo máis numeroso tanto para homes (9,2%) como para mulleres (10,5%) e o de fillos (varóns) maiores de 18 anos (19,7% do total)

FILLAS/FILLOS SEGUNDO SEXO E IDADE



Se temos en conta unicamente a idade das fillas e fillos, vemos que aparecen dous grupos que destacan con valores máis elevados, o de maiores de 18 anos cun 32,89% e o tramo de 7-12 anos cun 23,68%. O resto aparecen distribuídos de xeito relativamente homoxéneo.

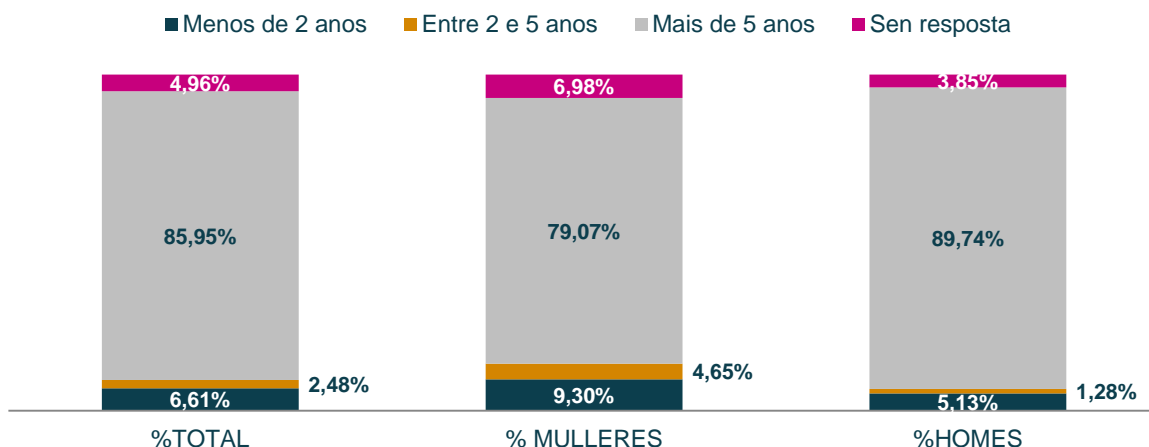
IDADES DAS FILLAS/FILLOS



BLOQUE II: SITUACIÓN LABORAL

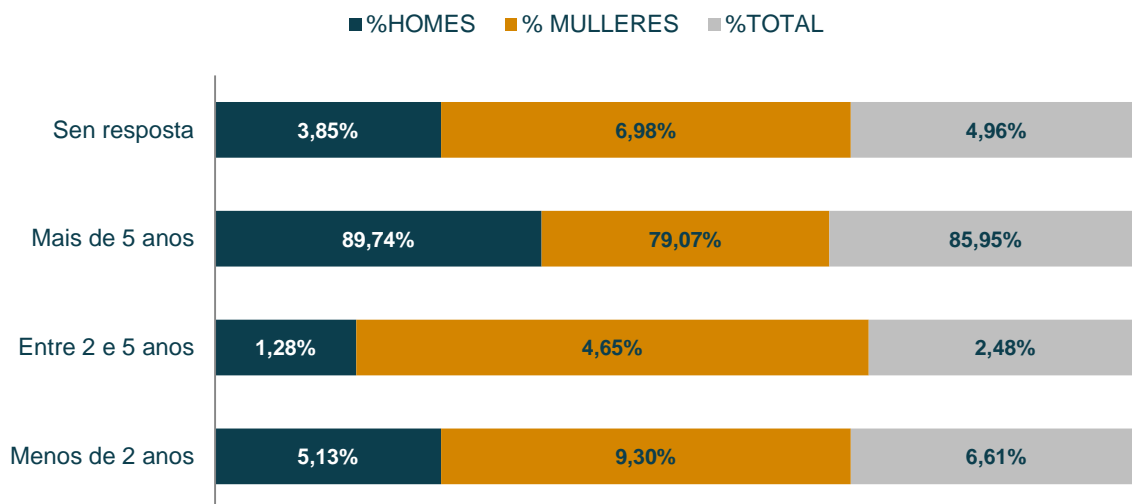
No referido a antigüidade traballando na Deputación das persoas participantes na enquisa, a maior parte delas (86%) levan máis de cinco anos traballando nesta Administración. Non se aprecian diferenzas realmente significativas entre homes (90%) e mulleres (79%) no referente a distribución, aínda que nesta categoría si existe unha diferenza dun 10%. Algo semellante sucede no resto das categorías nas que as diferenzas entre homes e mulleres son apenas dun 3% e non afectan ás tendencias.

ANTIGÜIDADE TRABALLANDO NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE?

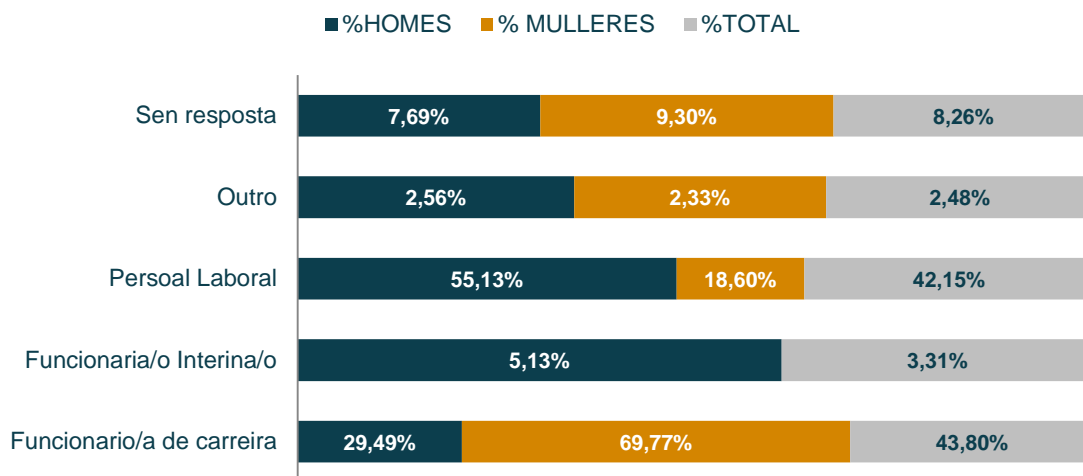


As mulleres que levan traballando entre 2 e 5 anos (4,6%) e menos de 2 anos (9,3%) representan unha porcentaxe maior que de homes nestas dúas situacións. Con todo as diferenzas son inferiores ao 3%.

ANTIGÜIDADE TRABALLANDO NA DEPUTACIÓN DE OURENSE?

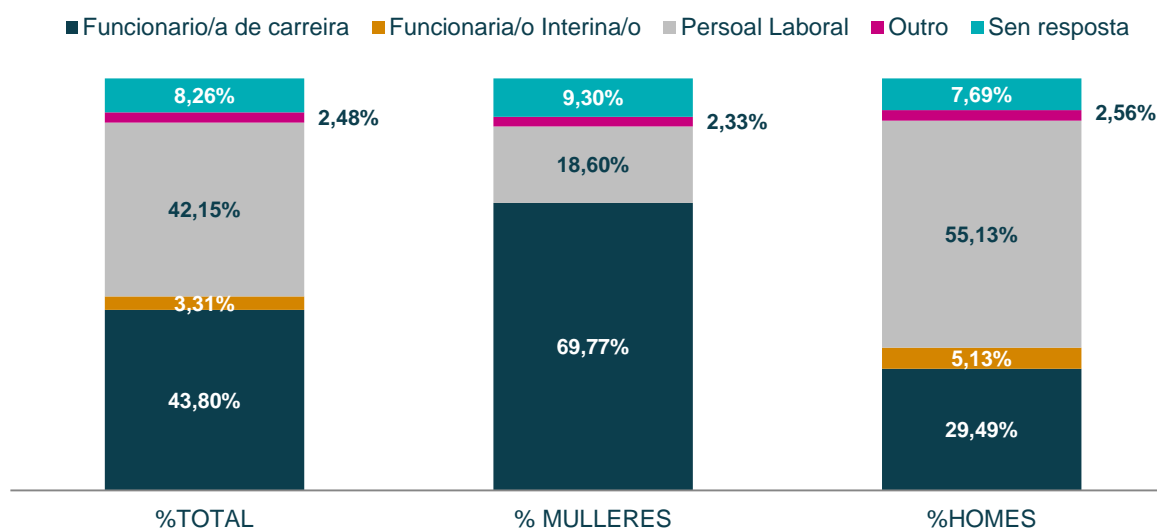


RELACIÓN LABORAL COA DEPUTACIÓN?



Analizando o tipo de relación laboral que as persoas que responderon a enquisa manteñen coa Deputación, aparecen diferenzas relevantes entre homes e mulleres. Así, mentres que o 55,13% dos homes son persoal laboral, tan so un 18,6% das mulleres aparecen nesta categoría. Na banda oposta un 69,8% das mulleres son funcionarias de carreira, fronte a un 29,5% dos homes nesta mesma situación.

RELACIÓN LABORAL COA DEPUTACIÓN?

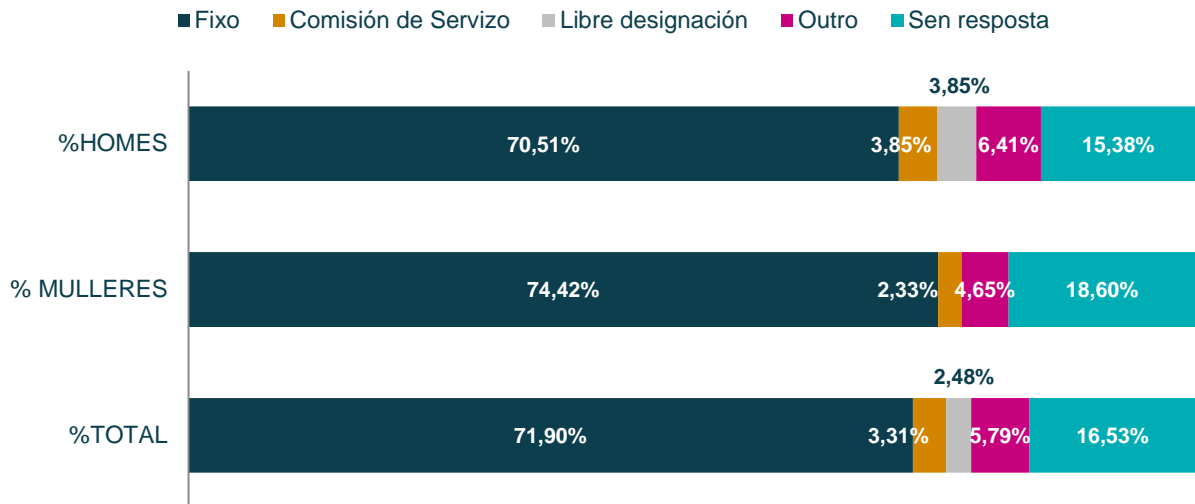


Igualmente merece especial mención o feito de que tan so os homes ocupan postos de funcionaria/o interina/o aínda que nunha porcentaxe relativamente reducida (5,13%). Ningunha das persoas que responderon á enquisa identificáronse como persoal político.

FORMA DE OCUPACION DO POSTO ACTÚAL

A maior parte das persoas participantes na enquisa, ocupan os seus respectivos postos de forma fixa (72%) tanto se son mulleres (74,4%) coma se son homes (70,5%). Un 3,8% dos homes e un 2,3% das mulleres está a ocupar o seu posto actual en comisión de servizo e destaca especialmente que tan so os homes (3,8%) ocupan postos por libre designación.

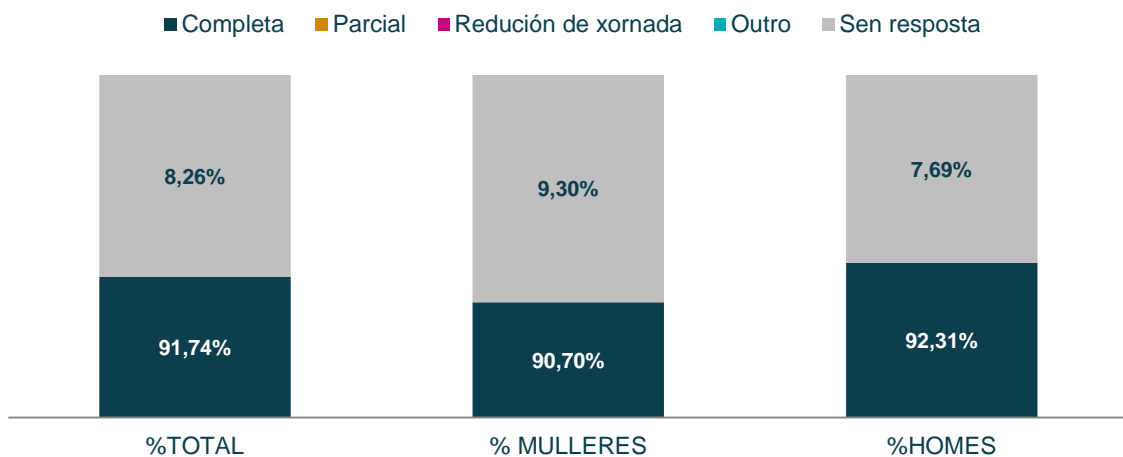
CÓMO ESTÁ A OCUPAR O SEU POSTO



XORNADA LABORAL

Respecto á xornada laboral, cabe sinalar unicamente dúas cuestións; por unha banda a falta de diferenzas entre as respostas de homes e mulleres, que neste caso é inferior ao 2%; por outra, todas as persoas afirman traballar a xornada completa, non existindo respostas para as restantes categorías (redución de xornada, xornada parcial).

TIPO DE XORNADA

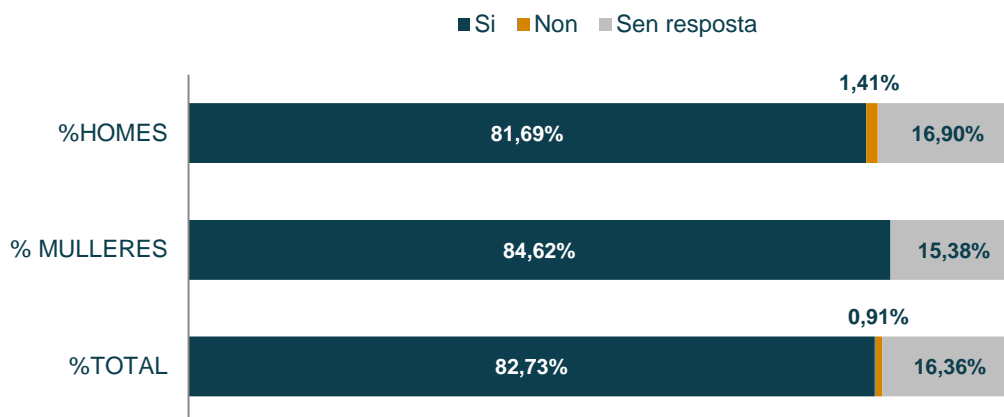


BLOQUE III: PROMOCIÓN/REGULACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDADE

PROMOCIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDADE

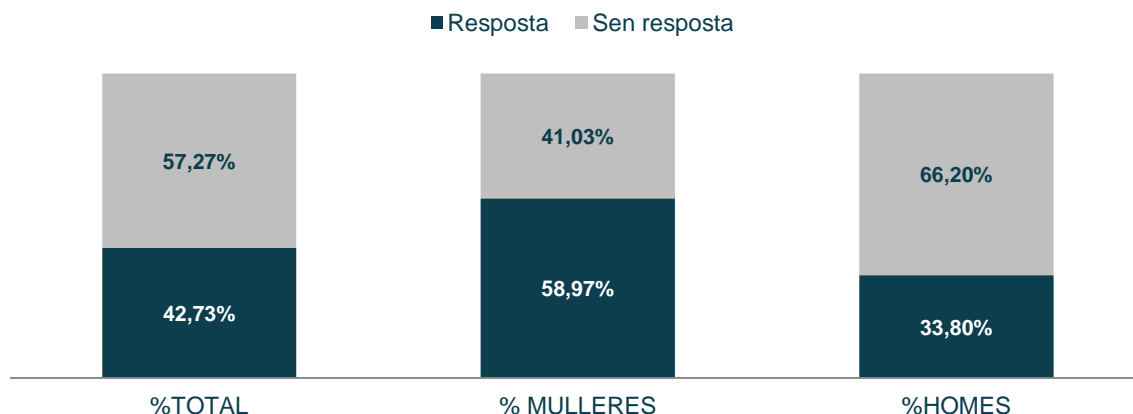
A maioría das persoas participantes na enquisa, independentemente do seu sexo, afirman estar de acordo en que as administracións deben de xogar un papel de impulso e liderado no desenvolvemento de políticas de igualdade; o 82% dos homes e o 85% das mulleres comparten esta opinión. Destaca o feito de que un 1,4% dos homes amósase contrarios a esta afirmación.

PENSA VOSTEDE QUE AS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS DEBEN XOGAR UN PAPEL IMPULSOR E PROTAGONISTA NO DESENVOLVEMENTO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES?



Igualmente preguntouse sobre cal debería de ser a finalidade dun plan de igualdade de empresa. Neste senso, destaca que tan so un 34% dos homes contestaron a esta pregunta, mentres que a resposta das mulleres acadou o 59%.

CAL É A FINALIDADE QUE NA SÚA OPINIÓN DEBE TER UN PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ?



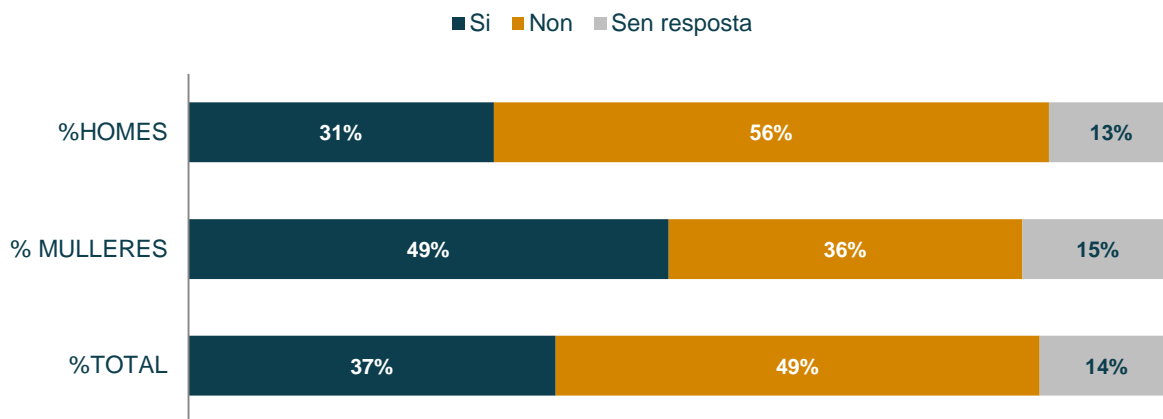
Os resultados desta pregunta recóllense de seguido de xeito literal, sen embargo a totalidade das respostas, pódense agrupar en: actuacións de conciliación, desenvolvemento profesional e igualdade salarial e aplicación real e efectiva de medidas.

- Establecer medidas de conciliación.
- A iguais ocupacións e responsabilidades igual remuneración e recoñecemento laboral.
- A iguais ocupacións e responsabilidades, igual remuneración e opcións de promoción laboral.
- Establecer unha serie de medidas de igualdade de trato e de igualdade de oportunidades entre ambos xéneros e medidas de fomento da conciliación.
- Que todos tengan los mismos derechos y oportunidades a la hora de desempeñar un puesto de trabajo. Especialmente, en puestos de dirección.

- Acabar ca discriminación existente entre homes e mulleres e que se reflecta en todas as capas sociais e en todas as idades.
- Pois que realmente se contemple a igualdade entre persoas, non diferenciando o xénero.
- No caso dunha administración pública, non creo que non se estean a dar estas oportunidades.
- Conseguir a igualdade de oportunidades de acceso, promoción e retribucións para homes e mulleres.
- Igualdade nas funcións, nas labores a realizar e nas retribucións.
- Que sea un plan creíble por los trabajadores.
- A finalidade real debería ser conseguir, coa implantación do dito plan, a igualdade de oportunidade entre homes e mulleres. Para elo exporase unha serie de medidas que se deberán levar a cabo.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar accións informativas e de formación e favorecer a conciliación familiar, laboral e persoal.
- Acabar coas diferenzas entre sexos.
- Establecer medidas concretas, efectivas y de carácter obligatorio que sitúen en igual plano iguais funcións e iguais esforzos y responsabilidades, así como, iguais oportunidades de acceso.
- Que homes e mulleres ocupemos os mesmos postos en todos os grupos.
- Conseguir a conciliación laboral das persoas (con independencia do seu xénero) e familiar/persoal.
- Establecer ítems concretos a alcanzar en períodos concretos sobre condicións de igualdade en el desarrollo, visibilización y promoción en el trabajo.
- Todos debemos ser valorados en base a los mismos criterios.
- Facilitar, de forma ecuánime, a conciliación familiar.
- Que teñan os mesmos privilexios e as mesmas oportunidades os homes e mulleres.
- Igualdade de oportunidade á hora de desenvolver responsabilidade nos postos oportunos.
- Conseguir dita igualdade de maneira real.
- Que todos los trabajadores tengamos los mismos derechos independientemente del sexo o cargo que ocupemos.
- Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.
- A finalidade é a de conquistar a igualdade entre homes e mulleres a nivel laboral
- Axudar a unha mellor conciliación da vida laboral e familiar. Trato desigual aos desiguais co obxectivo de acadar así unha maior igualdade efectiva.
- Educar.
- Que todos teñamos as mesmas oportunidades de promocionar independientemente de quen sexas fillo ou con que te leves ben.
- Debería promover e facilitar a conciliación da vida familiar e laboral - profesional en igualdade de condicións.
- Que todo traballador, independientemente do seu sexo, teña as mesmas condicións laborais.
- A eliminación das desigualdades laborais e a normalización do papel da muller como parte imprescindible no funcionamento da estrutura laboral.
- Que atendendo a la desigualdad existente por ser hombre o mujer en caso de que la haya (embarazo, fisionomía...), exista igualdade en las oportunidades, derechos y obligaciones como trabajadores.
- Igual.
- Ser todos iguais.
- Os mesmos dereitos para homes e mulleres.
- Cas mulleres e homes sexan iguais.
- Igualdade na equidade.
- Somos todos iguais.
- A igualdade.
- Que o traballador/a teña unha mellor calidade de vida o ter compatibilidade traballo e fillo/a.
- Que todos teñan a mesma oportunidade sen importar sexo, idade, etc.
- Igualdade de oportunidades para todos.
- Maior conciliación e eficacia.

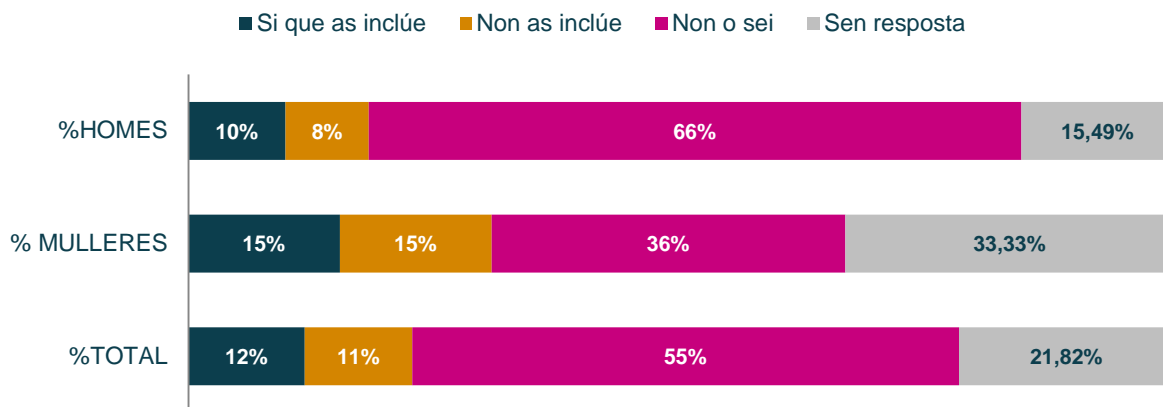
CONVENIO COLECTIVO / ACORDO REGULADOR

COÑECE OS CONTIDOS DO CONVENIO COLECTIVO PARA PERSOAL LABORAL FIXO E/OU DO ACORDO REGULADOR PARA PERSOAL FUNCIONARIO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE?



Da gráfica anterior pódese concluír que menos da metade das persoas que responderon á enquisa coñecen os contidos do convenio colectivo ou acordo regulador da Deputación Provincial. O 31% dos homes e o 49% das mulleres coñecen os contidos, mentres que un 56% dos homes e un 36% das mulleres non coñece ditos contidos.

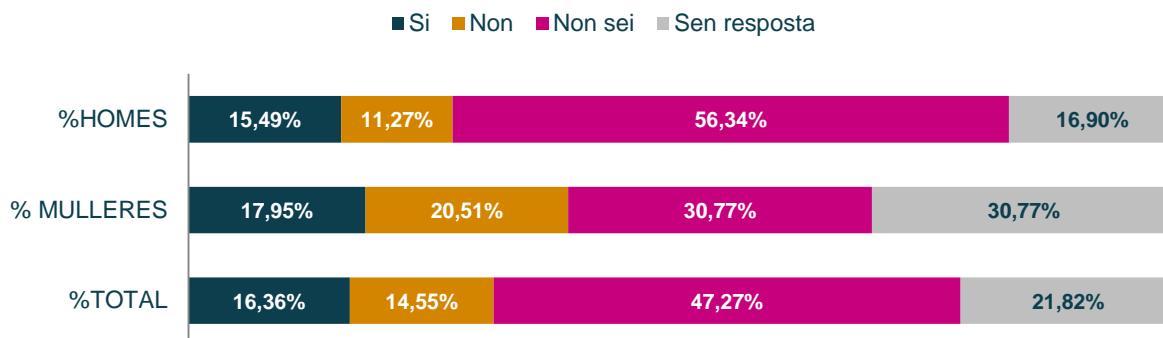
SABE SE DITO ACORDO/CONVENIO INCLÚE MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE E LOITA CONTRA A DISCRIMINACIÓN ENTRE MULLERES E HOMES?



En coherencia co gráfico anterior, un 66% dos homes e un 36% das mulleres participantes recoñece non saber se o convenio/acordo recolle medidas específicas de promoción da igualdade. Segundo un 10% dos homes e un 15% das mulleres, ditos documentos inclúen medidas específicas e, na banda oposta, un 8% dos homes un 15% das mulleres afirman que ditos documentos non inclúen medidas específicas. Como resumo conclusión desta pregunta atopamos que a maioría das respostas se sitúan no centro (non sabe), cunha equidistribución nos extremos (si/non)

CONTRIBUCIÓN DOS CONVENIOS

CONSIDERA QUE O CONTIDO DO CONVENIO COLECTIVO/ACORDO REGULADORES CONTRIBÚEN DE XEITO EFECTIVO Á PROMOCIÓN DA IGUALDADE E LOITA CONTRA A DISCRIMINACIÓN ENTRE MULLERES E HOMES?

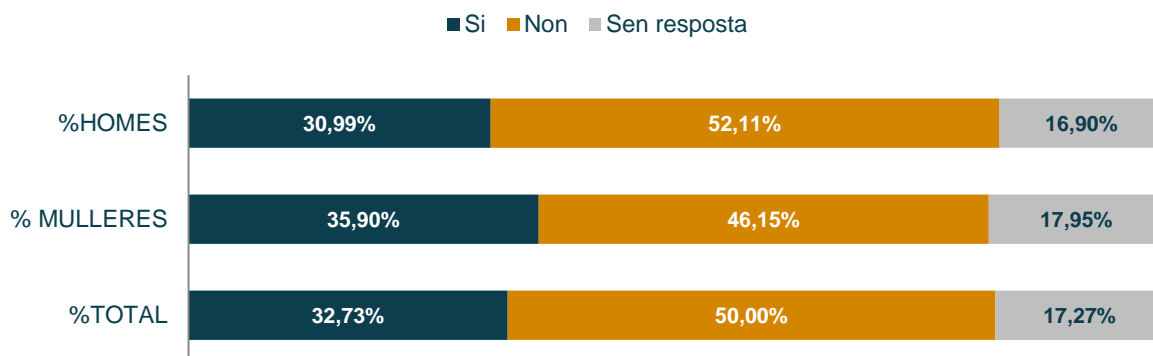


Sobre o papel do convenio/acordo nas políticas de igualdade, a maioría das persoas participantes non saben (47,2%) se contribúen de xeito efectivo á promoción da igualdade. Aparecen aquí importantes e significativas diferenzas entre mulleres e homes. Así, mentres os homes sitúanse no centro (non sei) nun 56%, nas mulleres esta porcentaxe baixa ate o 31%. Nos polos, Si/Non, os homes localízanse nun 15,4% e 11,2% respectivamente, mentres que nas mulleres estas porcentaxes son moito mais elevadas: un 18% e 20,5% respectivamente.

Con respecto aos comentarios, a transcripción literal dos mesmos é a seguinte:

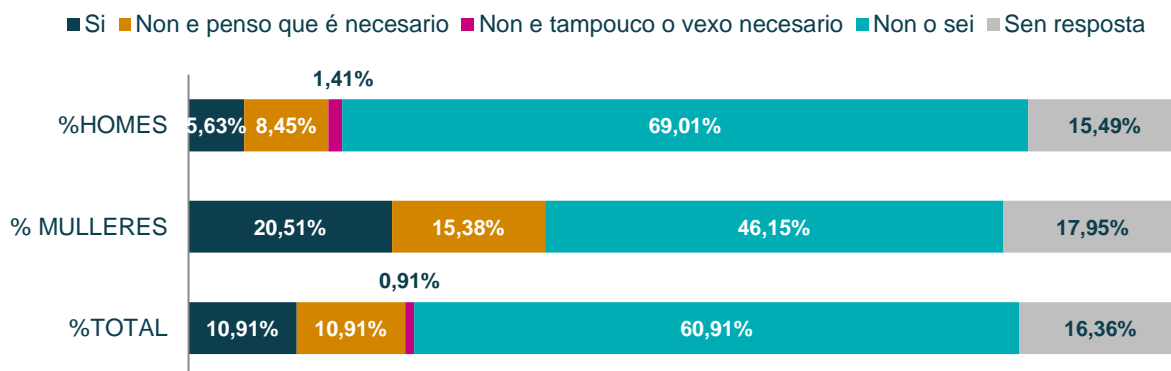
- *Si se cumpriran, si.*
- *Poden ser un instrumento para elo, si nos mesmos se contemplan as medidas adecuadas.*
- *Non interesa, mentras non deixe de coexistir e alimentar aptitudes machistas.*
- *O convenio colectivo da Deputación de Ourense non fai diferenzas en canto a sexo.*
- *So se mencionan temas sobre a violencia de xénero.*
- *Non contén previsións específicas ao respecto.*
- *No establecen concrecións e obrigacións que las potencien máis allá de medidas de conciliación que, entendo han de existir en igualdade para home e mulleres.*
- *Creo que desde o momento en el que se plantean un plan de igualdade es que creen que no somos iguais.*
- *Ante todo creo que fai falta maior información neste tema e un acceso a ela mais sinxelo. Cando se esta a redactar un plan de igualdade neste tema, supoño que será porque os instrumentos existentes non son suficientes.*
- *A igualdade principia por unha boa regulación que non ten sentido sen que se apliquen medidas efectivas que garanten a verdadeira igualdade.*
- *Falta mais fincapé neste tema.*

SABE A QUEN DEBE DIRIXIRSE NO CASO DE QUE TIVERA ALGUNHA DÚBIDA SOBRE CUESTIÓNS REFERENTES A APLICACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDADE, NECESIDADES DE CONCILIACIÓN, ETC.?



Outro feito destacable é que as persoas non saben a quen dirixirse no caso de ter dúbidas ou necesidades específicas de conciliación. O 52% dos homes e 46% das mulleres descoñecen a quen dirixirse fronte a un 31% dos homes e un 36% das mulleres que afirman coñecer cómo actuar e a quen preguntar.

SABE SE A DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE CONTA PARA O SEU PERSOAL CON ALGUNHA MEDIDA ESPECÍFICA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO, CONCILIACIÓN, COEDUCACIÓN, ETC.?



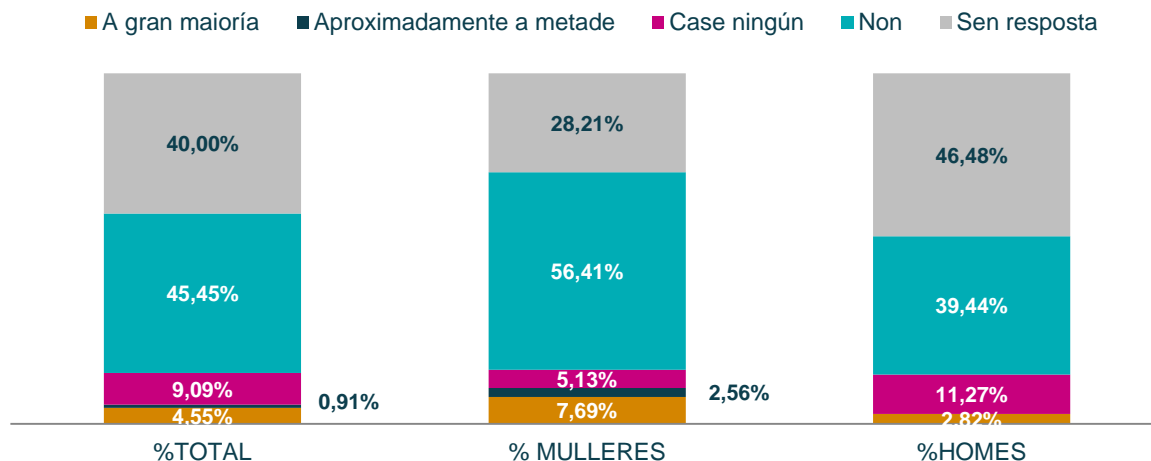
A maioría das persoas (61%) descoñece se a deputación conta con medidas específicas en materia de violencia de xénero, conciliación, coeducación, etc. Isto é tanto no caso dos homes (69%) como das mulleres (46%).

Un 15,4% das mulleres e un 11% dos homes responde que non existen ditas medidas e que serían necesarias e destaca especialmente un 1,41% dos homes que considera que non é necesario introducir este tipo de medidas.

O máis destacable desta pregunta é, que un 20,5% das mulleres afirma coñecer a existencia destas medidas específicas, fronte a tan so un 5,6% dos homes.

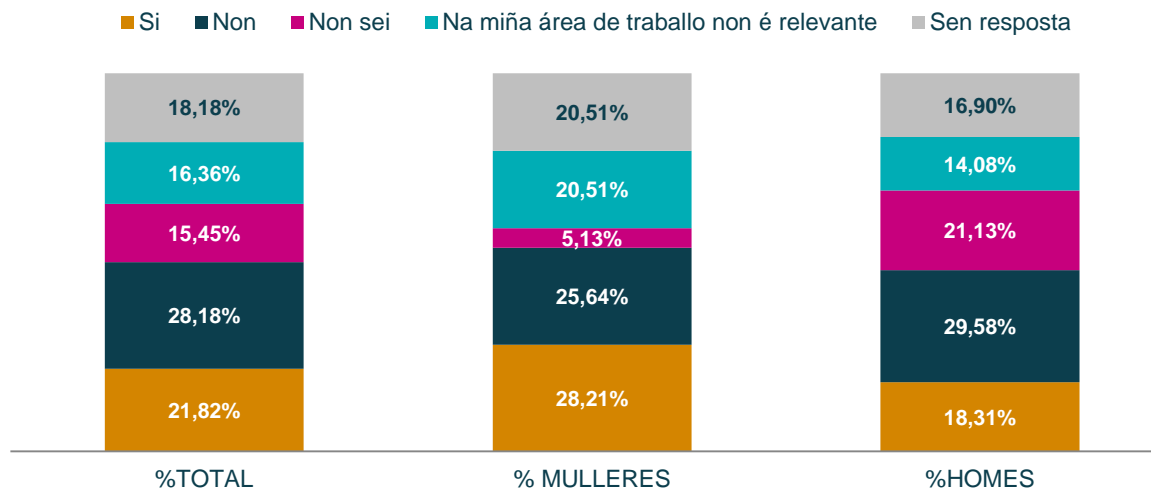
DESAGREGACIÓN DOS DATOS POR SEXO

LÉVASE A CABO, NO SEU TRABALLO A DESAGREGACIÓN DOS DATOS POR SEXO?



A maioría das persoas afirma que no seu traballo non se desagregan os datos por sexo (45%) existindo diferenzas entre os homes (39,4%) e mulleres (56,4%) Un 7,7% das mulleres e un 2,8% dos homes afirma que no seu ámbito de traballo desagregáanse a maior parte dos datos segundo sexo e un 5,1% das mulleres e un 11,2% dos homes no seu traballo non se desagrega case ningún dato.

CONSIDERA IMPORTANTE QUE SE ANALICEN OS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO?

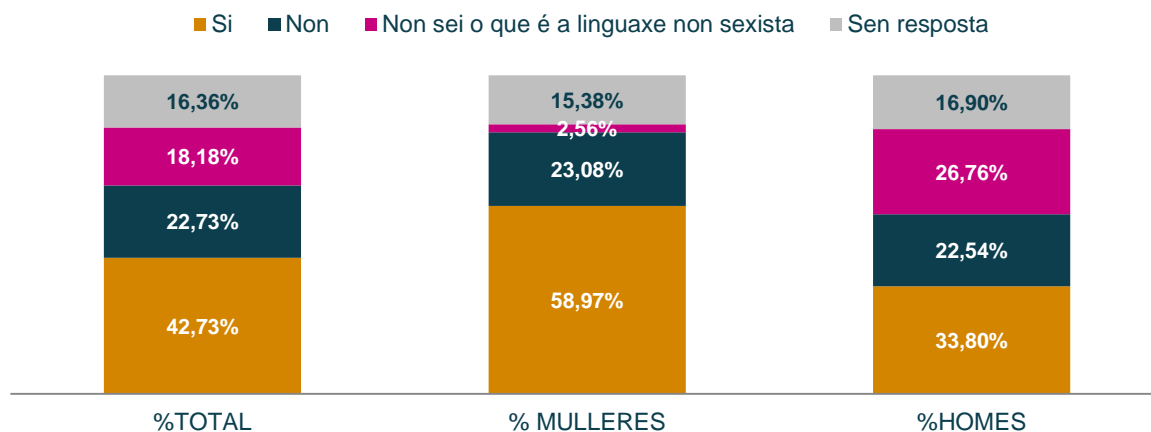


Sobre a importancia de que se desagreguen os datos segundo sexo, destaca o feito de que tan so para un 28% das mulleres e un 18% dos homes resulta relevante que se faga dita desagregación.

Tamén resulta de especial interese que un 20,5% das mulleres e un 14% dos homes considere que esta desagregación non resulta relevante na súa área de traballo.

LINGUAXE NON SEXISTA

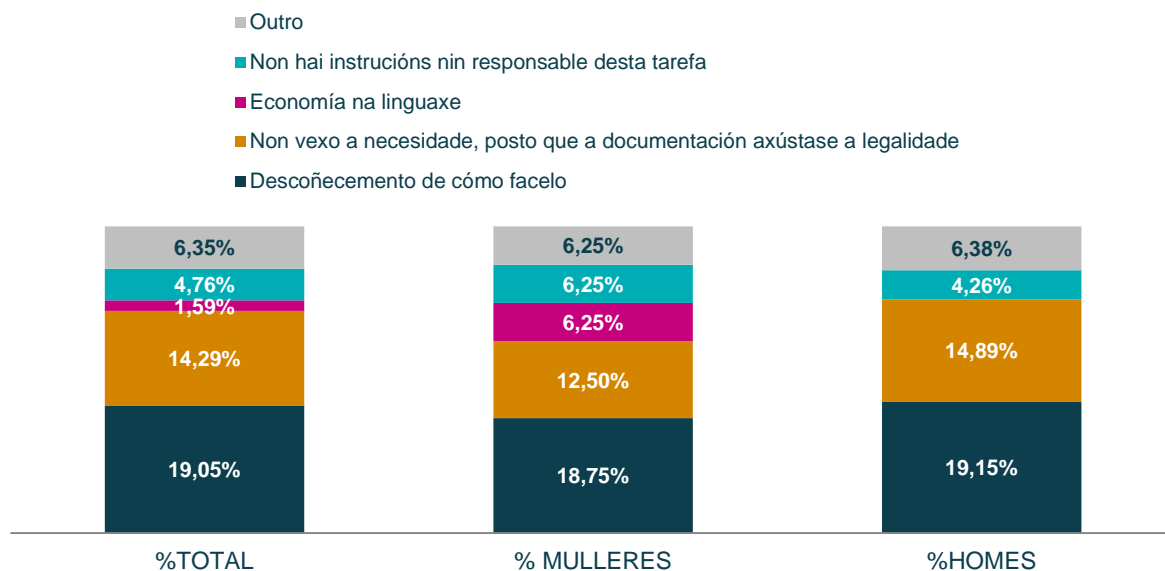
OS DOCUMENTOS INTERNOS QUE PRODUCE A SÚA ÁREA/SERVIZO EMPREGAN UNHA LINGUAXE NON SEXISTA?



Máis da cuarta parte dos homes (27%) descoñecen o que é a linguaxe non sexista fronte a tan so un 2,6% das mulleres. A maioría das mulleres (58,9%) e un terzo dos homes (33,8%) afirman que nos seus respectivos servizos emprégase unha linguaxe non sexista.

Sen embargo, un 23% das mulleres e unha cifra case idéntica, 22,5% no caso dos homes, recoñece que nas súas respectivas áreas e/ou servizos non se emprega unha linguaxe non sexista.

NO CASO DE QUE NON SE REALICE, CAL CRE QUE É O MOTIVO PRINCIPAL?

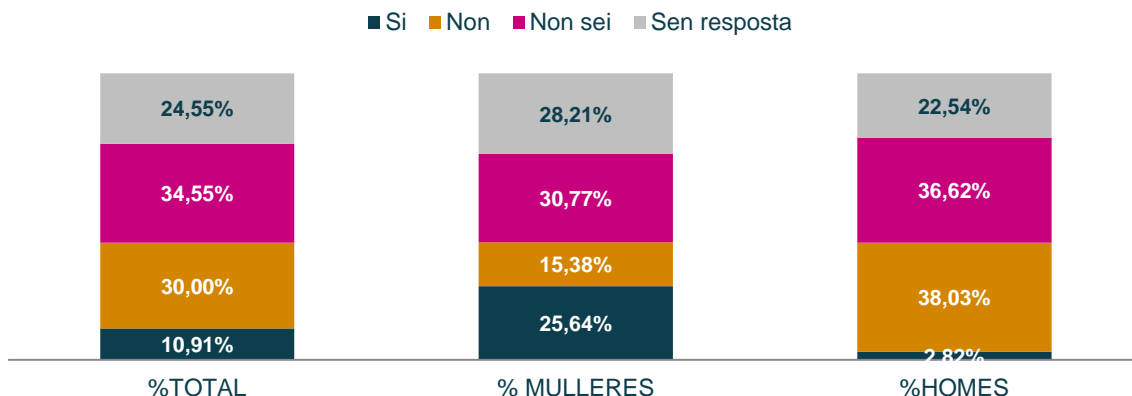


Con respecto ás causas polas que non se aplica a linguaxe non sexista (cando este é o caso), o descoñecemento de cómo aplicar a linguaxe non sexista aparece como primeira causa tanto para homes (19%) como para mulleres (18,7%) en porcentaxes case idénticos.

Destaca o feito de que un 12,5% das mulleres e un 14,9% dos homes non ven a necesidade de aplicar dita linguaxe posto que os textos axústanse a legalidade. Un 6,2% das mulleres e un 4,3% dos homes achacan esta situación á falta de instrucións e/ou responsables nesta tarefa.

INFLUENZA DO PLAN DE IGUALDADE

CONSIDERA QUE OS OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS QUE CONTEMPLE O FUTURO PLAN DE IGUALDADE AFECTARÁN Á SÚA ÁREA/SERVIZO?

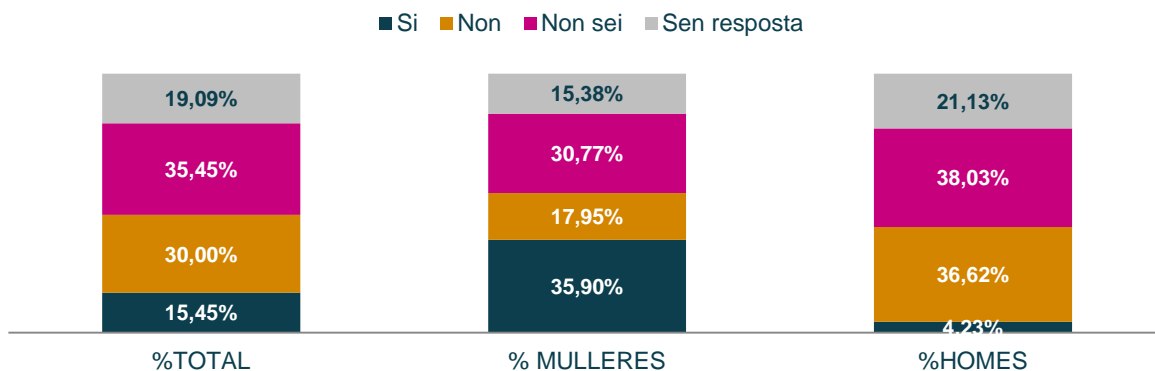


Sobre se a cuestión de se as actuacións do plan de igualdade afectarán ás áreas e servizos nos que as persoas participantes na enquisa desenvolven o seu traballo, xorden importantes diferenzas. Mentres o 31% das mulleres e o 37% dos homes non saben cómo afectará o plan á súa área e/ou servizo, un 15,4% das mulleres considera que non afectará, fronte a un 38% dos homes que comparte esta idea. Na banda oposta, un 26% das mulleres considera que o PIOMH afectará ás súas áreas/servizos fronte a so un 2,8% dos homes.

Con respecto aos comentarios, a transcripción literal dos mesmos é a seguinte:

- *No relativo ao uso de linguaxe non sexista, inicialmente requirirá un esforzo.*
- *Do mesmo xeito que ao resto de departamentos da institución*
- *Medidas de conciliación de la vida familiar.*
- *Esperaré a ver cuales son tales medidas para opinar sobre si afectan o no al área/servicio.*
- *Pola obriga de acatar os seus contidos e recomendacións.*
- *Dependerá de las medidas que se propongán.*
- *El plan debe ser igualitario, ya no tanto en materia de género sino respecto a la remuneración en igualdad de puestos.*
- *Sería un bo obxectivo, calquer medida que axude a facilitar conciliación familiar, segundo os distintos casos.*
- *Por ser un área donde la mayor parte de los trabajadores son hombres y no se creían que las mujeres estuvieran capacitadas para la realización de determinados trabajos.*
- *Non penso que haxa discriminación no servizo no que traballo*

CONSIDERA QUE OS OBXECTIVOS E ACTUACIÓNS QUE CONTEMPLE O FUTURO PLAN DE IGUALDADE AFECTARANLLE A VOSTEDE COMO TRABALLADORA/TRABALLADOR?



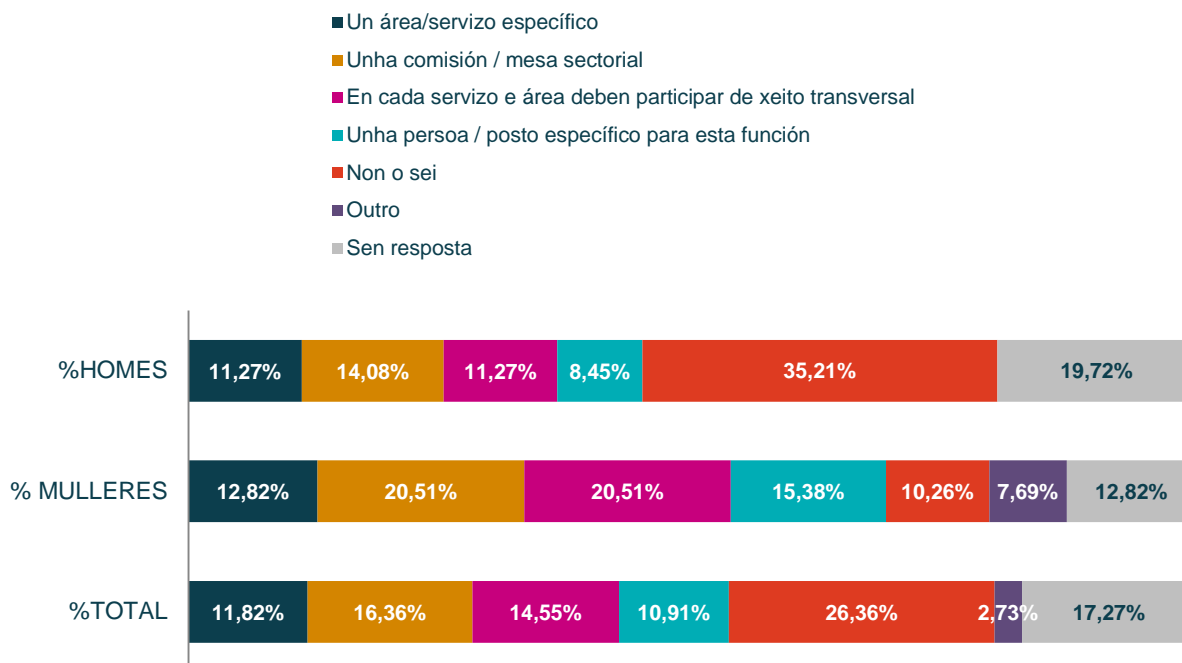
Sobre a forma en que o plan de igualdade afectará como traballadora/traballador, novamente repítense as diferenzas entre mulleres e homes. En termos xerais as proporcións da resposta anterior mantéñense con pequenas variacións nas porcentaxes. Destaca novamente que un 36% das mulleres considera que o plan si que lles afectará fronte a tan so un 4,2% de homes que compartes esta opinión.

A transcripción literal dos comentarios sobre esta resposta son os seguintes:

- Favorecerán la flexibilidad horaria entre otras
- Entendo que a lo menos no relativo a ser cautelosa no uso de linguaxe non sexista na emisión de informes, por costume acostumamos a utilizar expresións como interventor/interventora, secretario/a, etc.
- No ámbito sanitario pensaría nunha patoloxía ou entidade enferma.
- Non me sinto discriminada por motivos de sexo no meu posto de traballo. Pero si me poderían afectar na conciliación da vida persoal e laboral.
- Me gustaría poder acogerme a medidas de conciliación de la vida familiar.
- Esperaré a ver cuales son tales medidas.
- Pola obriga de acatar os seus contidos e recomendacións.
- Dependerá de cuáles sean las medidas propuestas/adoptadas.
- A efectos de poder atender a horarios de colexio do meu fillo.
- Mi puesto es ejercido en igualdad de condiciones por hombres que por mujeres.
- Non deberían afectarme sempre e cando non compita nunha promoción cunha filla dun alcalde.
- Non sei cal vai ser o futuro plan de igualdade.
- Afectaría para ben, por ter melloras na conciliación familiar.

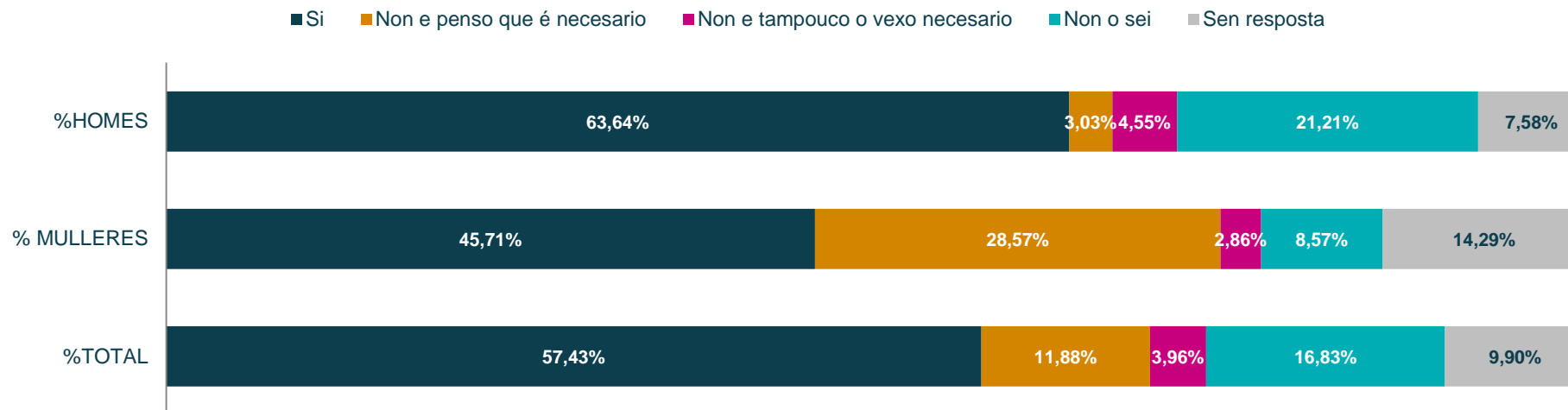
IGUALDADE E PROMOCIÓN LABORAL

QUÉN PENSA QUE DEBE ASUMIR AS FUNCIÓNS, TAREFAS E RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE IGUALDADE DENTRO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL?



Quen debe asumir as responsabilidades en materia de igualdade é unha cuestión na que as opinións están moi diversificadas; homes (11,2%) e mulleres (12,8%) coinciden en que debe ser un área ou servizo específico, sen embargo para o 20,5% das mulleres debería existir unha comisión ou mesa sectorial (fronte a so un 14% de homes) e unha porcentaxe idéntica de mulleres (20,5%) opina que debería incorporarse transversalmente, fronte a so un 11,2% de homes que comparte esta resposta.

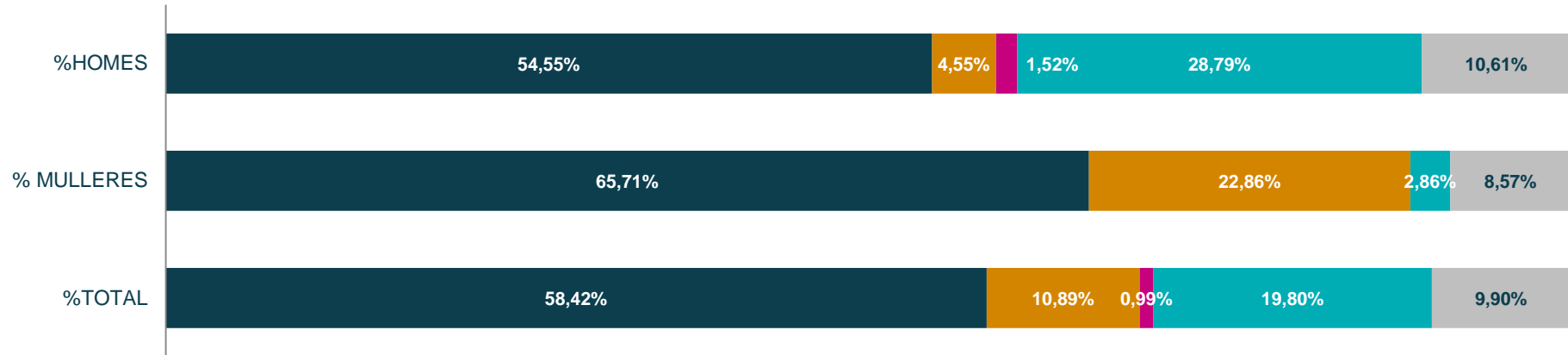
CONSIDERA VOSTEDE QUE MULLERES E HOMES TEÑEN AS MESMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE?



Acerca das oportunidades de promoción laboral dentro da Deputación Provincial de Ourense, o 64% dos homes participantes na enquisa considera que mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de promoción laboral, pero tan so o 46% das mulleres comparte esta opinión. O 28,6% das mulleres considera que as mulleres non teñen as mesmas oportunidades e que é necesario que as teñan, pero isto tan só o comparten un 3,03% dos homes. Destaca igualmente que un 4,5% dos homes e un 2,9% das mulleres opinan que homes e mulleres non teñen as mesmas oportunidades de promoción pero tampouco ven necesario que isto sexa así.

ATENDENDO CONCRETAMENTE A SÚA ÁREA/SERVIZO, CREE QUE MULLERES E HOMES TEÑEN AS MESMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL?

■ Si ■ Non e penso que é necesario ■ Non e tampouco o vexo necesario ■ Non o sei ■ Sen resposta

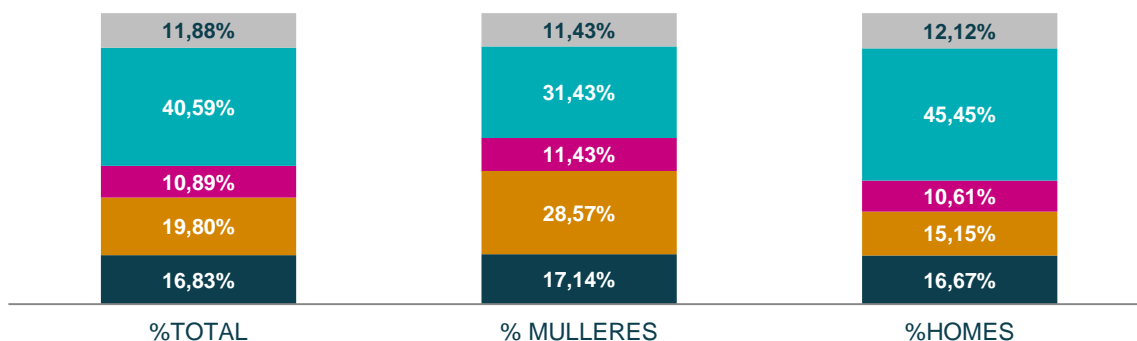


Concretando a igualdade de oportunidades de promoción nas áreas ou servizos nas que traballan as persoas participantes na enquisa, neste caso son maioría (66%) as mulleres que creen que existe igualdade de oportunidades de promoción laboral, se ben os homes tamén comparten maioritariamente esta opinión (55%). Sen embargo un 23% das mulleres pensa que non existe esta igualdade e que é necesaria fronte a un 4,5% dos homes.

Outra das conclusións a ter en conta e que as mulleres implícense moito máis á hora de responder a estas cuestións posto que so un 2,9% das mulleres se posiciona no (“non o sei”) mentres que un 29% dos homes opta por esta opción.

CREE VOSTEDE QUE ESTANSE LEVANDO A CABO DENTRO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL ACCIÓNS PARA QUE AS MULLERES E OS HOMES OCUPEN POSTOS TRADICIONALMENTE OCUPADOS POLO SEXO OPOSTO?

■ Si ■ Non e penso que é necesario ■ Non e tampouco o vexo necesario ■ Non o sei ■ Sen resposta

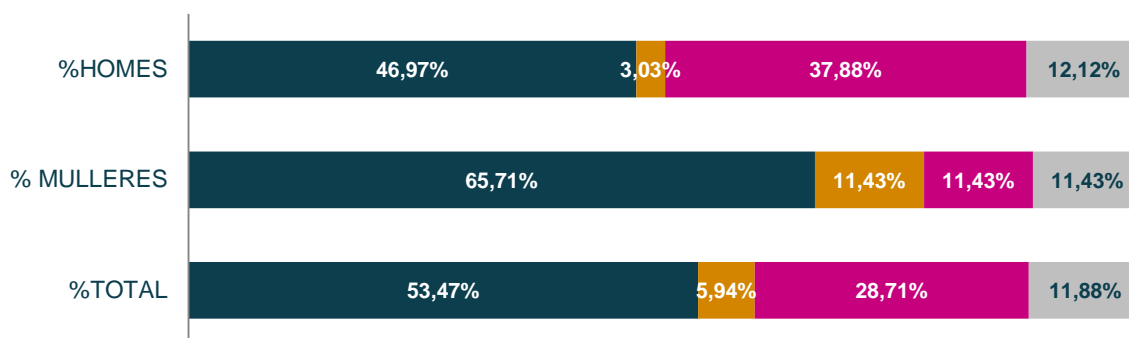


En grandes liñas, mulleres e homes coinciden nas respostas á cuestión sobre si se están levando a cabo dentro da Deputación Provincial accións para que as mulleres e os homes ocupen postos tradicionalmente ocupados polo sexo oposto; o 17% das mulleres e o 16,7% dos homes opinan que si se están levando a cabo actuacións. Resulta bastante destacable que o 11,4% das mulleres e o 10,6% dos homes recoñeza que non se están levando a cabo este tipo de actuacións, pero tampouco o ven necesario.

A maior diferenza xurde entre mulleres e homes na resposta que afirma que non se está a facer nada nesta liña e si que sería necesario. Deste xeito o 28,6% das mulleres pensa que sería necesario, pero so un 15% dos homes comparte esta opinión. Un 45% dos homes e un 31% das mulleres descoñece esta cuestión, sendo esta a resposta maioritaria.

CREE VOSTEDE QUE EXISTE UNHA POLÍTICA SALARIAL IGUALITARIA ENTRE HOMES E MULLERES DENTRO DA DEPUTACIÓN?

■ Si ■ Non e penso que é necesario ■ Non o sei ■ Sen resposta

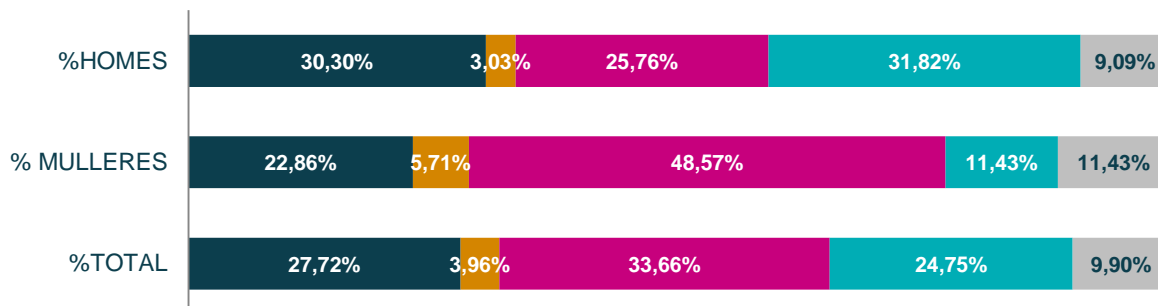


Mulleres (65,7%) e homes (49,8%) están de acordo en que existe unha política salarial igualitaria dentro da Deputación de Ourense. As maiores diferenzas aparecen nas persoas que pensan que non existe unha política salarial igualitaria e que ademais é necesaria: o 11,4% das mulleres escolle esta opción fronte a tan so un 3,03% dos homes.

A segunda gran diferenza aparece con respecto ao descoñecemento, deste xeito un 37,8% dos homes afirma descoñecer esta información mentres que so un 11,4% das mulleres comparte esta opinión.

CREE VOSTEDE QUE DEBE DE TERSE EN CONTA A SITUACIÓN PERSOAL E FAMILIAR Á HORA DE ASIGNAR POSTOS DE RESPONSABILIDADE DENTRO DA DEPUTACIÓN?

■ Si ■ Non e penso que é necesario ■ Non e tampouco o vexo necesario ■ Non o sei ■ Sen resposta



Sobre se debe terse en conta a situación persoal e familiar á hora de asinar postos de responsabilidade, as mulleres participantes opinan maioritariamente que non e non o consideran necesario (48,6%) mentres que os homes secundan esta opinión nun 25,7%. Na banda oposta, o 30,3% dos homes e o 22,86% das mulleres opinan que debería terse en conta a situación familiar e persoal á hora de asignar postos de responsabilidade.

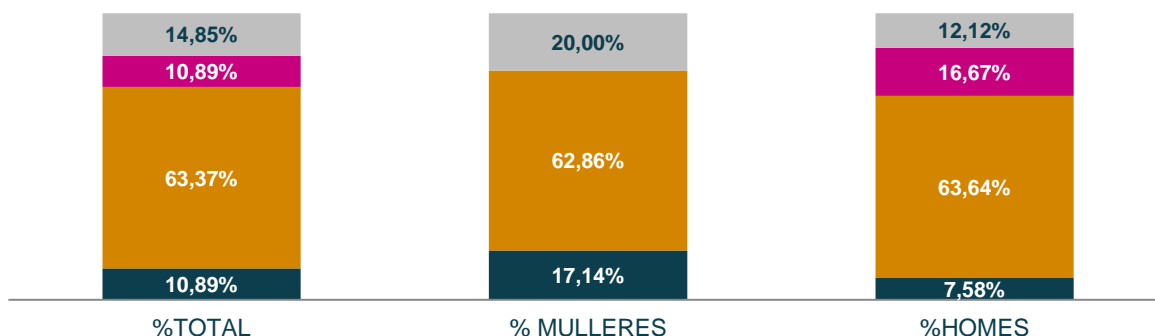
En termos xerais, a lectura que pode facerse é que os homes consideran que a situación persoal e laboral debe condicionar a asignación de postos de responsabilidade, mentres que as mulleres opinan pola contra que a situación persoal e familiar non condiciona un mellor ou peor desempeño profesional e, por tanto, non debe terse en conta.

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE

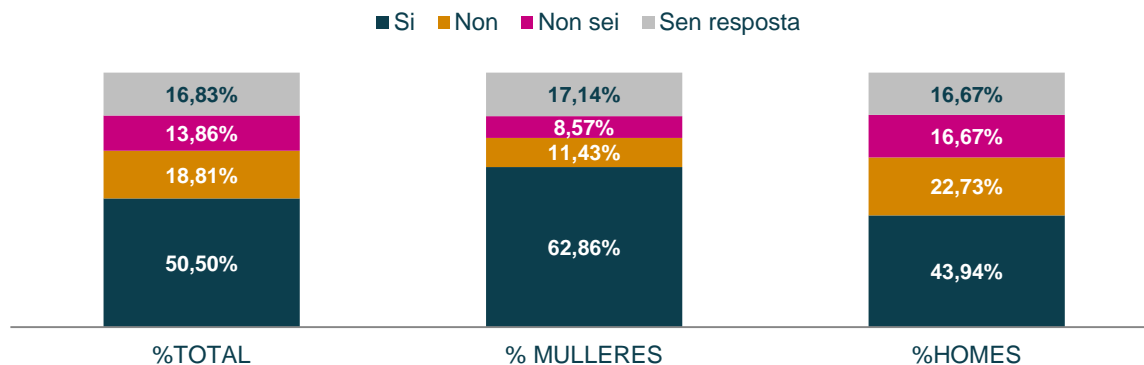
Un 17% das mulleres e tan so un 7,6% dos homes participantes na enquisa afirma ter formación en materia de igualdade. Maioritariamente, nin mulleres (62,87%) nin homes (63,6%). posúen formación específica.

POSÚE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES?

■ Si ■ Non ■ Non o sei ■ Sen resposta

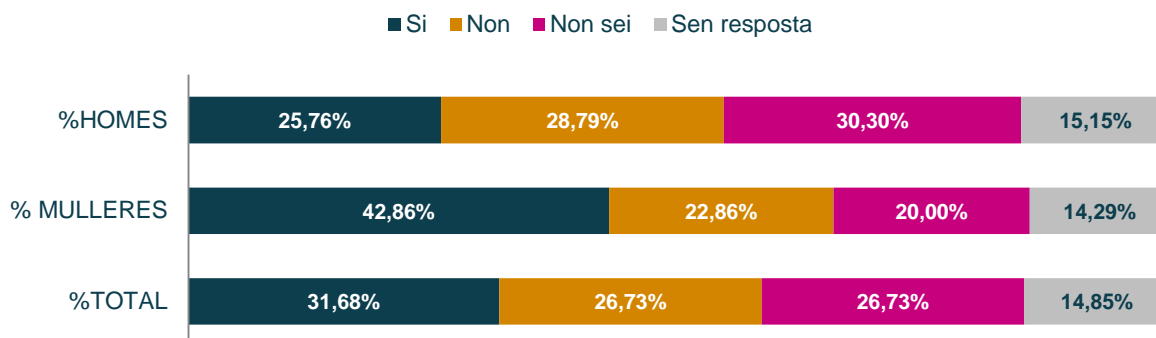


ESTARÍA INTERESADA/INTERESADO EN RECIBIR FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES?



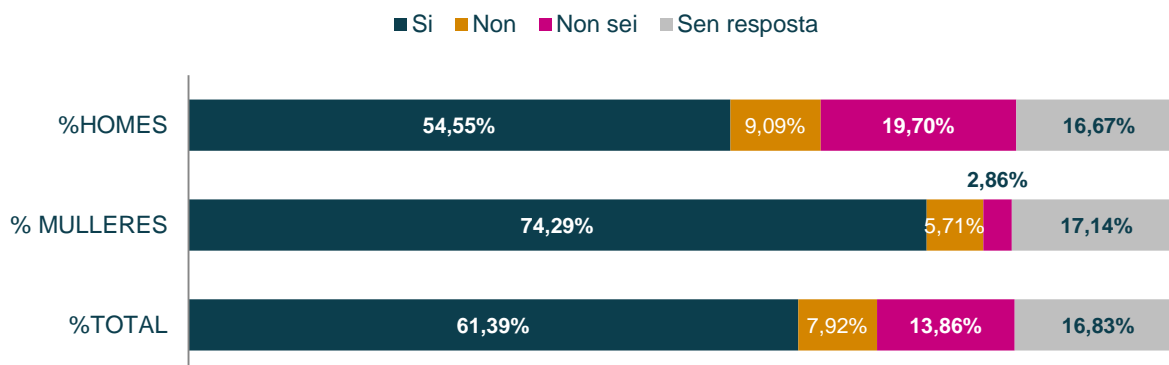
A maioría das persoas participantes na enquisa estarían interesadas en recibir formación en igualdade. Un 62,8% das mulleres e un 43,9% dos homes afirman o seu interese en recibir formación específica en igualdade. Destaca que un 11,4% das mulleres e un 22,7% dos homes, manifestan non ter interese en recibir formación deste tipo.

PENSA QUE RECIBIR FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES SERÍA DE APLICACIÓN NO SEU ÁMBITO E POSTO DE TRABALLO?



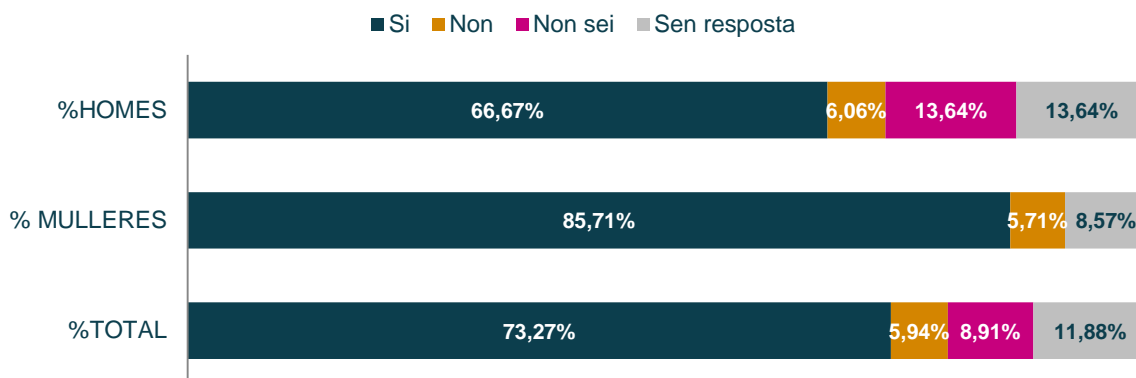
As mulleres opinan maioritariamente (42,8%) que recibir formación en igualdade sería de aplicación no seu traballo, opinión compartida polo 25% dos homes; sen embargo, estes opinan maioritariamente, aínda que con pouca diferenza (28,8%), que non sería de aplicación no seu traballo; o 22,8% das mulleres tamén pensa que non sería de aplicación no seu posto.

CONSIDERA IMPORTANTE QUE O PERSOAL TÉCNICO TEÑA FORMACIÓN NA ÁREA DE XÉNERO E IGUALDADE?



A gran maioría das persoas que responderon a enquisa, independentemente do seu sexo, coinciden na importancia de que o persoal técnico teña formación en igualdade. Así, o 74,2% das mulleres e o 54,5% dos homes compartes esta opinión. Na banda contraria, un 9% dos homes e un 2,8% das mulleres pensan que isto no é importante.

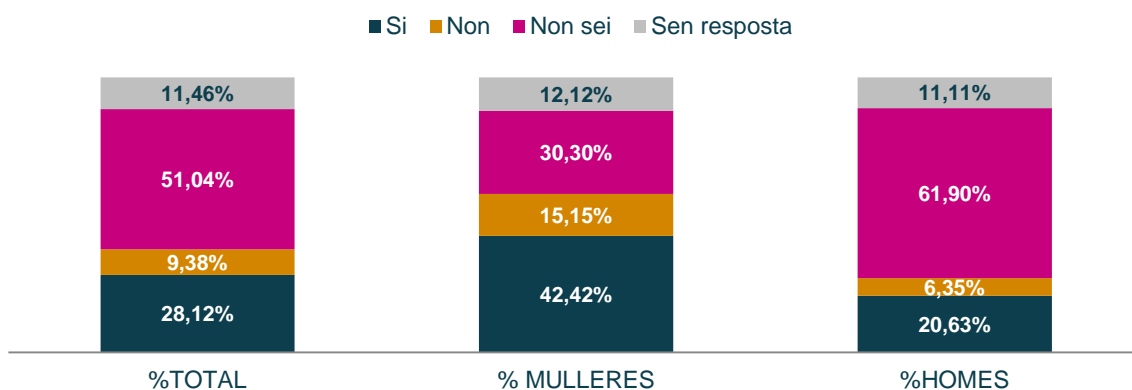
CONSIDERA IMPORTANTE QUE O PERSOAL POLÍTICO TEÑA FORMACIÓN NA ÁREA DE XÉNERO E IGUALDADE?



A gran maioría das persoas participantes considera importante que o persoal político teña formación en igualdade, no caso das mulleres a porcentaxe chega ata o 85,7% e no caso dos homes ata o 66,7%. Tan so un 6% dos homes e un 5,7% das mulleres non considera importante que o persoal político teña formación en materia de xénero e igualdade.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

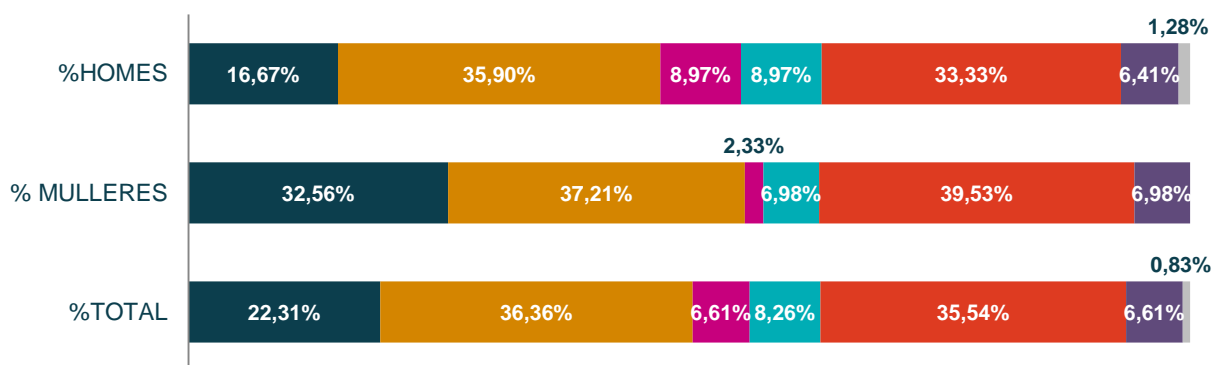
SABE SE NA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE EXISTE ALGÚN TIPO DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL DIRIXIDA ÁS TRABALLADORAS E TRABALLADORES?



No referente ás medidas de conciliación, aparece unha forte diferenza entre homes e mulleres. Mentres os primeiros afirman maioritariamente descoñecer a existencia destas medidas, un 61,9%, tan so un 30,3% das mulleres afirman descoñecelas. O 42,4% das mulleres responde que si existen medidas de conciliación dentro da Deputación, mentres que tan so un 20,6% dos homes comparte esta resposta. Un 15,15% das mulleres e un 6,6% dos homes din que non existen medidas específicas de conciliación dirixidas ao persoal da Deputación.

ENTRE AS SEGUINTE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL, CALES PENSA QUE EXISTEN NA ACTUALIDADE?

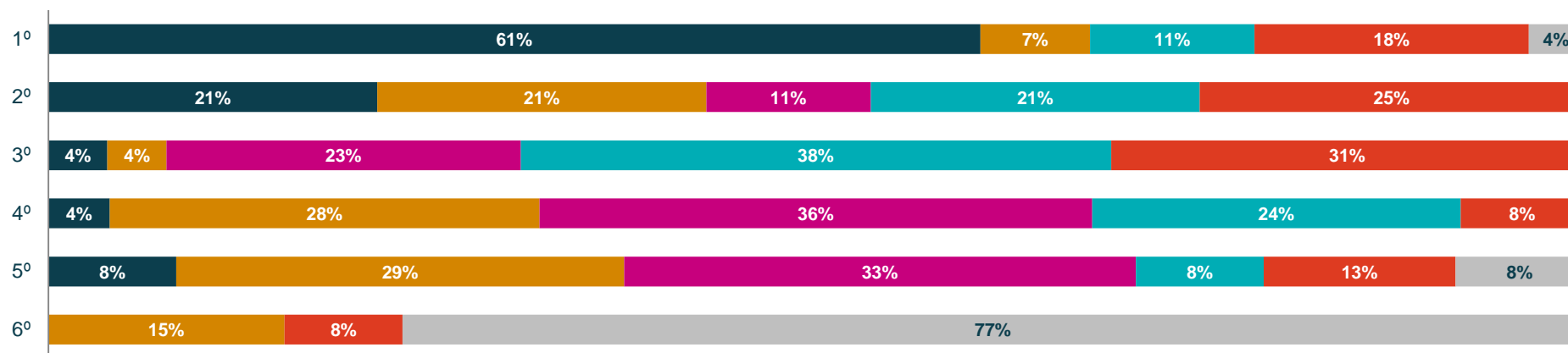
- Flexibilidade horaria na entrada e saída
- Permisos adicionais por nacemento, acollemento, adopción ...
- Servizos de coidado infantil: Escola infantil / ludoteca...
- Servizos de apoio ao coidado de persoas dependentes
- Reducións de xornada por coidado de fillas/fillos e/ou persoas dependentes
- Ningunha das anteriores
- Outro



Sobre as medidas existentes, practicamente non se aprecian diferenzas entre homes e mulleres tanto na tendencia xeral, como na distribución das opinións. A redución de xornada e os permisos por nacemento, acollemento, etc. son as opcións sinaladas prioritariamente por homes e mulleres, con valores que van dende o 33,3% ata o 39,5%.

ENTRE AS SEGUINTE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL, CALES PENSA QUE SERÍAN MÁIS ÚTILES. MULLERES

- Flexibilidade horaria na entrada e saída
- Permisos adicionais por nacemento, acollemento, adopción ...
- Servizos de coidado infantil: Escola infantil / ludoteca...
- Servizos de apoio ao coidado de persoas dependentes
- Reducións de xornada por coidado de fillas/fillos e/ou persoas dependentes
- Outras

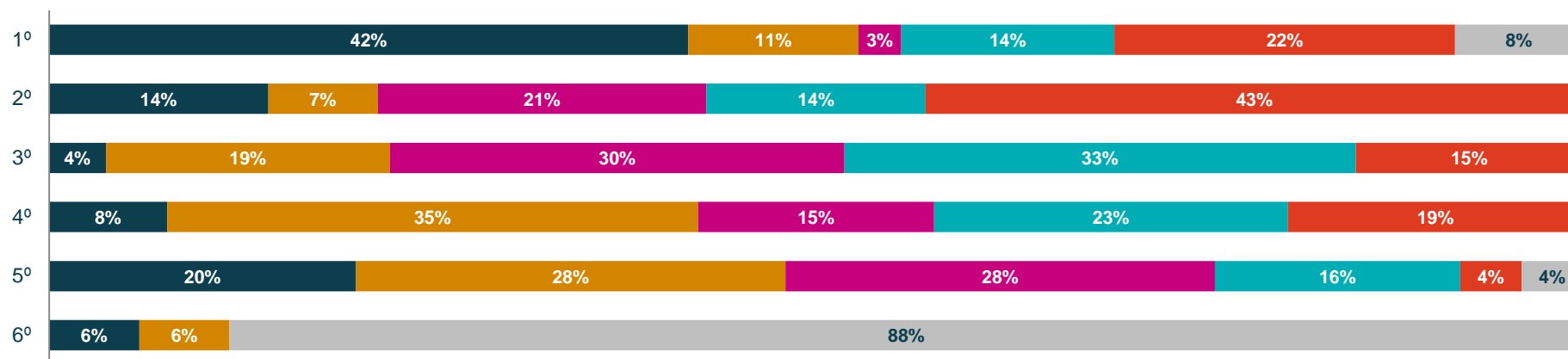


No tocante á importancia das diferentes medidas de conciliación, para as mulleres a flexibilidade horaria é a que máis veces aparece en primeira posición (61%), seguida da redución de xornada (18%).

As que máis veces sitúan en segunda posición repártense entre a flexibilidade horaria, os permisos adicionais e os servizos de apoio para o coidado de persoas dependentes (21% cada unha delas) e a redución de xornada cun 25%

ENTRE AS SEGUINTES MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL, CALES PENSA QUE SERÍAN MÁIS ÚTILES. HOMES

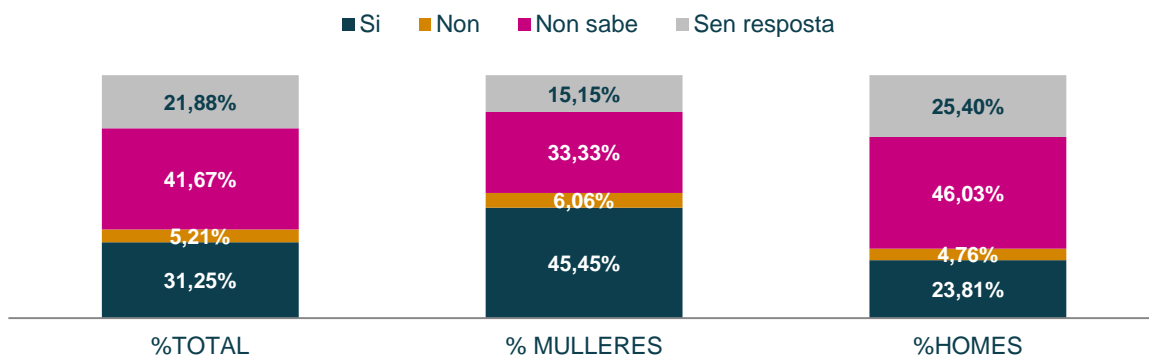
- Flexibilidade horaria na entrada e saída
- Permisos adicionais por nacemento, acollemento, adopción ...
- Servizos de coidado infantil: Escola infantil / ludoteca...
- Servizos de apoio ao coidado de persoas dependentes
- Reducións de xornada por coidado de fillas/fillos e/ou persoas dependentes
- Outras



Para os homes a flexibilidade horaria ocupa a primeira posición no 42% dos casos, seguida pola redución de xornada (22%).

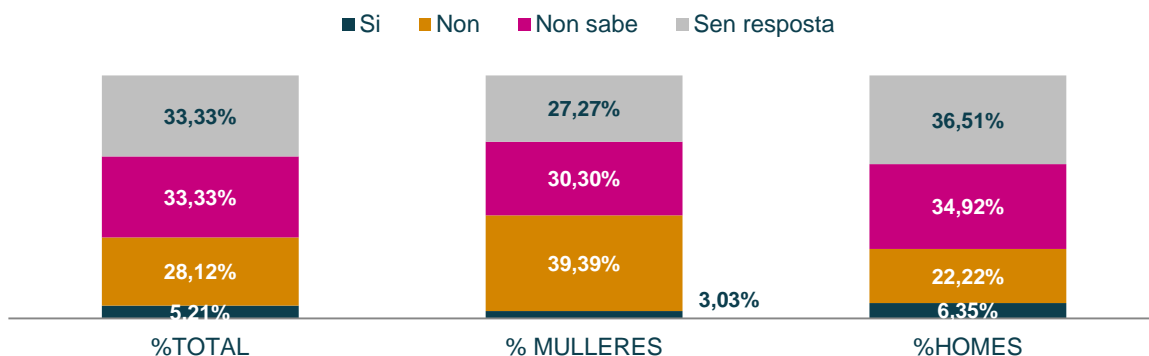
Na segunda posición predomina a redución de xornada, cun 43%, seguida polos servizos de coidado infantil (21%)

NA SÚA OPINIÓN, APLÍCENSE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL ENTRE AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES DA DEPUTACIÓN?



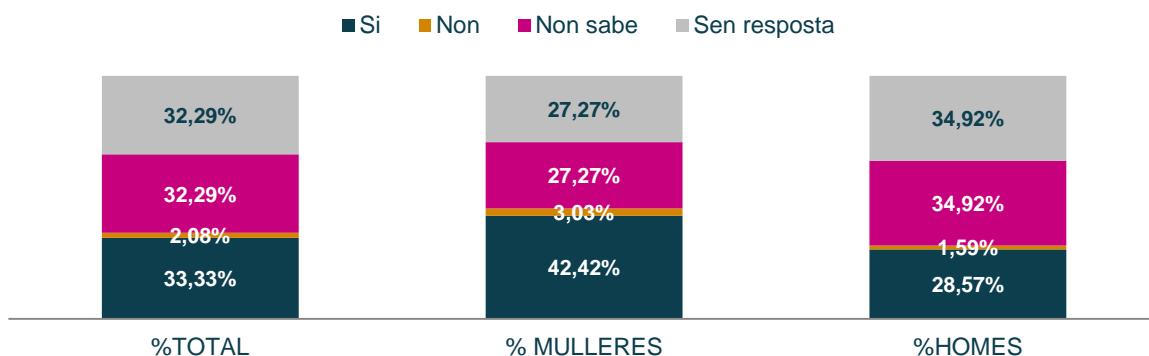
Tanto homes (23%) como mulleres (45%) pensan que se están a aplicar as medidas de conciliación entre as persoas traballadoras da Deputación. Tan so un 4,7% dos homes e un 6,06% das mulleres pensa que non está a levarse a cabo dita aplicación mentres que un 33% das mulleres e un 46% dos homes, descoñece o estado da aplicación destas medidas.

NA SÚA OPINIÓN, APLÍCENSE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL ENTRE AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES DA DEPUTACIÓN? SON SUFICIENTES?



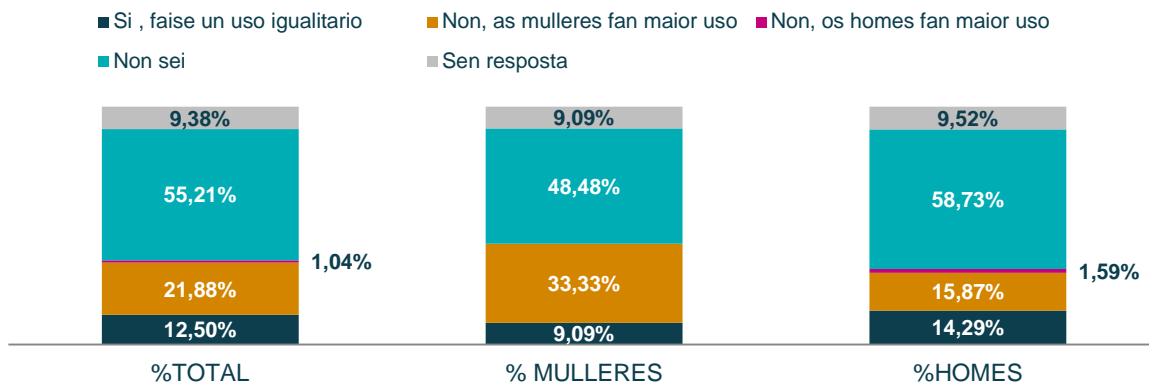
Sobre a suficiencia destas medidas de conciliación, repítese o esquema de resposta da pregunta anterior; Deste xeito o 22,2% dos homes e o 39,4% das mulleres pensa que non son suficientes, fronte a un 6,3% dos homes e un 3,03% das mulleres que opina que si que son suficientes.

NA SÚA OPINIÓN, APLÍCENSE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL ENTRE AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES DA DEPUTACIÓN? SON ÚTILES?



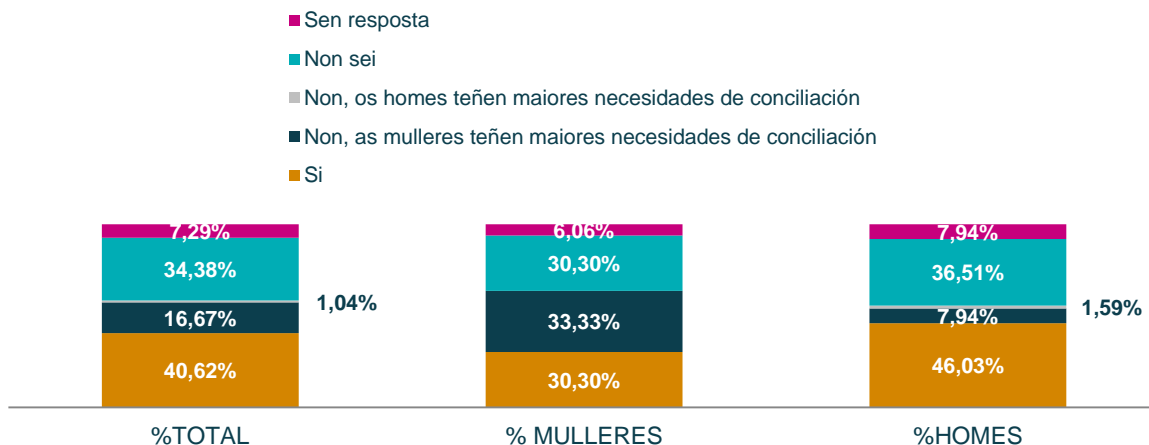
Respecto da utilidade das medidas de conciliación, novamente o esquema de resposta é semellante. O 28,5% dos homes pensa que si son útiles fronte a un 1,5% das respostas masculinas que pensa que non; e no caso das mulleres un 42,4% pensa que si son útiles fronte a un 3,03% de mulleres que opina o contrario.

PENSA QUE AS MULLERES E OS HOMES QUE TRABALLAN NA DEPUTACIÓN FAN USO DAS MESMAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN?



No referente ao uso das medidas de conciliación, deixando á marxe aos homes (58,7%) e mulleres (48,5%) que manifestan non coñecer o uso das mesmas, a opinión maioritaria é que as mulleres fan un maior uso das medidas de conciliación; o 33,3% das mulleres e o 15,9% dos homes comparten esta opinión. Un 9% das mulleres e un 14% dos homes opina que se fai un uso igualitario e tan so un 1,59% dos homes pensa que son estes os que fan un maior uso.

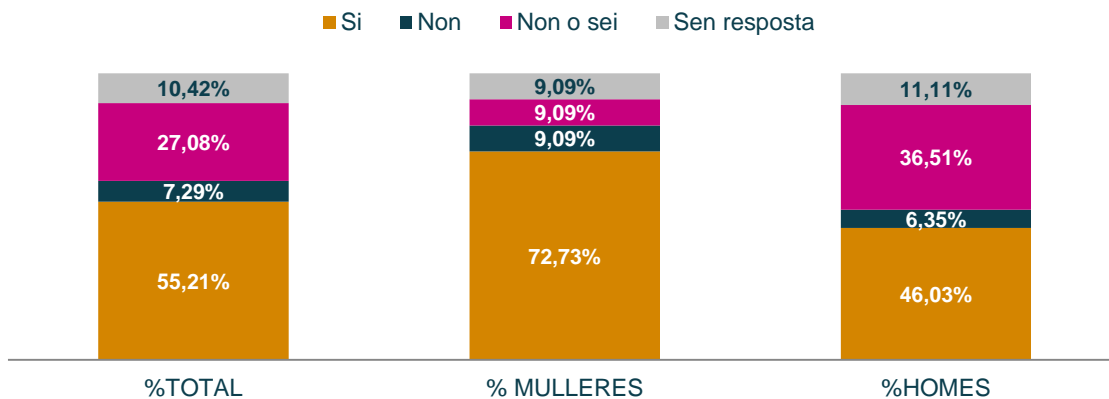
PENSA QUE MULLERES E HOMES QUE TRABALLAN NA DEPUTACIÓN TEÑEN AS MESMAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN?



Preguntando sobre as necesidades de conciliación, chama a atención que o 46% dos homes pensa que tanto homes como mulleres teñen as mesmas necesidades de conciliación, mentres que so un 30% das mulleres comparte esta opinión. Un 33% das mulleres pensa que elas son as que teñen maiores necesidades de conciliar, mentres que tan so un 7,9% dos homes comparte esta afirmación.

MECANISMO/AXENTE DE COORDINACIÓN

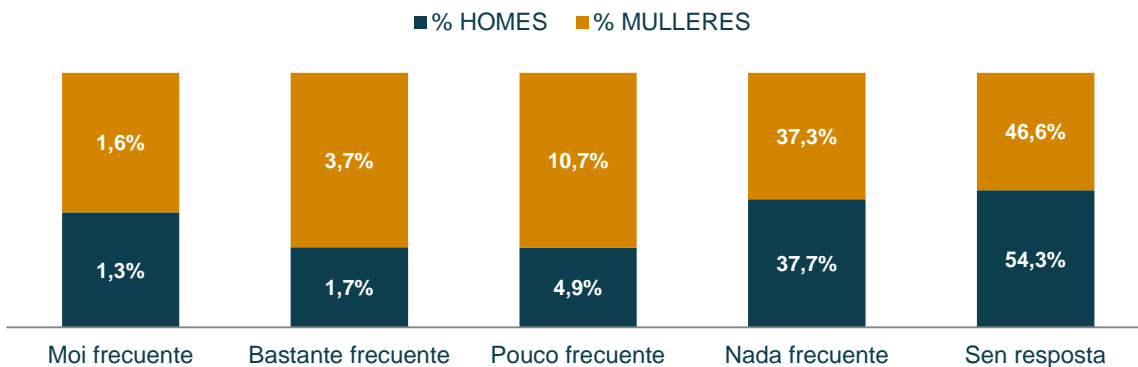
CONSIDERA NECESARIA A EXISTENCIA DUN MECANISMO OU AXENTE DE COORDINACIÓN ENTRE A ÁREA DE IGUALDADE E AS DE MAIS ÁREAS?



Tanto mulleres (72,7%) como homes (46,03%) coinciden na necesidade dun mecanismo de coordinación entre a área de igualdade e o resto de áreas e/ou servizos. Tan so un 9% das mulleres e un 6,3% dos homes non o considera innecesario

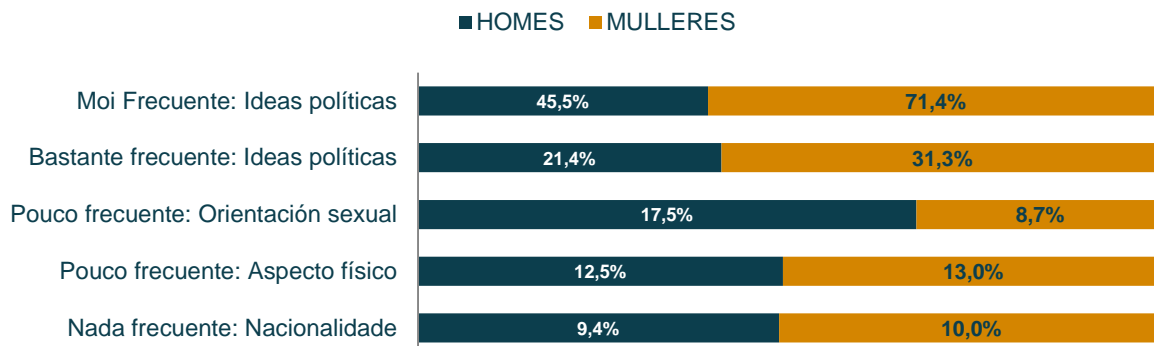
DISCRIMINACIÓN E ACOSO

DAS SEGUINTE SITUACIÓN CÁLES PENSA QUE SE TEÑEN DADO NO SEU ENTORNO LABORAL. DISCRIMINACIÓN DE CALQUERA TIPO



Con respecto as situacións de discriminación, tanto mulleres (37,3%) como homes (37,7%) pensa que o acoso non e nada frecuente no seu entorno laboral. Un 10,7% das mulleres e un 4,9% dos homes afirma que se da con relativa frecuencia e un 3,7% das mulleres e un 1,7% dos homes afirma que e bastante frecuente.

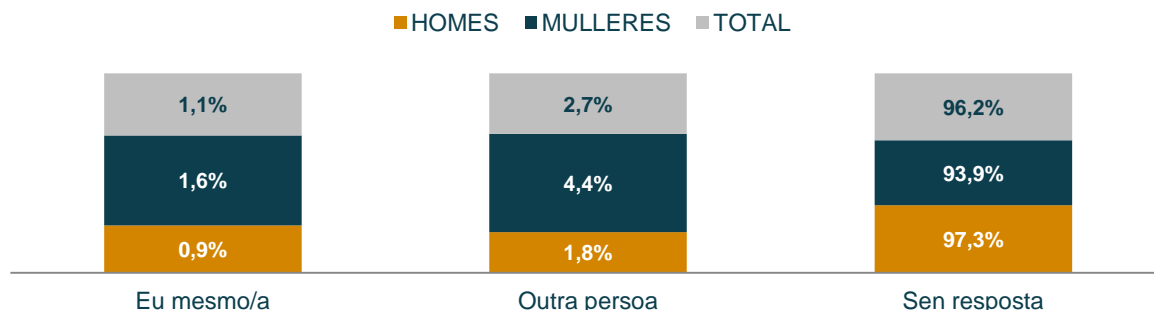
DAS SEGUINTE SITUACIÓNS CÁLES PENSA QUE SE TEÑEN DADO NO SEU ENTORNO LABORAL



Na seguinte gráfica, recóllense as situacións que pensan que se teñen dado moito, bastante, pouco ou nada, é dicir a que máis veces aparece en cada posición. Deste xeito, as *ideas políticas* é a que aparece máis veces como moi frecuente e *nacionalidade* a que máis veces aparece como nada frecuente.

Expresado doutro xeito a nacionalidade aparece como motivo de discriminación nada frecuente para o 9,4% dos homes e o 10% das mulleres, as ideas políticas e a causa que máis veces aparece como moi frecuente, o 71% das veces en mulleres e o 45,5% en homes.

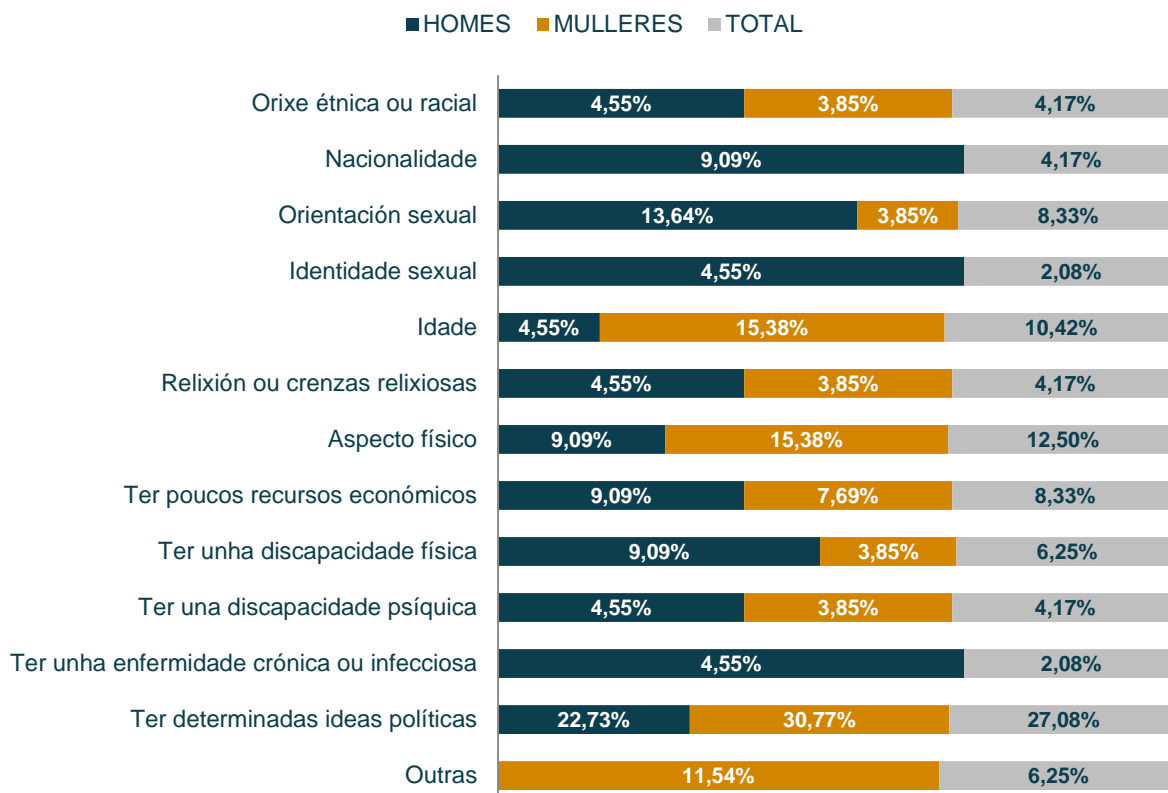
DAS SEGUINTE SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN QUE SE PODEN DAR NO ENTORNO LABORAL, SUFRIU VOSTEDE OU ALGUNHA PERSOA DO SEU ENTORNO ALGUNHA DELAS?



De xeito xeral, o 4,4% das mulleres participantes na enquisa recoñecen ter visto situacións de discriminación e un 1,6% afirma telas vivido directamente. No caso dos homes, un 1,8% recoñece ter coñecido noutras persoas situacións de discriminación e un 0,9% telas vivido directamente.

Na gráfica seguinte recóllese un resumo das causas de discriminación vividas ou coñecidas directamente na contorna das persoas que completaron as enquisas. Novamente, as *ideas políticas* son tanto para homes como para mulleres a principal causa de discriminación; ademais o 22,7% dos homes e o 30% das mulleres recoñecen ter vivenciado situacións de exclusión por esta causa

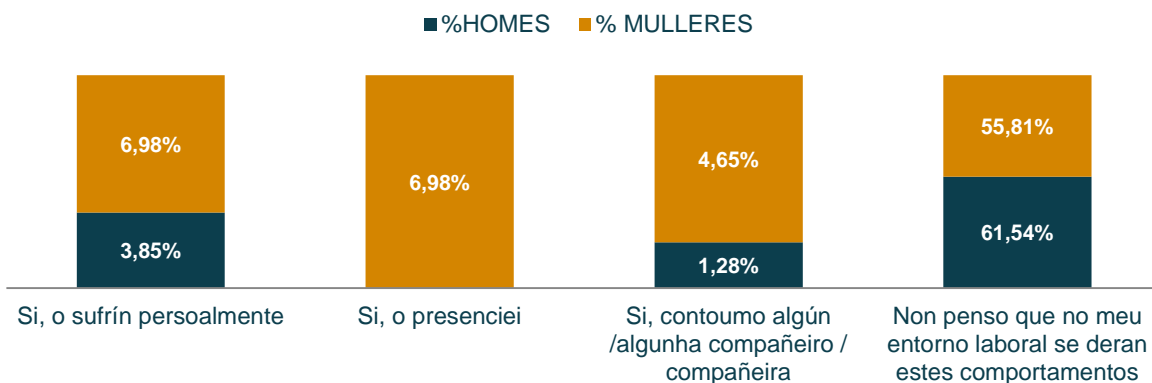
DAS SEGUINTES SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN QUE SE PODEN DAR NO ENTORNO LABORAL, SUFRIU VOSTEDE OU ALGUNHA PERSOA DO SEU ENTORNO ALGUNHA DELAS?



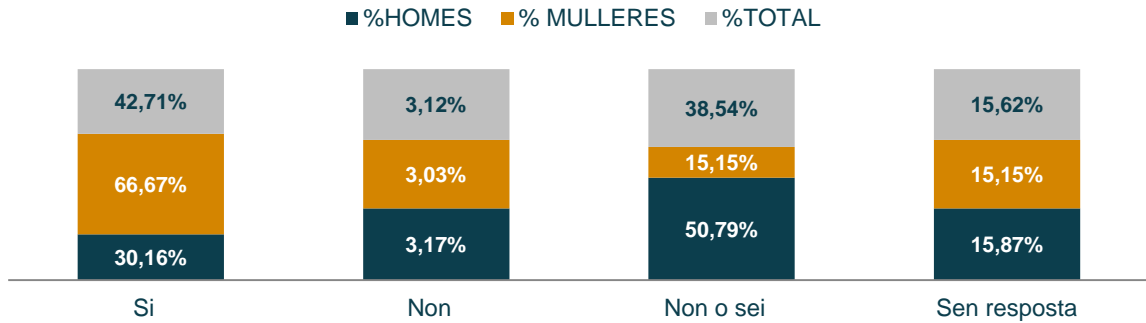
ACOSO SEXUAL

Con respecto ao acoso sexual, un 55,8% das mulleres e un 61,5% dos homes pensa que no seu entorno non se dera testa situación. Pola contra, un 7% das mulleres presenciou situacións de acoso, un 4,6% das mulleres e un 1,2% dos homes recoñece recibir información sobre situacións de acoso por parte dalgún compañeiro ou compañeira e un 7% das mulleres e un 3,8% dos homes afirma ter vivido situacións de acoso.

O ACOSO SEXUAL É UN TIPO DE VIOLENCIA QUE SE PRODUCE ESPECIALMENTE NO ENTORNO LABORAL ". SUFRIU VOSTEDE NALGUNHA MEDIDA OU PRESENCIOU ALGÚN COMPORTAMENTO DESTI TIPO NO SEU ENTORNO LABORAL?

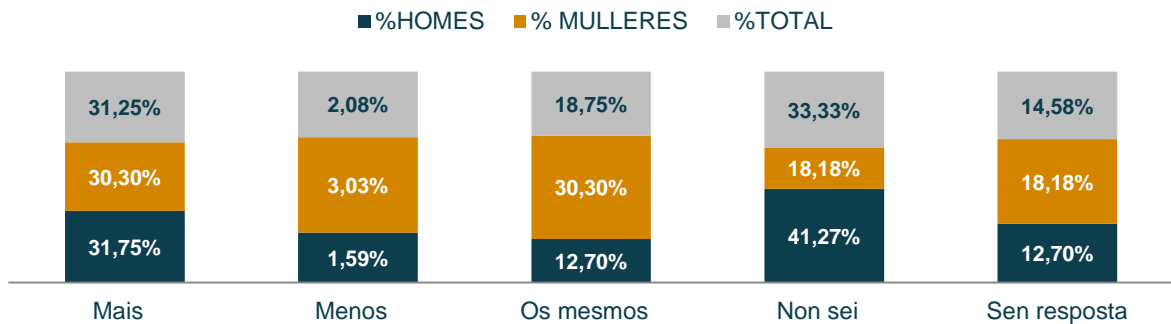


PENSA VOSTEDE QUE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO QUE FOSE DIFUNDIDO E INCORPORADO AOS PROTOCOLOS DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL CONTRIBUIRÍA A FREAR ESTE TIPO DE VIOLENCIA?



Sobre a efectividade dun protocolo en caso de violencia, as mulleres opinan maioritariamente (66,7%) que resultaría eficaz, mentres que tan so un 30% dos homes comparte esta opinión. Case o 51% dos homes sitúase no *non sabe* de xeito que non queda clara a súa opinión ao respecto.

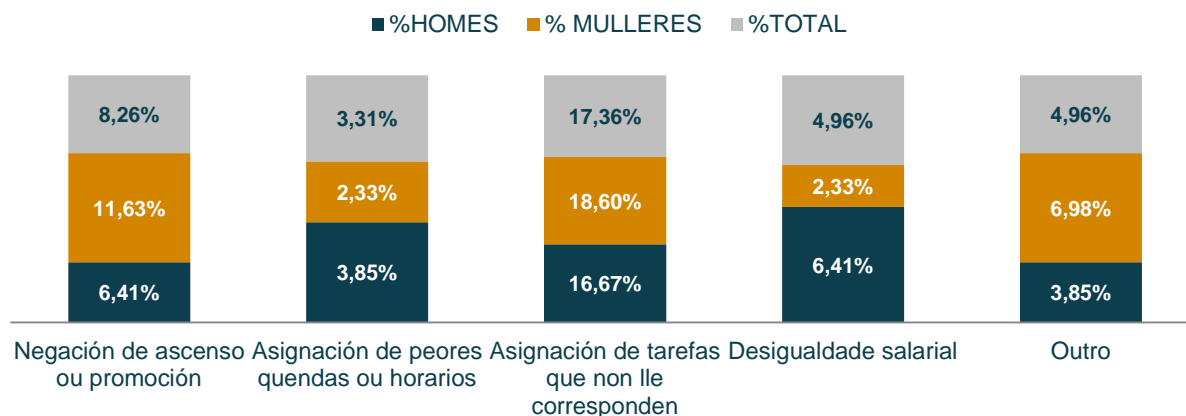
EN XERAL, DIRÍA QUE ACTUALMENTE AS DISTINTAS ADMINISTRACIÓNS FAN MÁIS, MENOS OU OS MESMOS ESFORZOS PARA LOITAR CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN QUE FAI CINCO ANOS?



Sobre o esforzo das administracións na erradicación da violencia, tamén hai opinións diverxentes. As mulleres atópanse divididas entre as que opinan que se fan máis esforzos, 0,30%, e as que non viron avance nin retroceso, a mesma porcentaxe 30,30%. No caso dos homes, a maioría (41,2%) non sabe cal foi a evolución, un 32% pensa que se incrementaron os esforzos e tan so un 12,7% pensa que non variou esta situación.

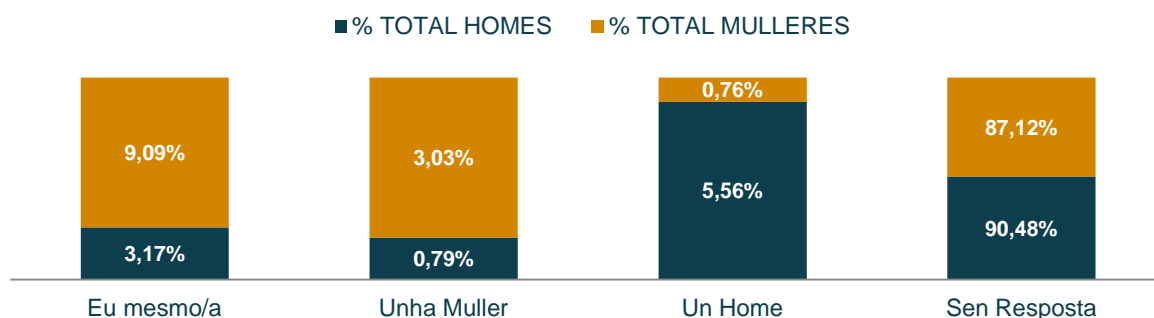
SITUACIÓNS DE DISCRIMINACIÓN

CONSIDERA VOSTEDE QUE NO SEU ENTORNO DÉRONSE ALGUNHA DESTAS SITUACIÓNS QUE POIDAN CONSIDERARSE DISCRIMINATORIA



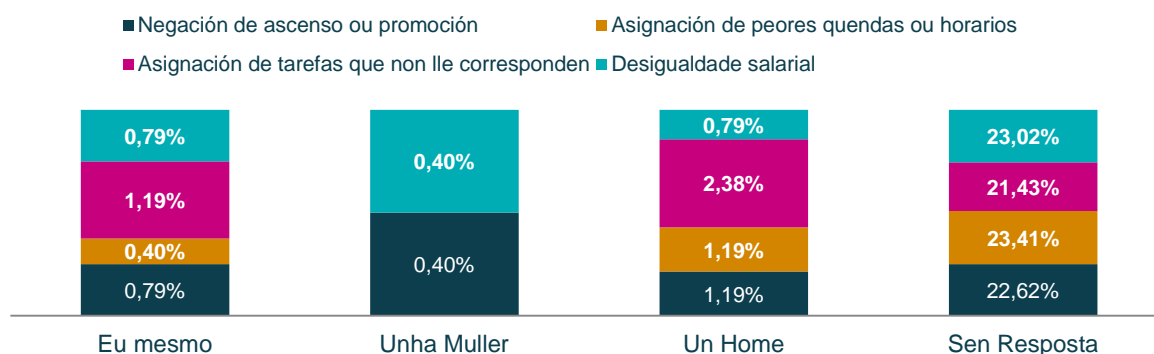
A asignación de tarefas que non corresponden aparece como a primeira causa que poida considerarse discriminatoria tanto para homes como para mulleres, seguida da negación de ascenso ou promoción e a desigualdade salarial.

NA SÚA OPINIÓ, QUEN FOI A PERSOA DISCRIMINADA?



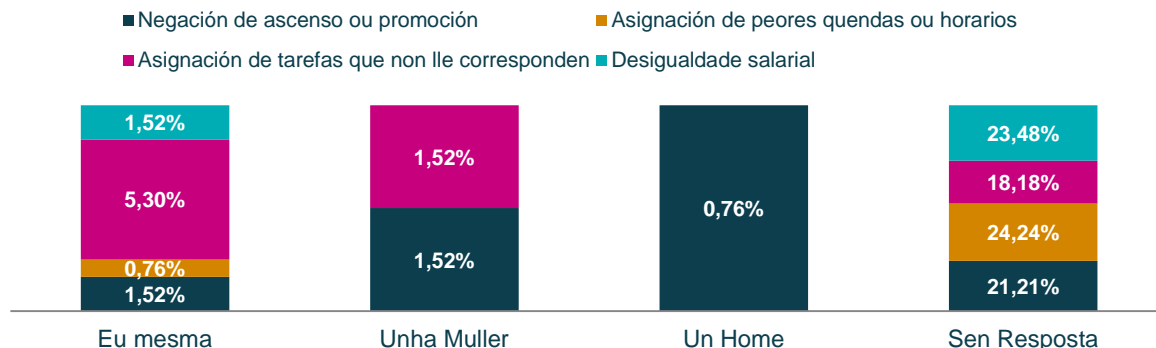
No referente á persoa discriminada, as mulleres que responderon sitúanse a elas mesmas (9,09%) como a persoa discriminada, mentres que so un 3,17% dos homes se sitúan como eles mesmos como discriminados. Respecto das demais respostas, os homes consideran que os principais discriminados foron outros homes (5,56%) mentres que as mulleres consideran que as discriminadas foron outras mulleres (3,03%)

QUEN FOI A PERSOA DISCRIMINADA / CAUSA DE DISCRIMINACIÓN NA SÚA OPINIÓ? HOMES



Para os homes, a asignación de tarefas que non lle corresponden son a principal causa de discriminación tanto sobre os homes como sobre as mulleres.

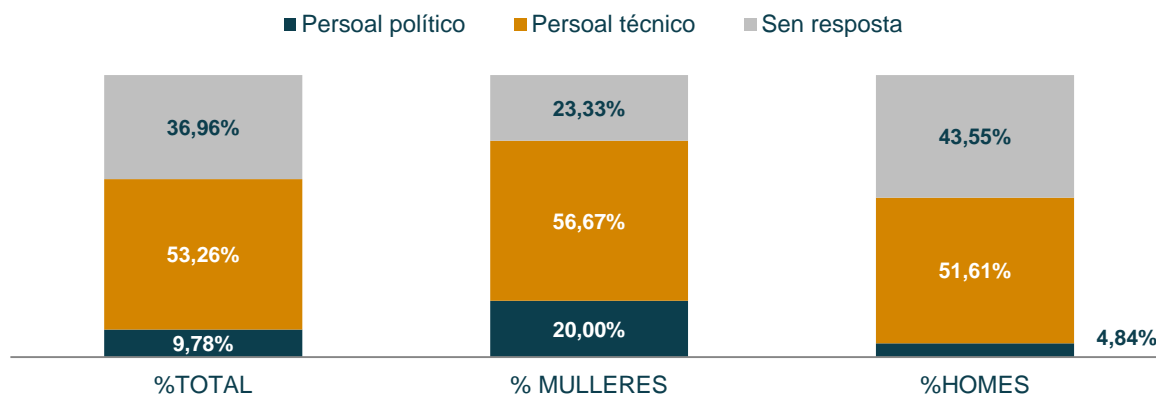
QUEN FOI A PERSOA DISCRIMINADA / CAUSA DE DISCRIMINACIÓN NA SÚA OPINIÓN? MULLERES



No caso das mulleres, so recoñecen a *asignación de tarefas que non lle corresponden* como a principal causa de discriminación e de cara ás propias mulleres (5,3%) mentres que tan so un 0,76% das mulleres recoñece unha discriminación cara un home, consistente na *negación dun ascenso ou promoción*.

PERSOAS DESTINATARIAS DO PLAN

COLECTIVOS DESTINATARIOS PRIORITARIOS DAS ACCIÓNS DO PIOMH

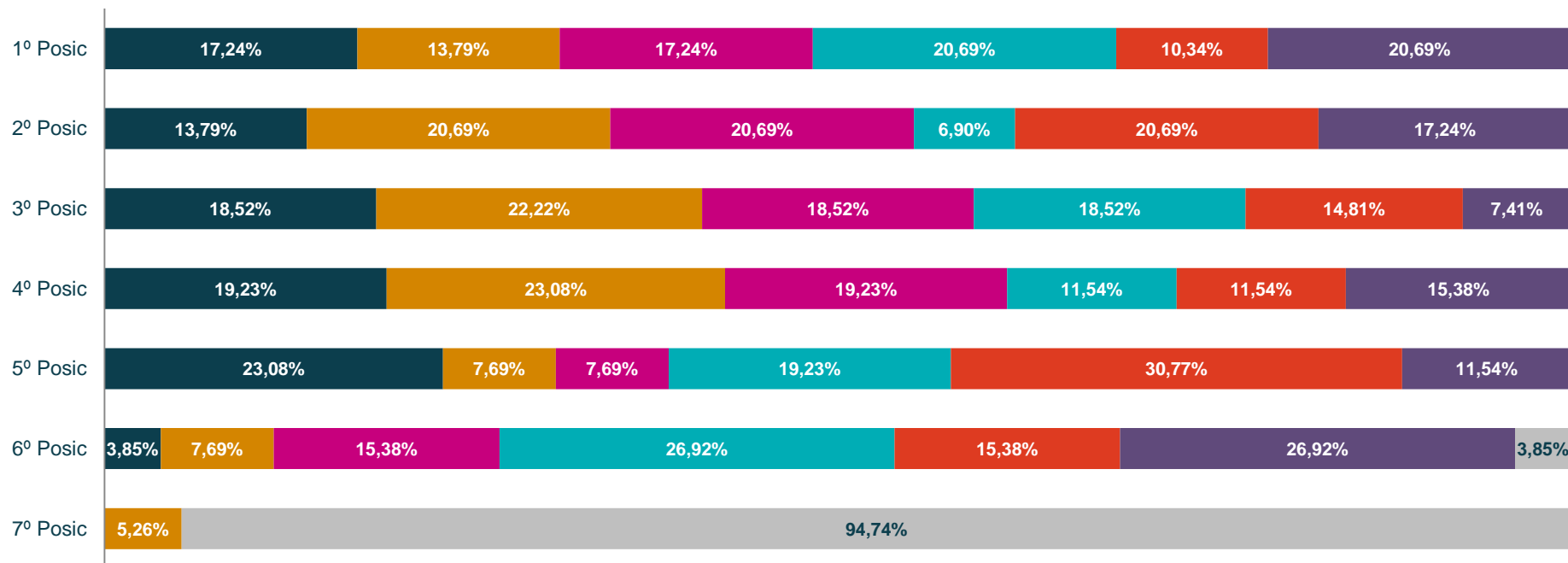


Con respecto ao principal colectivo destinatario do plan de igualdade, tanto mulleres (57%) como homes (52%) coinciden en que o persoal técnico debe ser o destinatario preferente do plan. No caso do persoal político hai diverxencias e así, para o 20% das mulleres o persoal político debe ser o destinatario do plan, pero tan so un 4,8% dos homes comparte esta idea.

AMBITOS DO PLAN

ORDENE POR NIVEL DE IMPORTANCIA OS ÁMBITOS OU EIXES QUE DEBERÍA INCLUIR O PIOMH. MULLERES

- Sensibilización xeral en tema de igualdade
- Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional
- Combater a violencia de xénero
- Medidas de promoción no emprego
- Formación
- Educar en igualdade
- Outros

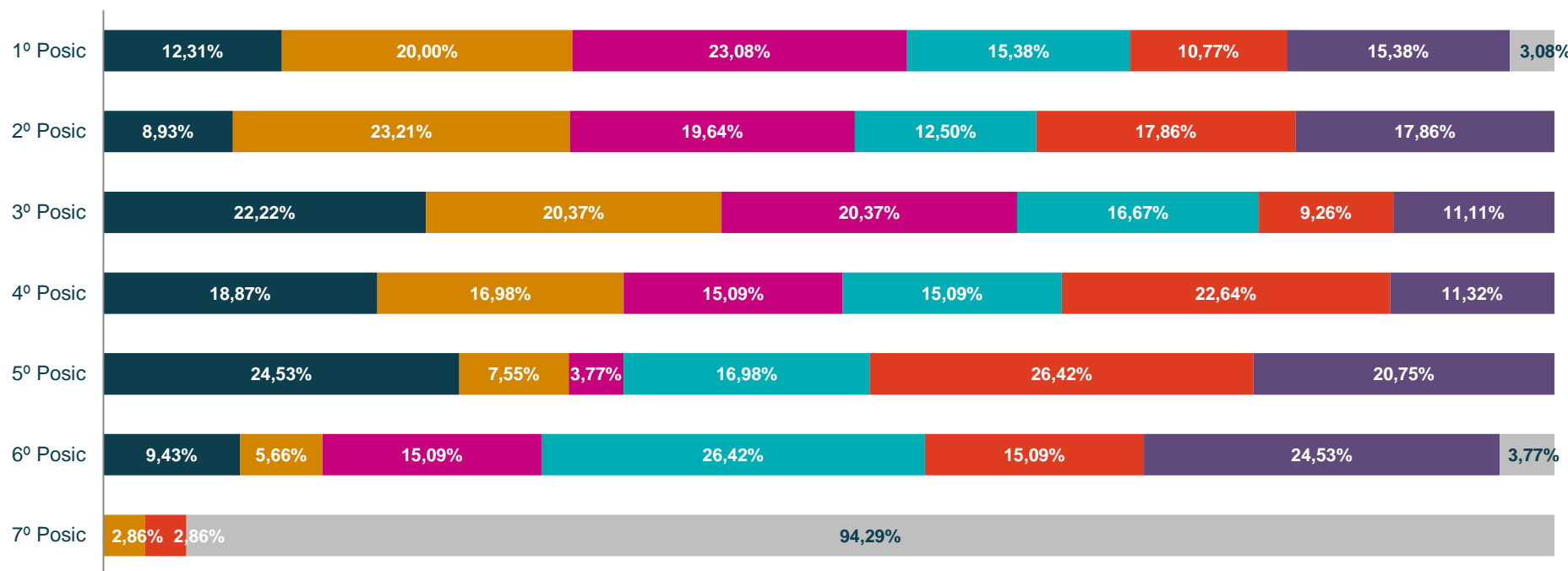


Para as mulleres os ámbitos que resultan máis importantes (os que máis veces aparecen en 1ª posición) son as *medidas de promoción no emprego* e a *educación en igualdade* cun 20,7% das respostas cada unha delas. En segunda posición atopamos unha maior fragmentación das opinións entre a *conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional*, a *loita contra a violencia de xénero* e a *formación*, cun 20,7% das respostas cada unha delas. A que máis veces aparece en terceira e cuarta posición e a *conciliación corresponsable* (22,22% e 23,08%) pero con porcentaxes moi semellantes aos de outras medidas, polo que nesta caso non hai un posicionamento claro.

No caso dos homes, a *loita contra a violencia de xénero* (23,08%) e a *conciliación corresponsable* (20%) son os eixes que máis veces ocupan a primeira posición. Estes mesmos resultados son os máis repetidos en segunda posición, aínda que alterando as posicións, deste xeito a *conciliación corresponsable* obtén un 23,21% de respostas seguida da *loita contra a violencia de xénero* cun 19,64% das respostas.

ORDENE POR NIVEL DE IMPORTANCIA OS ÁMBITOS OU EIXES QUE DEBERÍA INCLUÍR O PIOMH. HOMES

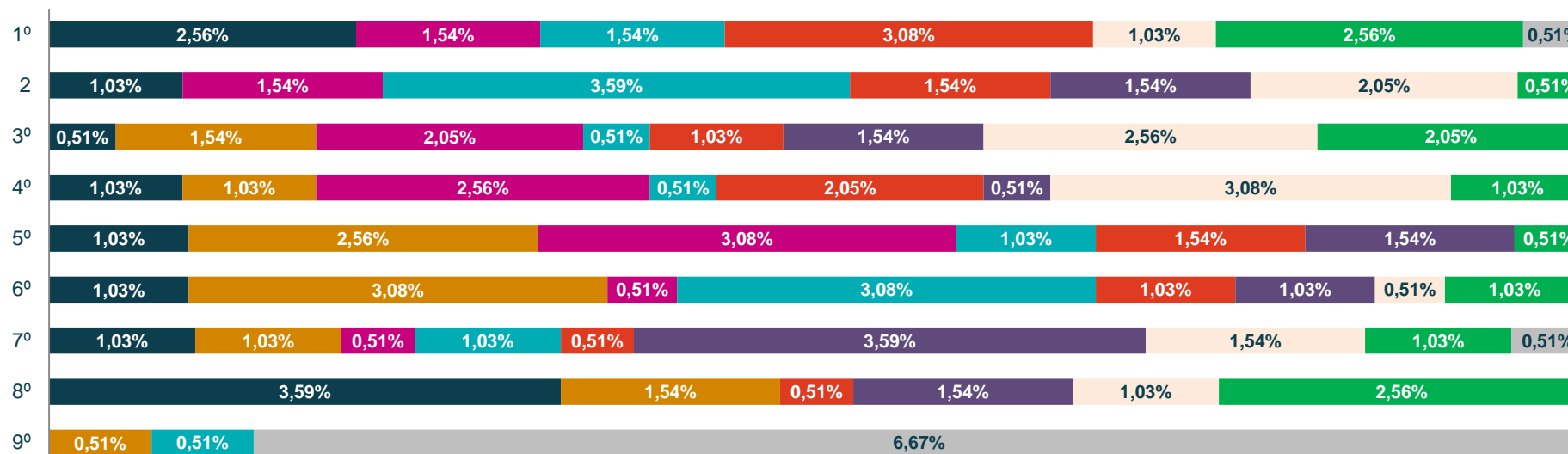
- Sensibilización xeral en tema de igualdade
- Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional
- Combater a violencia de xénero
- Medidas de promoción no emprego
- Formación
- Educar en igualdade
- Outros



Sobre as dificultades principais que poden restar eficacia ao PIOMH segundo as mulleres, a *escasa credibilidade nos plans de igualdade* aparece como primeiro factor nun maior número de ocasións (3,08%) seguido pola *falta de compromiso político* ea *idea de que xa está acadada a igualdade*, ambas cunha porcentaxe do 2,56%. A segunda posición a ocupa a *pouca implicación do persoal técnico* (3,59%) e a *falta de concreción nos obxectivos e accións* (2,05%). Esta mesma causa pero nunha porcentaxe maior (2,56%) encabeza a terceira posición.

DIFICULTADES QUE PODEN RESTAR EFICACIA AO PLAN DE IGUALDADE. MULLERES

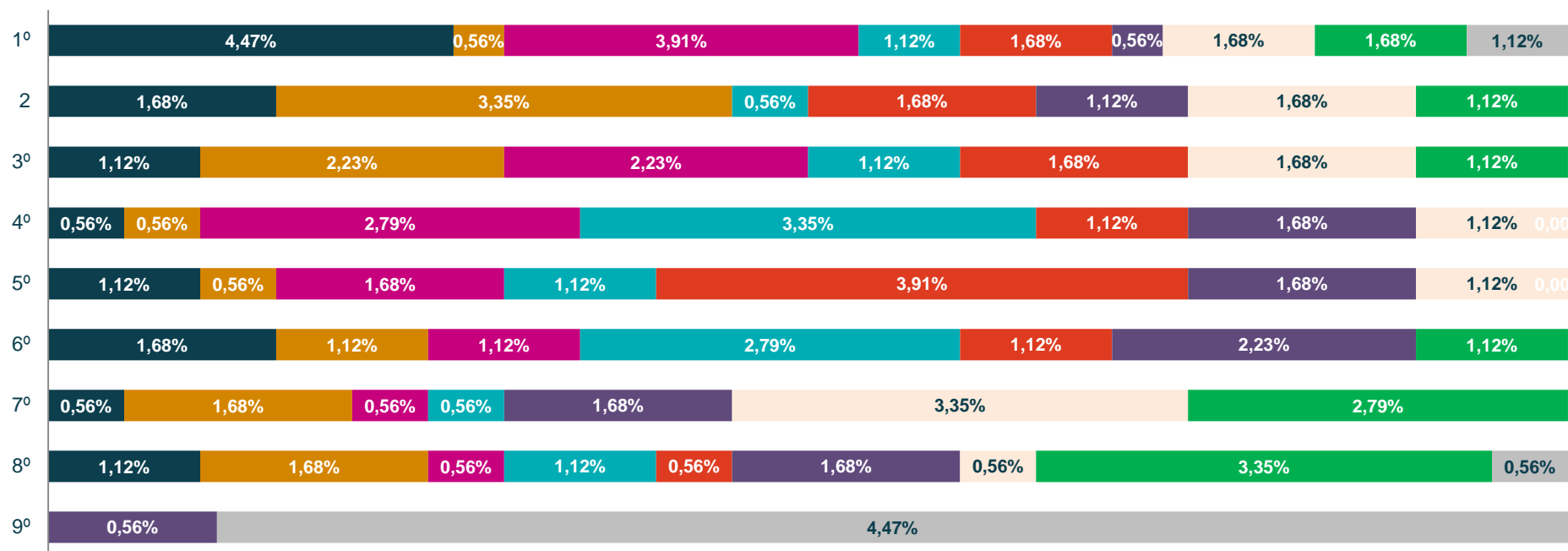
- Falta de compromiso político
- Falta de recursos humanos
- Dáse prioridade a outras áreas
- Pouca implicación do persoal técnico
- Escasa credibilidade nos Planes de Igualdade
- Ausencia de partida orzamentaria para o ámbito da igualdade
- Carencia de concreción nos obxectivos e accións
- Percepción social de que xa está acadada a igualdade (A8)
- Outros



Os homes participantes elixen como elemento que máis veces aparece en primeiro lugar a *falta de compromiso político* cun 4,47% seguido da opinión de que se *priorizan outras áreas* (3,91%); con todo, a fragmentación das respostas é moi elevada. Moito mais claro resulta o que aparece máis frecuentemente como segunda causa; así un 3,3% dos homes achaca a *falta de recursos humanos* a posible diminución de eficacia do plan. En terceiro lugar con 3,35% aparece a *pouca implicación do persoal técnico*.

DIFICULTADES QUE PODEN RESTAR EFICACIA AO PLAN DE IGUALDADE. HOMES

- Falta de compromiso político
- Dáse prioridade a outras áreas
- Escasa credibilidade nos Planes de Igualdade
- Carencia de concreción nos obxectivos e accións
- Outros
- Falta de recursos humanos
- Pouca implicación do persoal técnico
- Ausencia de partida orzamentaria para o ámbito da igualdade
- Percepción social de que xa está acadada a igualdade (A8)



ANÁLISE DAFO

A Análise DAFO é un método de análise sinxelo e eficaz para facer diagnósticos de organizacións. Este procedemento foi creado a principios da década dos setenta e foi moi aceptado no campo da estratexia empresarial, estendéndose posteriormente ao sector social. O seu obxectivo é atopar os factores estratéxicos claves para apoiar neles os cambios.

Cos datos obtidos da diagnose, expoñemos a continuación, por un lado, cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas na diagnose laboral da Deputación Provincial de Ourense para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, subliñamos cales son as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas á Deputación) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

FORTALEZAS

- Elevada participación do persoal técnico e político da Deputación na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do I PIOMH (preto do 16%), especialmente por parte das mulleres (28% do persoal total)
- Existencia de permisos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar para o persoal que traballa na Deputación de Ourense.
- Nos tipos de contrato da Deputación de Ourense aprecíase estabilidade laboral nas mulleres respecto dos homes.
- O colectivo de mulleres, ten en xeral unha menor idade media o que pode facilitar unha renovación a medio prazo na cultura da organización.
- A maioría das persoas que participaron na enquisa (62%) ten fillas e/ou fillos e o 34,7%, tanto mulleres como homes, viven en parella con fillas e fillos menores, o que inicialmente indica que será persoal receptivo ás medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- A enquisa achega un 4% de homes que vive con fillos menores e sen parella, o que probablemente os faga máis sensibles e proclives as necesidades de conciliación da vida persoal, laboral e familiar
- Existe unha gran estabilidade laboral, o 75% do cadro de persoal é persoal funcionario (30%) e laboral fixo (45%)
- Segundo a enquisa, máis do 85% das traballadoras e traballadores da Deputación, levan 5 ou máis anos traballando na institución, o que permite desenvolver un proxecto a medio prazo, cunha rotación menor que noutros ámbitos.
- O persoal técnico da Deputación, independentemente do seu sexo maniféstanse proclives a que a Administración impulse as políticas de igualdade.
- En xeral existe consenso sobre os principais eixos do plan: Desenvolvemento profesional e igualdade salarial, conciliación da vida laboral, familiar e persoal e aplicación efectiva das medidas de loita contra a violencia de xénero.
- Tan só un 0,91% dos homes pensa que non é necesario a inclusión de medidas específicas en materia de igualdade, é dicir, a posta en marcha do I PIOMH.
- A maior parte das mulleres (case o 60% das que responderon á enquisa) coñece o que é a linguaxe non sexista e procura utilizalo nas súas respectivas áreas.
- O descoñecemento do uso da linguaxe non sexista aparece como primeira causa de non aplicación da linguaxe non sexista, o que indica a predisposición a aceptar a introdución de medidas neste eido.
- Un 36% das mulleres confían en que as actuacións do futuro plan afectaralles como traballadoras, o cal representa un alto grao de confianza.
- Unha de cada cinco mulleres prefire a incorporación transversal da igualdade de xénero fronte a outras opcións como comisións, servizos específicos; o que leva implícito un maior grao de implicación e compromiso.
- Un 15% dos homes e un 30% das mulleres participantes na enquisa pensa que é necesario adoptar medidas para "desfeminizar" e "desmasculinizar" determinados postos de traballo tradicionalmente ocupados por mulleres ou por homes.
- Segundo a maioría das persoas que contestaron a enquisa, existe unha política salarial igualitaria na Deputación.
- Case o 63% das mulleres e o 44% dos homes manifestan interese por formarse en materia de igualdade; ademais unha cuarta parte dos homes e case un 43% das mulleres pensa que sería aplicable no seu traballo.
- Máis da metade dos homes e tres de cada catro mulleres pensa que é importante que o persoal técnico teña formación en materia de igualdade; no caso do persoal político as porcentaxes aumentan máis aínda o que lle aporta unha magnitude relevante á cuestión da formación.

- ⇒ Existe acordo entre mulleres e homes sobre cáles deben ser as medidas de conciliación que resultarían prioritarias, o que facilitaría a súa implantación.
- ⇒ A maioría das persoas que participaron na enquisa, pensan que se están a aplicar algunhas medidas de conciliación e que estas resultan de utilidade. Igualmente están de acordo en que non son suficientes e cómpre incrementalas. Igualmente existe un certo acordo en que as necesidades de homes e mulleres son semellantes o que facilitará o deseño específico de actuacións.
- ⇒ Un 30% dos homes e ata un 67% das mulleres pensa que a incorporación dun protocolo contra o acoso sexual contribuiría a previlo.

DEBILIDADES

- ⇒ A configuración tanto do persoal técnico, como do persoal político da Deputación de Ourense é maioritariamente masculina (segregación horizontal)
- ⇒ O Comité de Empresa da Deputación de Ourense está conformado exclusivamente por homes (13), o que pode ver diminuída a aplicación de medidas de igualdade de oportunidades nin directas, nin transversais, así como a capacidade de resposta a necesidades de xénero.
- ⇒ Non existen datos desagregados por sexos nin ferramentas informatizadas que permitan a análise de xénero.
- ⇒ Constátase que os postos de toma de decisión e, polo tanto, mellor retribuídos están maioritariamente ocupados por homes (segregación vertical)
- ⇒ No Plan de Formación 2016 non se incluíu ningunha acción formativa en Igualdade de Oportunidades, linguaxe non sexista, *mainstreaming* ou perspectiva de xénero, sensibilización e prevención das violencias e xénero, etc. ademais tampouco se tivo en conta o impacto de xénero.
- ⇒ Non existe un protocolo para o acoso sexual e por razóns de xénero.
- ⇒ A utilización da linguaxe non é neutra e ningún dos documentos e datos examinados (páxina web da Deputación, Regulamento Orgánico, Convenio Colectivo para o Persoal Laboral Fixo, Convenio Regulador para o Persoal Funcionario, Programa Provincial de Formación Continua 2016 e organigramas RPT 2017) a excepción da RPT 2017.
- ⇒ Non existe un rexistro sistematizado e desagregado por sexo sobre o uso de medidas de conciliación por parte do persoal.
- ⇒ Desigual participación na enquisa por parte de homes (13% da poboación total) e mulleres (28% da poboación total)
- ⇒ Elevada reticencia a identificar o posto/área ou servizo que ocupan as persoas que participaron na enquisa, o que dificulta extraer algunhas conclusións específicas e denota un alto grao de desconfianza.
- ⇒ O índice de *sen resposta* foi relativamente elevado en case todas as preguntas formuladas na enquisa o que pode ser indicativo de falta de compromiso.
- ⇒ Máis da cuarta parte dos homes que responderon están por encima dos 55 anos e, polo xeral, as persoas de maior idade ofrecen unha maior resistencia aos cambios
- ⇒ Unha maior idade media dos homes deriva nunha elevada porcentaxe con fillos e fillos maiores de idade, polo que poden mostrar reticencias as actuacións que dean prioridade o coidado de fillas e fillos pequenos.
- ⇒ Segundo a enquisa ningunha das persoas que contestou está a gozar da redución de xornada polo que non hai situacións precedentes para comparar.
- ⇒ Sobre a finalidade do plan existe bastante descoñecemento e a participación dos homes chegando ideas neste senso foi moi reducida.
- ⇒ Segundo a enquisa, a maior parte das persoas descoñecen os contidos do convenio colectivo ou acordo regulador que regula a súa actividade laboral, por tanto tampouco existe coñecemento sobre as medidas de conciliación que poida conter.
- ⇒ Máis dun 20% das mulleres considera que o Convenio Colectivo para o Persoal Laboral Fixo e o Convenio Regulador para o Persoal Funcionario da Deputación de Ourense non contribúe á promoción da igualdade.
- ⇒ Preto do 60% das persoas non sabe a quen dirixirse en caso de dúbidas sobre aplicación de medidas de igualdade, conciliación, etc. o que pon de manifesto alta falta de información nestes eidos.
- ⇒ Non se leva a cabo a desagregación de datos segundo nas diferentes áreas e/ou servizo, o que dificulta o análise e deseño de medidas; ademais, case un 45% das persoas (homes ou mulleres) non o considera relevante ou importante na súa área de traballo.
- ⇒ Entre un 12% e un 15% das persoas que responderon á enquisa, pensan que non é necesario o uso da linguaxe non sexista posto que a documentación utilizada axústase á legalidade.
- ⇒ Un 38% dos homes pensa que a súa área ou servizo non se verá afectado polo plan de igualdade, o que denota unha visión moi parcial e pouco transversal do tipo de instrumento que é un Plan de Igualdade.

- ⇒ Non existe acordo na opinión de mulleres e homes sobre quen debe asumir as funcións en materia de igualdade.
- ⇒ So un 3% dos homes recoñecen que existe desigualdade de oportunidades entre homes e mulleres; ademais un 4,5% máis dos homes e un 3% das mulleres pensa que non é necesario cambiar isto.
- ⇒ Preto do 10% das persoas que participaron na enquisa, tanto mulleres como homes, opinan que non é necesario "desmasculinizar" ou "desfeminizar" determinados postos.
- ⇒ Existe un gran descoñecemento das políticas salariais.
- ⇒ Case un 30% das mulleres recoñece a existencia de desigualdade de promoción laboral entre mulleres e homes e pensan que é necesario facer algo para mudar esta situación.
- ⇒ Aparecen fortes desacordos entre mulleres e homes á hora de abordar a situación persoal e familiar na asignación de responsabilidades o que pode xerar controversia.
- ⇒ En termos xerais, nin homes nin mulleres posúen formación en materia de igualdade.
- ⇒ Entre un 23% e un 29% das persoas pensan que a formación en materia de igualdade non tería utilidade nos seus postos de traballo, o que pon de manifesto unha visión parcial do que isto representa.
- ⇒ As situacións de acoso, especialmente por mor das ideas políticas, aparecen, tanto para homes como mulleres, como a situación máis frecuente de discriminación. Máis do 5% das mulleres e un 3% dos homes afirma que se teñen dado situacións de discriminación de xeito moi frecuente ou bastante frecuente.
- ⇒ O acoso sexual aparece como un problema extremadamente importante. Un 56% das mulleres e un 62% dos homes pensan que non se dan situacións de acoso.
- ⇒ Aparecen múltiples situacións e causas de discriminación segundo o expresado polas persoas entrevistadas.

OPORTUNIDADES

- ⇒ A lexislación estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- ⇒ A recente aprobación do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 - 2020.
- ⇒ Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- ⇒ Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- ⇒ Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades.
- ⇒ Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- ⇒ Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- ⇒ Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- ⇒ Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes.

AMEAZAS

- ⇒ Os recortes orzamentarios.
- ⇒ A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- ⇒ Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo (salarios, desemprego, etc.)
- ⇒ Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.
- ⇒ Insuficiente desenvolvemento e enfoque, en ocasións sexista, das medidas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- ⇒ Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- ⇒ Visión externa, resignada e conformista, ante as desigualdades entre mulleres e homes.
- ⇒ Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.
- ⇒ Percepción de que a igualdade xa está alcanzada e a discriminación por razón de xénero eran problemas doutros tempos xa superados.
- ⇒ A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario.