



**PLAN DE IGUALDADE
DO PERSOAL DO
CONCELLO DA CORUÑA**

DIAGNOSTICO SOBRE A SITUACIÓN DO PERSOAL E DAS PRÁCTICAS DE XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DA CORUÑA



Ayuntamiento de A Coruña
Concello da Coruña

IGUALDADE
E DIVERSIDADE



Co cofinanciamento de:



Deputación
DA CORUÑA

ÍNDICE

3-8 1. INTRODUCCIÓN

10-11 2. DIAGNÓSTICO DA XESTIÓN DE RRHH

12-25 2.1. CARACTERÍSTICAS DO PERSOAL MUNICIPAL

26-38 2.2. CARACTERÍSTICAS DA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS

39-42 2.3. IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA

42-48 2.4. PUNTOS FORTES E ÁREAS DE MELLORA DETECTADAS

49-51 3. DIAGNÓSTICO DO IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

51 3.1. CARACTERÍSTICAS DOS SERVIZOS MUNICIPAIS

51 3.1.1. Servizos Sociais (Concellaría de Xustiza Social e Coidados)

53 3.1.2. Promoción Social e Igualdade (Concellaría de Igualdade e Diversidade)

58 3.1.3. Emprego e Empresa (Concellaría de Emprego e Economía Social)

62 3.1.4. Educación (Concellaría de Xustiza Social e Coidados)

63 3.1.5. Ocio e Cultura (Concellaría de Culturas, Deporte e Coñecemento)

65 3.1.6. Deportes (Concellaría de Culturas, Deporte e Coñecemento)

67 3.1.7. Mobilidade Urbana (Concellaría de Mobilidade Sostible)

68 3.1.8. Participación Cidadá (Concellaría de Participación e Innovación Democrática)

68 3.2. PUNTOS FORTES E ÁREAS DE MELLORA DETECTADAS

72 4. PROPOSTA DE MEDIDAS PARA INCLUÍR NO III PLAN DE IGUALDADE

72-75 4.1. PROPOSTA DE MEDIDAS DIRIXIDAS AO CADRO DE PERSOAL E ÁS PRÁCTICAS DE XESTIÓN DE RRHH

76 4.2. PROPOSTA DE MEDIDAS DIRIXIDAS AO IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

77 5. ANEXOS

77-82 5.1. GUIÓNS RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

52 5.2. TÁBOA DISTRIBUCIÓN DEPARTAMENTOS E SERVIZOS

I. INTRODUCCIÓN

A elaboración do presente diagnóstico posúe unha dupla finalidade: por unha parte, **analizarmos a situación do Concello da Coruña en relación coa súa xestión de recursos humanos**, así como o impacto de xénero das políticas públicas que pon en marcha. Por outra, e a partir dos resultados que nel se atopen, **servir de base para elaborarmos un plan de igualdade** dirixido ao persoal municipal e ao impacto de xénero dos servizos e das políticas públicas que pon en marcha o concello.

O impulso para realizar o diagnóstico responde ao compromiso da corporación municipal co respecto cara á igualdade de xénero, que parte dunha ampla traxectoria no desenvolvemento de medidas e de plans de igualdade dirixidos á cidadanía.

Así mesmo, esta actuación pretende dar resposta ás obrigas normativas para as administracións públicas, referidas tanto á prestación de servizos á cidadanía e á elaboración de políticas públicas con perspectiva de xénero e para a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, como á posta en marcha de plans de igualdade dirixidos ao propio persoal, que sinala a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (en adiante LOIEMH).

- A elaboración de **plans de igualdade** sinálase no *artigo 64. Plan de igualdade na Administración Xeral do Estado e nos organismos públicos vinculados ou dependentes dela*. A súa vez, a partir da aprobación da LOIEMH modifícase o Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) a disposición adicional sétima, referida aos plans de igualdade:

- 1. As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.*
- 2. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as administracións públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade para desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos nel.*

- A necesidade de incorporación do **principio de igualdade de trato de forma transversal** sinálase no *artigo 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes*.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os poderes públicos. As administracións públicas integrarano, de forma activa, na adopción e na execución das súas disposicións normativas, na definición e presupostación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as actividades.

A necesidade de analizar no presente diagnóstico o grao de incorporación da perspectiva de xénero ou do principio de igualdade de trato nas políticas públicas e nos servizos municipais, responde así ao mandato normativo, ademais do interese que amosa o propio concello para impulsar a transversalización do principio de igualdade, tal e como se desprende da recente aprobación (Xunta de Goberno Local do 11 de marzo de 2016, BOP a Coruña núm. 68 do 12 de abril de 2016), da **Instrución para a transversalidade de xénero do Concello da Coruña**. Esta instrución pretende “servir de ferramenta para facilitar a aplicación efectiva do principio de igualdade na diversidade na xestión da política municipal, trasladando o seu efecto na súa misión na mellora da inclusión social na cidade, contribuíndo a eliminar as situacións de discriminación indirecta que inciden sobre as mulleres e sobre as persoas por motivo das diversidades existentes (funcional/sensorial, procedencia ou orixe étnica, diversidade cultural e diversidade sexual)”.

Aínda que o presente diagnóstico e o consecuente plan de igualdade que se elaborará a partir del incorporan as devanditas cuestións relacionadas co grao de incorporación da perspectiva de xénero nas políticas e actuacións municipais, debe salientarse que o obxectivo é elaborar un plan de igualdade dirixido principalmente a intervir sobre as prácticas de xestión de recursos humanos que poidan dar lugar a diferenzas de trato ou discriminacións entre traballadoras e traballadores.

Cómpre salientarmos esta cuestión de cara a establecemos unha diferenza cos anteriores dous plans de igualdade do municipio: ao igual que os que elaboraron outras administracións (locais, autonómicas e estatal), ata a aprobación da LOIEMH estiveron unicamente destinados a pór en marcha actuacións dirixidas á cidadanía (medidas de acción positiva para mellorar a situación das mulleres de diversos colectivos, medidas de sensibilización...).

O plan de igualdade que se elaborará a partir dos resultados do presente diagnóstico será, por tanto, o primeiro dirixido a xestionar os recursos humanos. Con todo, hai que sinalar que no II Plan para a promoción da igualdade entre mulleres e homes se incluía na Área de actuación 1. Administración igualitaria e conciliadora diversas medidas dirixidas a cumprir o obxectivo de “incorporar paulatinamente un maior número posible de consellarías na implantación de obxectivos e de criterios de igualdade e de

equidade na organización e no funcionamento das competencias do ente local”. As medidas que incluía esta área fan dirixidas principalmente a incorporar a perspectiva de xénero nas políticas e nas actuacións municipais, e a fomentar a formación en xénero e as posibilidades de conciliación do persoal municipal. O grao de implantación destas medidas foi moi escaso, tal e como sinala o informe de avaliación do dito plan: das 39 medidas contidas na área, só se executaron 6 totalmente e 3 parcialmente.

Ao longo do presente diagnóstico analizaremos todas as cuestións incluídas nesta área, tanto referidas á formación en xénero, como á conciliación e á incorporación da perspectiva de xénero nas actuacións

Obxectivos

Os obxectivos que se pretenden conseguir coa elaboración do presente diagnóstico son os seguintes:

- Sistematizar e analizar a información relativa á composición do cadro de persoal e á participación das mulleres e dos homes en todos os procesos da organización.
- Sistematizar e analizar a información relativa ás características da xestión dos recursos humanos.
- Sistematizar e analizar a información relativa ao impacto de xénero das políticas e dos servizos municipais.
- Detectar as fortalezas e as debilidades da organización en materia de igualdade.
- Identificar as directrices do Plan de igualdade.

Metodoloxía e persoas participantes

O presente diagnóstico realizouno o equipo técnico da Fundación Mujeres. A metodoloxía que se seguiu para realizar o diagnóstico foi, en primeiro lugar, a recollida e a análise de datos cuantitativos sobre a distribución do persoal do concello en diversas variables, e sobre a utilización, por parte da cidadanía coruñesa, dos diversos servizos municipais.

Paralelamente, recolleuse información cualitativa sobre as prácticas de xestión dos recursos humanos que leva a cabo o concello, así como sobre a incorporación da perspectiva de xénero e sobre o deseño de políticas de fomento da igualdade no municipio.

Deste xeito, para levar a cabo a recollida de información, o primeiro paso foi deseñar as ferramentas de compilación cuantitativa e cualitativa.

A información cuantitativa describe o seguinte:

- **Como se distribúe o persoal do concello en diversas variables**, facilitada na súa maior parte polo Departamento de Persoal
- **Como utiliza a cidadanía os diversos servizos**, a partir da información que facilitou o concello grazas a algunhas memorias anuais de servizos e no informe “A Coruña en Cifras. Mulleres e Homes na cidade. Balance estatístico, 2016”, editado pola Área de Igualdade e Diversidade do Concello da Coruña.

Canto á **información cualitativa**, deseñáronse ferramentas para compilar datos, que constaron da elaboración de guións para realizar “Sesións de traballo”, tanto co persoal municipal nas diferentes áreas do concello, como coa sociedade civil organizada. Os guións que se empregaron nestas sesións incorpóranse como anexos.

Deste xeito, o proceso de recollida de información cualitativa implicou, por una parte, unha serie de sesións de traballo co persoal municipal e, por outra, cun grupo de entidades da sociedade civil. Por último, realizouse unha entrevista persoal coa xefa do servizo de Persoal.

O resultado foi, por tanto, 9 sesións de traballo e unha entrevista, articulados do xeito seguinte:

- **O persoal municipal** dividiuse en 4 grupos e, cada un deles, levou a cabo dúas sesións de traballo.
- **As entidades da sociedade civil organizada** asistiron a unha sesión de traballo.
- **Unha entrevista coa xefa de servizo da área de Persoal do concello.**

As **sesións de traballo co persoal municipal** recollían a información desde 2 puntos de vista:

- **Na primeira sesión** analizábanse as características da xestión de persoal do concello.
- **Na segunda sesión** analizábase o impacto de xénero das políticas e dos servizos municipais.

As persoas participantes nestas sesións de traballo foron as seguintes:

PERSOAL DO CONCELLO		
CONCELLARÍAS	CARGO	PERSOA RESPONSABLE
Grupo 1. Políticas para as condicións de vida das persoas		
XUSTIZA SOCIAL	Directora da Unidade Técnica de Dependencia	Ana Cancelo Vaquero
IGUALDADE E DIVERSIDADE	Xefa de departamento. Concellaría de Igualdade e Diversidade	Begoña López García
	Directora da Unidade Técnica de Igualdade e Diversidade	María Cristina Ramos Pedreira
EMPREGO E EMPRESA	Técnica superior do Observatorio Sociolaboral	Esther Lariño
POLICÍA LOCAL	Cabo da Policía Local	Abel Patiño García
EDUCACIÓN	Xefa de departamento	Susana Vara
Grupo 2. Políticas para unha cidadanía activa		
PARTICIPACIÓN	Xefa de departamento	Gloria Díaz Crespo
	Técnica media	Ana Enríquez Campesino
CULTURA (BIBLIOTECAS)	Directora da Biblioteca de Monte Alto	María Jesús Teijo
Grupo 3. Políticas para unha cidade 'amigable' (sostibilidade)		
MOBILIDADE	Xefa de servizo	Elvira Quinteiros
	Xefa de departamento	Elena González López
REXENERACIÓN URBANA	Técnica superior	Loreto Díaz Sánchez
MEDIO AMBIENTE	Xefa de sección	Victoria Eugenia Hurtado
Grupo 4. Políticas de ordenación de procesos internos		
PERSOAL	Médico do concello	Antonio Doce
FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Técnica media do Observatorio Urbano	Begoña Pérez Vayá
INTERIOR	Técnica superior de Rexistro	María Rivas
CONTRATACIÓN	Auxiliar administrativa	Laura Fernández
INTERVENCIÓN	Secretaria do interventor	Montserrat Varela
INNOVACIÓN TECNOLÓXICA	Xefe de departamento	Rubén Cid Fernández

As sesións de traballo tiveron lugar na datas seguintes:

GRUPO	SESIÓN	DATA
GRUPO 1	1ª sesión	22 de novembro
	2ª sesión	29 de novembro
GRUPO 2	1ª sesión	22 de novembro 28 de novembro (2ª convocatoria)
	2ª sesión	29 de novembro
GRUPO 3	1ª sesión	23 de novembro
	2ª sesión	30 de novembro
GRUPO 4	1ª sesión	23 de novembro
	2ª sesión	12 de decembro (2ª convocatoria)

Por outro lado, na **sesión de traballo coa sociedade civil organizada** debateuse sobre a mellora das políticas e dos servizos municipais desde a perspectiva de xénero.

Esta sesión tivo lugar o 12 de decembro e as entidades que asistiron foron as seguintes:

SOCIEDADE CIVIL ORGANIZADA

JUAN SOÑADOR

ACADAR: Asociación de Mulleres con Discapacidade de Galicia

AGASEX: Asociación Galega para a Saúde Sexual

ACCEM Galicia (ONG en favor das persoas migradas)

INEO: Asociación multisectorial de novas tecnoloxías da información e a comunicación

Ademais destas sesións de traballo, levouse a cabo unha **entrevista con Lorena Abad Carrera, xefa do servizo de Persoal**, o día 29 de novembro.

Por último, **revisouse a normativa** e a documentación relacionada coa posta en marcha de **políticas de fomento da igualdade** no municipio, coa política de recursos humanos e con información estatística referente aos servizos e ás políticas públicas municipais. A continuación enuméranse os documentos que se revisaron:

Normativa

- *Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH).*
- *Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público (LEBEP).*
- *Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG).*
- *Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DGMI).*
- *Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (LGPTIVG).*
- *Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.*
- Instrución para a transversalidade de xénero do Concello da Coruña.
- Instrución sobre contratación pública estratéxica do Concello da Coruña (aprobada o 23 de outubro de 2015).
- Instrución de Cláusulas Sociais da Coruña, aprobada o 23 de outubro de 2015 (BOP de 9 de novembro do 2015).

Políticas de fomento da igualdade no Concello da Coruña

- II Plan para a promoción da equidade entre mulleres e homes 2011-2014 do Concello da Coruña, e o seu informe de avaliación.
- I Plan municipal para a conciliación da vida persoal, familiar e profesional da cidadanía da Coruña, 2011-2014.
- Plan de programación do tempo da cidade da Coruña 2010-2012.
- Caderno de orientación sobre linguaxe administrativa neutra da Deputación da Coruña.

Documentación relacionada coa xestión dos recursos humanos:

- Convenio colectivo municipal.
- Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero do Concello da Coruña.

Publicacións estatísticas

- “A Coruña en cifras. Mulleres e homes na cidade. Balance estatístico 2016”
- Memorias anuais dos seguintes servizos:

Edificación

- Promoción Económica e Emprego
- Interior
- Museos Científicos
- Planificación
- Servizos Sociais (Promoción Social e Igualdade e Acción Social)

2. DIAGNÓSTICO DA XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tal e como sinalamos na introdución, o presente diagnóstico é o paso previo para elaborarmos un plan de igualdade dirixido ao propio persoal do Concello.

A aprobación da LOIEMH e do DGMI (Decreto 2/2015) supuxo modificar outra normativa na cal se incorporaron os preceptos e as obrigas vinculados co respecto pola igualdade de xénero e coa promoción da igualdade entre mulleres e homes que emanan da devandita lexislación. Así, tanto no Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto básico do empregado público, como na Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, incorpórase a obriga de que as administracións públicas poñan en marcha un plan de igualdade:

1. As administracións públicas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes.

2. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as administracións públicas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade para desenvolver no convenio colectivo ou acordo de condicións de traballo do persoal funcionario que sexa aplicable, nos termos previstos nel.

(Disposición adicional sétima da LEBEP e artigo 72 da LEPG)

Tal e como sinala o artigo 46 da LOIEMH, un plan de igualdade é “*un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo*”.

Así mesmo establécense como materias que deben incluír, entre outras, os plans de igualdade o “*acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo*”.

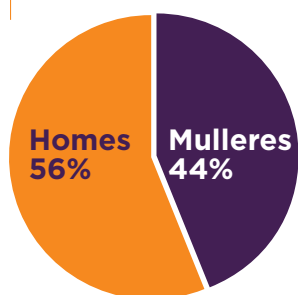
Tendo en conta esta clasificación, o presente diagnóstico analiza a xestión do concello a respecto de todas estas materias, co fin de establecer os puntos fortes e as áreas de mellora, que servirán de base para definir os obxectivos e as medidas que debe incorporar o plan de igualdade. Engadiuse ademais a análise doutros aspectos, como a saúde laboral e a igualdade na xestión pública, co obxectivo de realizar un diagnóstico máis completo e dado que a lei non restrinxe a incorporación doutras posibles materias.

Para realizarmos o presente diagnóstico da xestión dos recursos humanos, analizamos datos tanto cuantitativos como cualitativos, tal e como describe a Introducción, e estruturamos a información nos tres apartados seguintes:

- **As características do cadro de persoal**, no que se analiza a distribución do persoal municipal segundo o sexo e diversas variables (antigüidade, grupos, categorías, servizos, departamentos, postos, niveis de responsabilidade...). Todos os datos están referidos a **novembro de 2016**, a non ser que se especificaren outras datas.
- **As características da xestión dos recursos humanos**, no que se analizan as prácticas de xestión do concello en cada unha das materias antes sinaladas (acceso, promoción, conciliación, retribucións...) e as súas consecuencias sobre a presenza e as condicións laborais das traballadoras e dos traballadores. Ademais, para cada unha delas recóllense as obrigas legais en materia de igualdade sinaladas na diversa normativa de aplicación e analízase o grao de posta en marcha das devanditas obrigas.
- **A igualdade na xestión pública**, na que se analiza a posta en marcha da aplicación do principio de igualdade nos procedementos de traballo (na comunicación, na recollida de información, na contratación externa...).
- **Os puntos fortes e as áreas de mellora que se detectaron**, no que se realiza unha recapitulación dos principais aspectos positivos e negativos en relación coa incorporación de criterios de respecto pola igualdade de xénero na xestión dos recursos humanos, así como do equilibrio na presenza e na participación de traballadoras e traballadores nas distintas condicións laborais e nas prácticas de xestión, tratando de perfilar as áreas sobre as que é necesario intervir e que servirán de base para elaborar os obxectivos e as medidas do plan de igualdade.

2.1. CARACTERÍSTICAS DO PERSOAL MUNICIPAL

Distribución segundo o sexo



O cadro de persoal do Concello da Coruña está composto, en novembro de 2016, por un total de 1.524 persoas. Delas, 663 son mulleres e 881 homes, o 44 e 56% respectivamente, o que supón, por tanto, unha presenza equilibrada de ambos os sexos, segundo as marxes definidas na LOIEMH*.

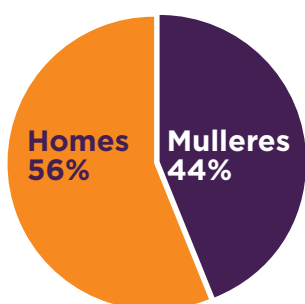
* Disposición adicional primeira. Presenza ou composición equilibrada. Para os efectos desta lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo no superen o sesenta por cento nin sexan menos de corenta por cento.

Distribución segundo o sexo e o tipo de contrato

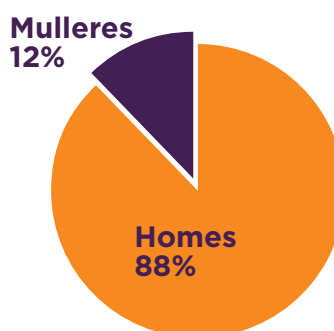
Dentro da tipoloxía das contratacións, pódense diferenciar varios tipos de relación contractual, que expoñemos a continuación:

-Persoal temporal vinculado á corporación municipal:

- **Cargos políticos suxeitos a cambios en función dos resultados electorais:** este grupo está formado por 15 concelleiras e 12 concelleiros, o que supón unha presenza equilibrada de ambos os sexos.
- **Cargos temporais do corpo de asesoría ou consellaría, cuxos contratos son de “Funcionariado de emprego”:** compostos por 11 mulleres e 11 homes.
- **Altos cargos, ou postos de confianza:** que están compostos por 1 muller e 7 homes (12,5-87,5%).

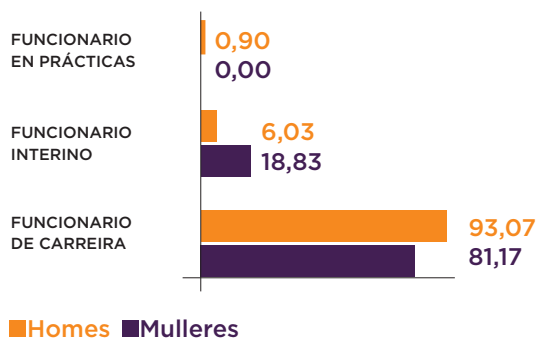


Distribución segundo sexo da Corporación Municipal



Distribución segundo sexo dos altos cargos / dirección de área

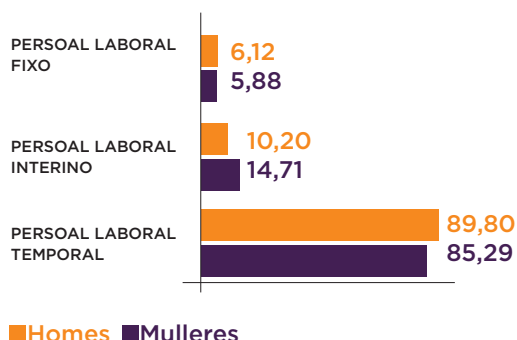
Distribución do funcionariado segundo sexo e tipo de contrato (% sobre o total de cada sexo)



-Persoal funcionario:

• **O funcionariado interino, en prácticas e de carreira:** dentro desta fórmula de contratación inclúese a maior parte do persoal, cunha porcentaxe superior para os traballadores (59,8%) que para as traballadoras (40,2%). **Con respecto á distribución do funcionariado segundo o sexo e o tipo de contrato,** as maiores diferenzas entre mulleres e homes atópanse na contratación como funcionariado interino, na que a presenza das mulleres é moi superior a dos homes (71-29% respectivamente), cunha porcentaxe do 19% do total das traballadoras nesta fórmula de contratación.

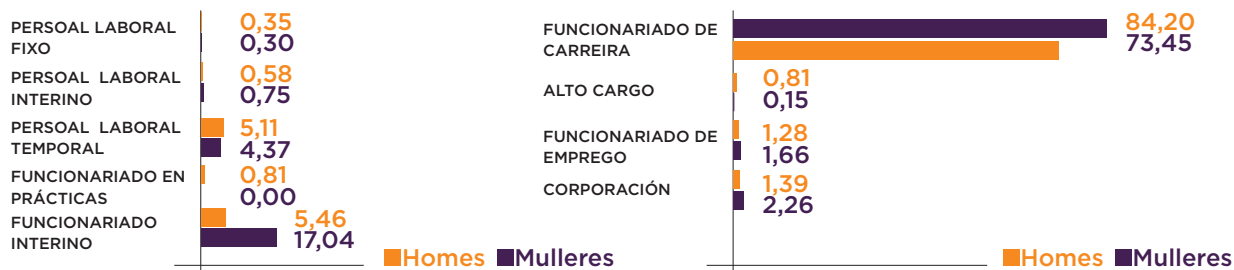
Distribución segundo o sexo do persoal laboral (% sobre o total de cada sexo)



-Persoal laboral interino, temporal e fixo: a fórmula que máis se utilizada dentro deste tipo de contrato é a temporal, tanto para as traballadoras como para os traballadores, cunha porcentaxe lixeiramente superior para estes últimos, mentres que as mulleres teñen unha maior presenza nos contratos laborais de interinidade.

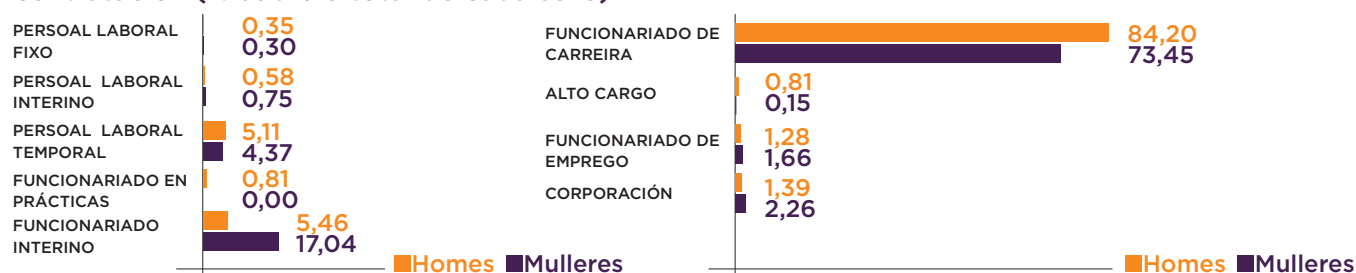
A continuación, incorporamos un gráfico con todos os tipos de contratos co fin de que se poida apreciar con clareza o volume de persoas en cada un deles.

Distribución segundo o sexo e a tipoloxía da contratación (% sobre o total de cada sexo)



A continuación, incorporamos un gráfico con todos os tipos de contratos co fin de que se poida apreciar con clareza o volume de persoas en cada un deles.

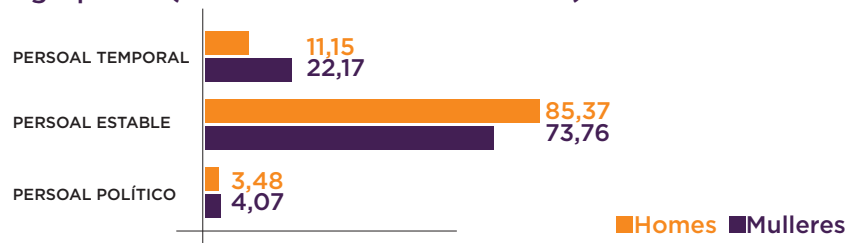
Distribución segundo o sexo e a tipoloxía da contratación (% sobre o total de cada sexo)



Por último, o seguinte gráfico presenta unha agrupación dos distintos tipos de contratación segundo as súas características e o grao de estabilidade, entre os que diferenciamos:

- o persoal político: corporación municipal, funcionariado de emprego e altos cargos
- o persoal estable: funcionariado de carreira, en prácticas e persoal laboral fixo
- o persoal temporal: funcionariado interino e persoal temporal e interino.

Distribución segundo o sexo e tipos de contrato agrupados (% sobre o total de cada sexo)



Así, apréciase como hai unha presenza bastante similar de mulleres e de homes entre o persoal político, mentres que as traballadoras teñen unha maior porcentaxe de temporalidade e os traballadores, de contratación estable, cunha diferenza de máis de 10 puntos.

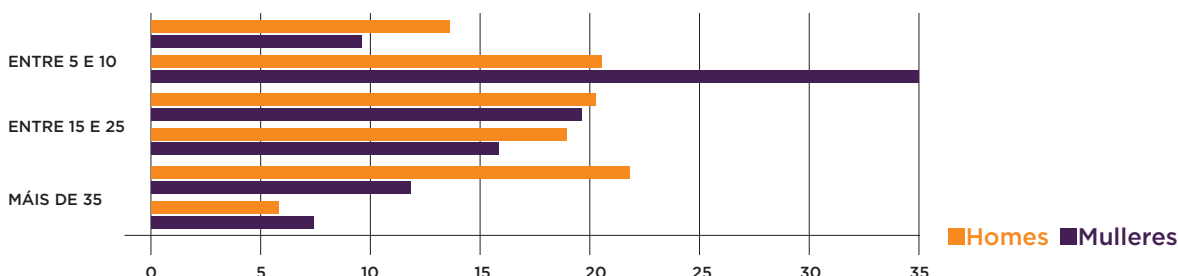
Distribución segundo o sexo e a antigüidade

Para calcular a antigüidade do persoal, tense en conta as diferentes tipoloxías de contratación, posto que tanto o persoal político como o persoal temporal presentan, como é de esperar pola natureza dos contratos, unha antigüidade moi inferior.

O **persoal político** presenta, en xeral, unha antigüidade arredor dun ano e medio (data das últimas eleccións) ou inferior, excepto tres altos cargos -todos homes-.

Con respecto ao **persoal estable**, no seguinte gráfico móstrase a antigüidade do funcionariado de carreira e o persoal laboral fixo (unicamente composto por 5 persoas), dado que o funcionariado en prácticas (unicamente 7 traballadores) ten unha antigüidade de entre 3 e 6 meses.

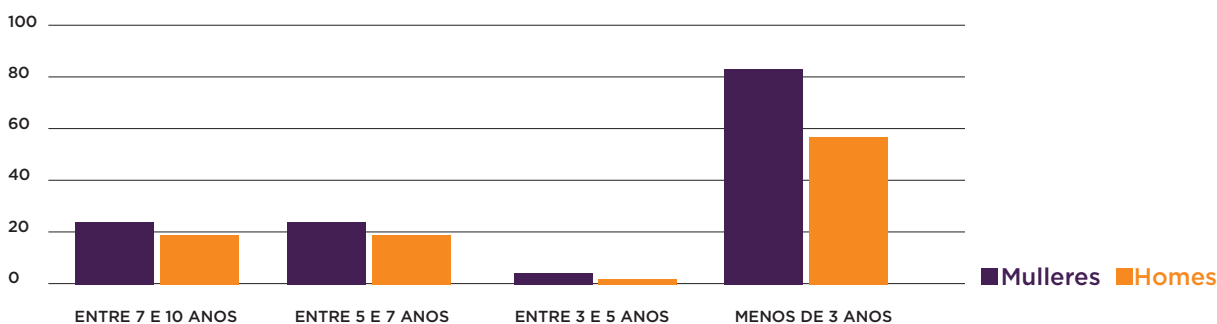
**Distribución segundo o sexo e a antigüidade do persoal
funcionario de carreira laboral fixo (% sobre o total de cada sexo)**



Tal e como se pode apreciar, a antigüidade media das traballadoras funcionarias de carreira e con contratos laborais fixos é inferior á dos traballadores. Mentres un 44,8% delas ten unha antigüidade inferior aos 15 anos, só un 33,4% dos traballadores se atopa neste rango de antigüidade.

O **persoal temporal** (funcionariado interino, persoal laboral temporal e interino) presenta unha antigüidade inferior, tal e como mostra o seguinte gráfico. A antigüidade media das traballadoras e dos traballadores baixo esta fórmula de contratación non presenta diferenzas relevantes, aínda que a porcentaxe de mulleres con estes contratos é superior á dos homes.

**Distribución segundo o sexo e a antigüidade
do persoal temporal (núm. de persoas)**



Para interpretar a maior temporalidade dos contratos das mulleres, debe terse en conta como factor explicativo que as convocatorias de emprego público estiveron sometidas a limitacións orzamentarias a nivel estatal nos últimos anos, co que as vacantes que se produciron a partir das xubilacións de persoal se cubriron a través destas fórmulas de maior temporalidade (persoal interino a partir de listaxes segundo puntuación que se obtivo en procesos selectivos anteriores).

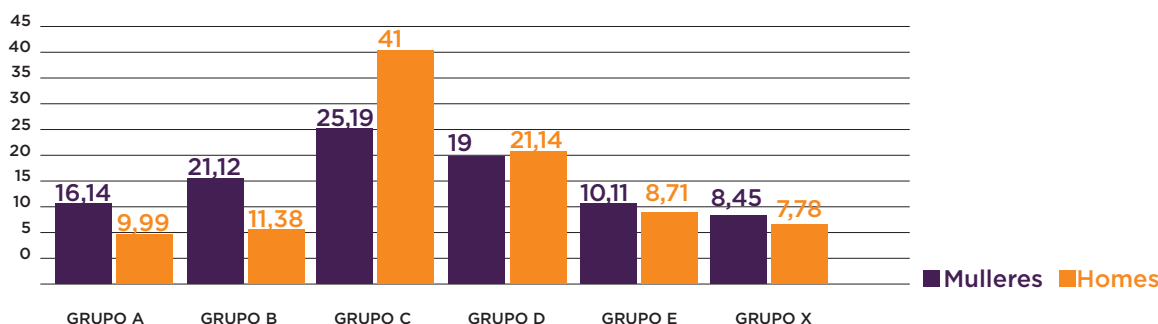
Distribución segundo o sexo e os grupos profesionais

Tendo en conta os grupos profesionais, os homes teñen unha maior presenza en dous grupos:

- **Grupo C:** pola súa maior presenza na Policía local, que supón o 68% do total de persoas do grupo profesional C.
- **Grupo D:** formado en gran parte polo Servizo de Extinción de Incendios e Salvamento (SEIS) e oficiais.

As mulleres teñen unha maior presenza nos grupos A e B. Nos grupos E e X a presenza de ambos os sexos atópase bastante equilibrada, tal e como mostra o seguinte gráfico:

**Distribución segundo sexo e grupos profesionais
(% sobre o total de cada sexo)**



Distribución segundo o sexo, os grupos profesionais e os tipos de contrato

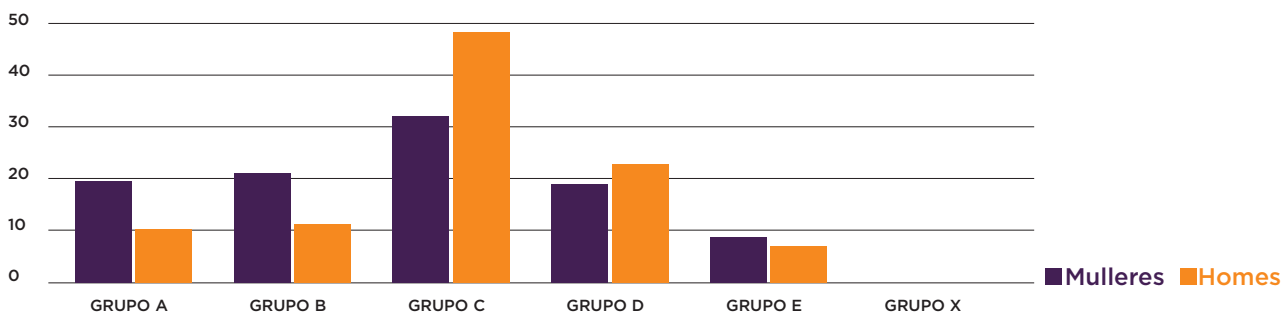
Polo que respecta aos grupos profesionais segundo o tipo de contrato, atópase a clasificación seguinte:

- **Persoal político:** artículase en dous grupos, do seguinte xeito:

- **Grupo A:** onde se atopan os altos cargos, formados por 7 homes e unha muller.
- **Grupo X:** onde se atopa a corporación municipal e o funcionariado de emprego, con 27 mulleres e 24 homes.

-**Persoal estable (funcionariado de carreira ou en prácticas e persoal laboral fixo):** a distribución segundo grupos é similar á global, xa que dentro deste grupo se atopa a maioría de persoal, tal e como pode apreciarse neste gráfico:

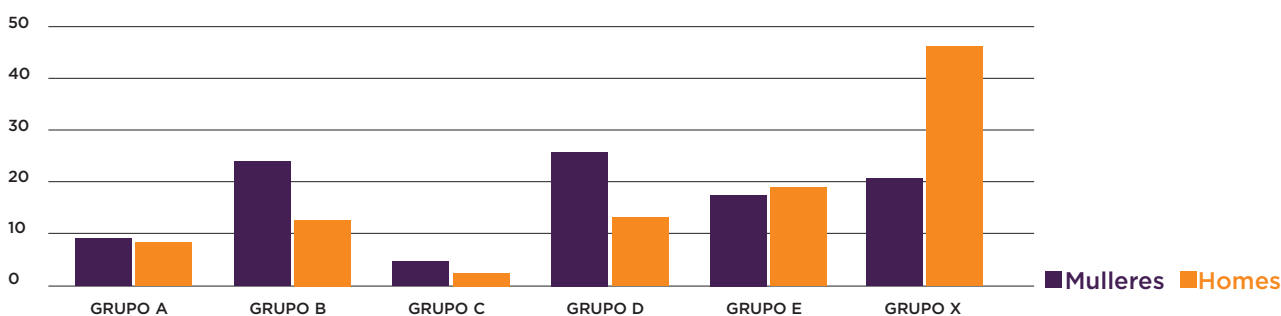
**Distribución segundo sexo e grupo do P. estable
(% sobre o total de cada sexo)**



- **Persoal temporal (funcionariado interino e persoal laboral temporal e interino).** É o grupo no que se aprecian as maiores diferenzas por sexo:

- **As mulleres** teñen maior presenza nos grupos D (funcionarias interinas auxiliares administrativas) e B (funcionarias interinas técnicas medias).
- **Os homes** teñen unha maior presenza no grupo X (persoal laboral temporal peóns e alumnos-traballadores).

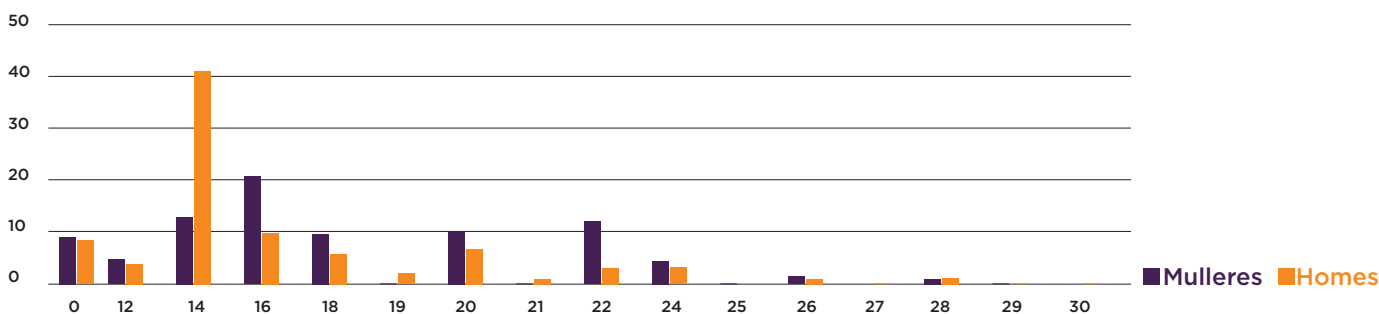
**Distribución segundo sexo e grupo do P. temporal
(% sobre o total de cada sexo)**



Distribución segundo o sexo e as categorías profesionais

A continuación, expoñemos a distribución por sexo das categorías profesionais no concello a través do gráfico seguinte:

**Distribución segundo sexo e as categorías
(% sobre o total de cada sexo). 2016**



Deste xeito, a distribución por sexo das categorías artículase da seguinte forma:

- **Niveis 25 a 30:** están ocupados polo persoal con altos niveis de responsabilidade (altos cargos, direccións de área, xefaturas de servizo e de departamento). Nestes niveis atópase un 5,3% dos homes e un 4,7% das mulleres.
- **Niveis 20 a 24:** atópanse as xefaturas de unidade e de sección e postos técnicos superiores e medios. Consta dun 30,1% de traballadoras e un 14% dos traballadores.
- **Nivel 19:** nel atópanse os postos da Banda Municipal de Música, ocupados, case na súa totalidade, por homes.

- **Nivel 18:** formado maioritariamente polos postos de persoal técnico medio, asistentes de administración, auxiliares de atención e mandos da policía local e SEIS.
- **Nivel 16:** formado pola policía local, o corpo de bombeiros, o persoal técnico auxiliar e auxiliar administrativo.
- **Nivel 14 e 0:** neles atópase o persoal auxiliar de atención cidadá, consellarías, ordenanzas, persoal axudante e peón.

Tal e como pode observarse, **as traballadoras concéntranse maioritariamente nas categorías 18, 22, 16 e 14** (preto do 65% do total das traballadoras), mentres que **os traballadores se atopan maioritariamente na categoría 16** (debido ao gran volume de homes existente en postos de policía local e SEIS), **seguida da 14 e a 18** (preto do 65% do total dos homes concéntrase nestas 3 categorías).

Nas categorías máis altas, 29 e 30, non hai presenza de ningunha muller.

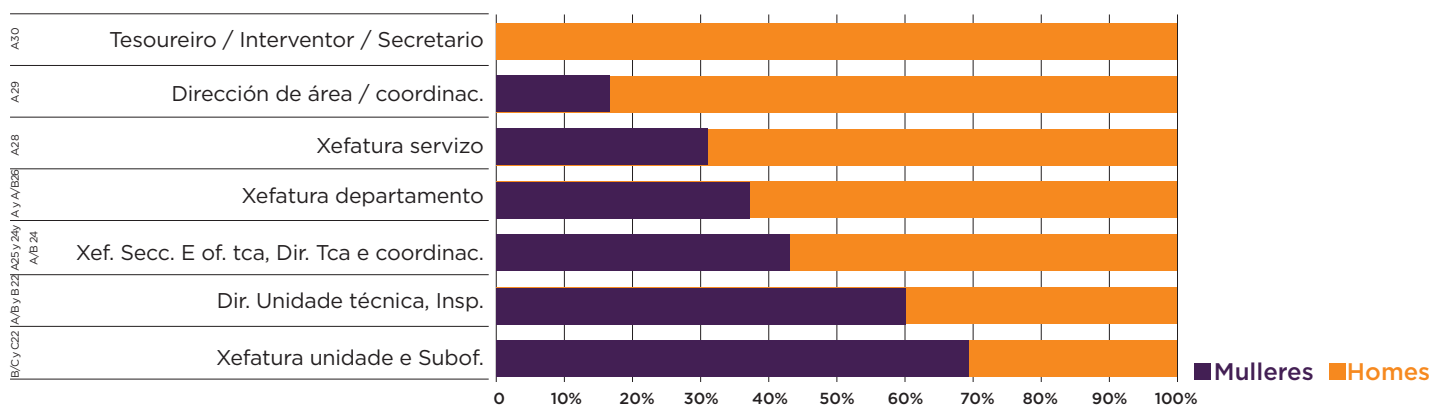
Distribución segundo o sexo, as categorías e o tipo de contrato

- **Persoal político:** concéntrase na categoría 0 (corporación e funcionariado-emprego) e nas categorías 28 e 29, no que se concentran os altos cargos, compostos na súa maioría por homes.
- **Persoal temporal:** distribúese entre as categorías 12 a 24, maioritariamente na 14 (fundamentalmente mulleres funcionarias interinas en postos de auxiliares administrativas) e na 0 (fundamentalmente homes con contratos de persoal laboral temporal, en postos de peóns, subalternos e alumnos-traballadores).
- **Persoal estable:**
 - **Funcionariado en prácticas:** atópase nas categorías 18 e 20, formado por 7 homes.
 - **Persoal laboral fixo:** repártese entre as categorías 14, 18 e 22, formado por 2 mulleres e 3 homes.
 - **Funcionariado de carreira:** distribúese por todas as categorías da 12 a 30, estando as traballadoras maioritariamente concentradas na categoría 18 e os traballadores na 16.

Distribución por niveis de responsabilidade

Para valorarmos a participación das mulleres e dos homes nos distintos postos de responsabilidade do persoal funcionario, realizamos unha clasificación que os organiza segundo os grupos e as categorías profesionais, tratando de establecer grupos con condicións homoxéneas, tal e como mostra o gráfico seguinte:

Distribución segundo o sexo e os niveis xerárquicos (%sobre o total de cada nivel)



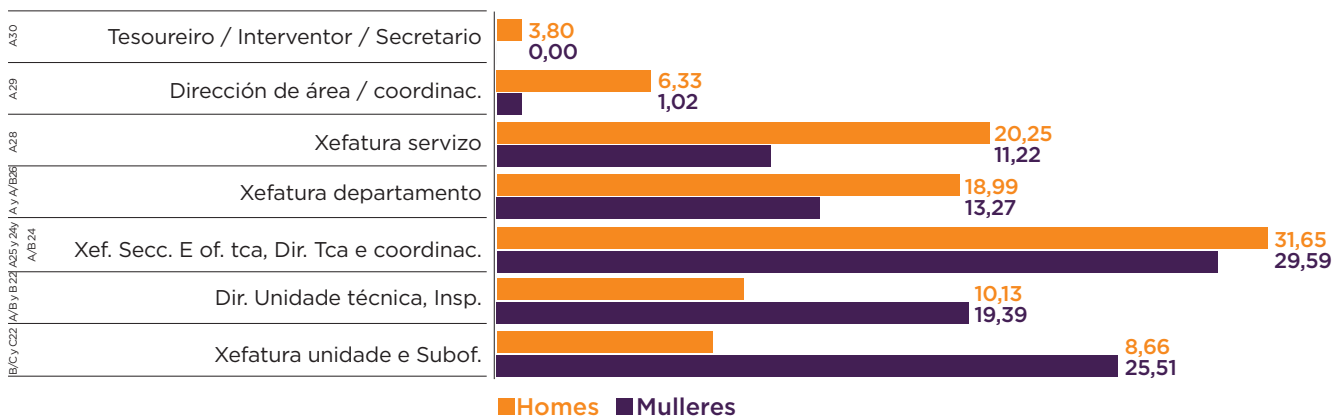
A partir da lectura desta representación podemos concluír o seguinte:

- **Os postos habilitados nacionais están compostos unicamente por homes** (tesoureiro, interventor e secretario).

- **A porcentaxe de homes é maior en todos os grupos de maior nivel de responsabilidade**, mentres que se incrementa a presenza de mulleres nos postos de responsabilidade máis baixos.

A continuación amosamos a distribución das porcentaxes sobre o total de cada sexo en postos de responsabilidade, co fin de apreciar mellor o volume de persoas en cada nivel.

Distribución segundo o sexo e niveis xerárquicos (% sobre o total de cada sexo nos devanditos postos)



A partir da análise destes datos, apreciase como mentres os traballadores se reparten seguindo unha distribución normal, as traballadoras incrementan a súa presenza no nivel máis baixo.

Distribución segundo os servizos

O Concello da Coruña atópase organizado nun total de 29 servizos, que a súa vez se dividen nun total de 77 departamentos, un feito que conforma unha complexa estrutura organizativa.

Na seguinte táboa móstrase o número de mulleres e de homes en cada un dos servizos e a porcentaxe a respecto de cada servizo.

Distribución por sexo das persoas que traballan nos servizos municipais, 2016

SERVIZOS	MULLERES	%	HOMES	%
Sen determinar	2	100,0	0	0,0
Altos cargos	3	50,0	3	50,0
Alcaldía	44	62,9	26	37,1
Secretaría Xeral	8	88,9	1	11,1
Seguridade Cidadá	60	12,7	414	87,3
Mobilidade Urbana	20	57,1	15	42,9
Asesoría Xurídica	4	66,7	2	33,3
Orzamentos e Estudos Económicos	3	100,0	0	0,0

Xestión Tributaria	28	70,0	12	30,0
Interior	54	57,5	40	42,6
Contratación	11	91,7	1	8,3
Persoal	12	52,2	11	47,8
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	3	37,5	5	62,5
Informática	4	22,2	14	77,8
Intervención	9	56,3	7	43,8
Tesourería Xeral	21	56,8	16	43,2
Tribunal Económico Administrativo	1	25,0	3	75,0
Medio Ambiente	17	35,4	31	64,6
Rehabilitación e Vivenda	15	83,3	3	16,7
Formulación e Xestión do Solo	14	66,7	7	33,3
Intervención Urbanística	24	58,5	17	41,5
Infraestruturas	21	23,3	69	76,7
Edificación	1	33,3	2	66,7
Cultura	49	45,8	58	54,2
Museos Científicos	11	30,6	25	69,4
Promoción Social e Igualdade	99	88,4	13	11,6
Acción Social	26	89,7	3	10,3
Educación	32	72,7	12	27,3
Deportes e Xuventude	14	56,0	11	44,0
Emprego e Empresa	53	57,0	40	43,0
Total	663	43,5	861	56,5

A partir desta clasificación, podemos apreciar que **existen marcadas diferenzas na composición por sexo** dos servizos municipais, do que concluímos o seguinte:

- Existen servizos cunha presenza maioritaria de homes. Resulta especialmente rechamante a elevada masculinización do **Servizo de Seguridade Cidadá** (cun 87% de homes), tendo en conta ademais que é o servizo cun maior volume de persoal de todo o concello (un 48%, é dicir, case a metade dos traballadores están neste servizo xunto cun 9% das traballadoras). Dentro deste servizo atópanse os departamentos de **Policía Local e SEIS**.

Outros servizos que presentan unha elevada porcentaxe de masculinización (máis do 60%) son **Infraestruturas** (cun 76,7% de homes) e **Medio Ambiente** (cun 64,6%).

Ademais, hai outros servizos cun menor número de persoal, pero tamén masculinizados, como os Museos Científicos, Informática, Tribunal Económico-Administrativo, Edificación e Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico.

- **Os servizos cunha presenza maioritaria de mulleres son Promoción Social e Igualdade** (cun 88,4%, é o servizo cun maior volume de traballadoras, o 15%), **Alcaldía** (62,7%, incluíndo ao persoal político), **Educación** (72,3%) e **Xestión Tributaria** (70%).

Outros servizos feminizados de menor tamaño son os de Acción Social, Rehabilitación e Vivenda, Plan e Xestión do Solo, Contratación, Secretaría Xeral, Asesoría Xurídica e Presupostos e Estudos Económicos.

- **Un total de 10 servizos (o 34,5% do total) ten unha presenza equilibrada de mulleres e homes.**

Distribución segundo o sexo, o servizo e o tipo de contrato

Se temos en conta a tipoloxía de contratación, observamos o seguinte:

- **O persoal político concéntrase no servizo de Alcaldía** (persoal da corporación e funcionariado emprego), con presenza equilibrada de mulleres e homes.

- **Os altos cargos** (maioritariamente homes) distribúense por varios servizos.

- **O persoal temporal** ten unha maior presenza relativa nos servizos de Promoción e Igualdade (42% de emprego temporal), Acción Social (53% emprego temporal), Rehabilitación e Vivenda, Educación, Emprego e Empresa (69% de emprego temporal), e Mobilidade Urbana, todos eles con maior presenza de mulleres (aínda que é certo que os homes destes servizos presentan porcentaxes superiores de temporalidade que as mulleres), especialmente nos catro primeiros, e conformados basicamente por funcionariado interino, excepto no Servizo Mobilidade urbana no que predominan os contratos laborais temporais.

Por último, resulta destacable que o Servizo de Seguridade Cidadá, que é o que acumula máis persoal cun 31% do cadro de persoal e un alto grao de masculinización, unicamente teña un contrato temporal e estea ocupado por unha muller (funcionaria interina), sendo polo tanto o servizo cun maior grao de contratación estable.

Distribución segundo o sexo e os departamentos

Tal e como sinalaba o apartado anterior, os 29 servizos nos que se organiza o concello divídense á súa vez nun total de 77 departamentos. Debido á extensión dos departamentos, a táboa en que mostramos os departamentos asociados a cada un dos servizos e o número de mulleres e homes que os compoñen, atópase no anexo 1.

A análise da distribución por sexo dos departamentos do concello indica o seguinte:

- **Os departamentos cun maior volume de persoal** son os de Policía Local, SEIS, Promoción Social e Igualdade, Emprego, Gabinete de Alcaldía e Consellaría María Pita, que suman un total de 718 persoas, o que supón preto da metade do cadro de persoal (47%).

- **No extremo contrario sitúanse os departamentos máis pequenos:** 8 departamentos están formados por 1 única persoa, 4 por 2 persoas e 7 por 3 persoas.

Canto á composición segundo o sexo dos 77 departamentos, os datos máis relevantes son os seguintes:

- **Hai 21 departamentos que están compostos por un único sexo** (14 por mulleres e 7 por homes), todos eles de tamaño bastante reducido (os de maior tamaño son Parque Móbil con 11 traballadores e Talleres Municipais, con 8).
- **Soamente 18 departamentos teñen unha presenza equilibrada de mulleres e homes**, un 23,4% del total.
- **Os 38 departamentos restantes contan cunha presenza maioritaria dun dos dous sexos.**
- **É especialmente destacable o desequilibrio, con porcentaxes por riba do 75%, dos seguintes departamentos:**

- **Masculinizados:** SEIS, Banda de Música, Cemiterios, Taller Obras, Policía Local, Iluminación, Inspección de Proxectos e Obras, e Informática.
- **Feminizados:** Bibliotecas, Contratación, Promoción Social e Igualdade, Servizos Sociais, Estatística e Padrón, Información e Rexistro de María Pita, Acción Social, Rehabilitación e Xestión Tributaria.

Os departamentos que acumulan máis persoal e simultaneamente presentan un maior desequilibrio por sexo son os de Policía Local e SEIS, que contan cunha presenza masculina do 87,7 e do 98,9% respectivamente.

O departamento con maior grao de feminización e maior volume de persoal é o de Promoción Social e Igualdade, cunha presenza de mulleres do 89,7%.

Distribución segundo o sexo, os departamentos e os tipo de contrato

Tendo en conta a tipoloxía dos contratos, concluímos o seguinte:

- **O persoal político** repártese entre os departamentos do servizo de Alcaldía e de altos cargos, cunha presenza superior de mulleres no Gabinete de Alcaldía aínda que preto do equilibrio (63-37%).
- **A contratación temporal** atópase, maioritariamente, nos departamentos seguintes:
 - **Taller Obras**, que con 2 mulleres e 17 homes no departamento ten un 100% das traballadoras e 71% dos traballadores con contratos laborais temporais.
 - **Emprego**, cun 73% das traballadoras e un 78% dos traballadores con contratos temporais, maioritariamente laborais.
 - **Servizos Sociais**, cun 52% das traballadoras e un 62% dos traballadores como funcionariado interino.
 - **Acción social**, cun 38% traballadoras e 67% traballadores como funcionariado interino.
 - Ademais, **Estación de Autobuses** (62,5%), **Rehabilitación** (60%) e **Equipamentos e Mercados** (61,5%).

- **A contratación estable** atópase, en maior medida, nos departamentos seguintes:

- **SEIS**, cun 100% de funcionariado de carreira.
- **Policía Local**, cun 100% funcionariado de carreira e en prácticas.
- **Banda Municipal de Música**, cun 86% de funcionariado de carreira.
- **Museos Científicos**, cun 97% de funcionariado de carreira.
- **Xestión Tributaria**, con 97% de funcionariado de carreira.
- **Tesouraría**, cun 92% de funcionariado de carreira.
- **Biblioteca**, cun 80% de funcionariado de carreira.

En resumo, as maiores taxas de temporalidade concéntranse nos departamentos cunha maior presenza de traballadoras (aínda que dentro deles a temporalidade é superior para os traballadores), mentres que os departamentos máis masculinizados é onde se atopan as maiores porcentaxes de contratación estable.

Distribución segundo o sexo e o posto desempeñado

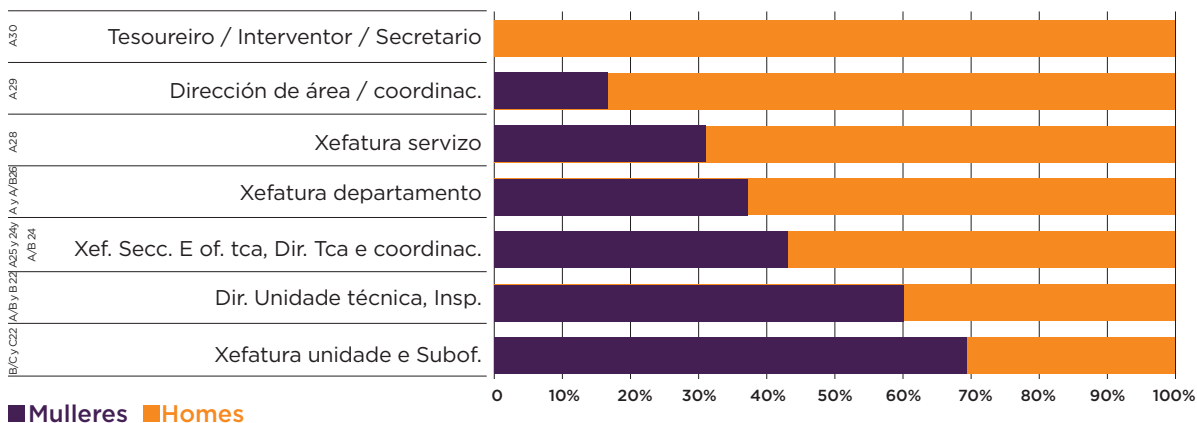
A tipoloxía na que se clasifican os postos que desempeña o persoal municipal é moi ampla, cun total de **368 postos**, dos cales **209 están desempeñados por una única persoa** (aproximadamente a metade por mulleres e a outra metade por homes, 48-52%).

Soamente hai 14 postos desempeñados por máis de 15 persoas, e agrupan a case a metade do cadro de persoal (697 persoas), entre os que destacan os seguintes:

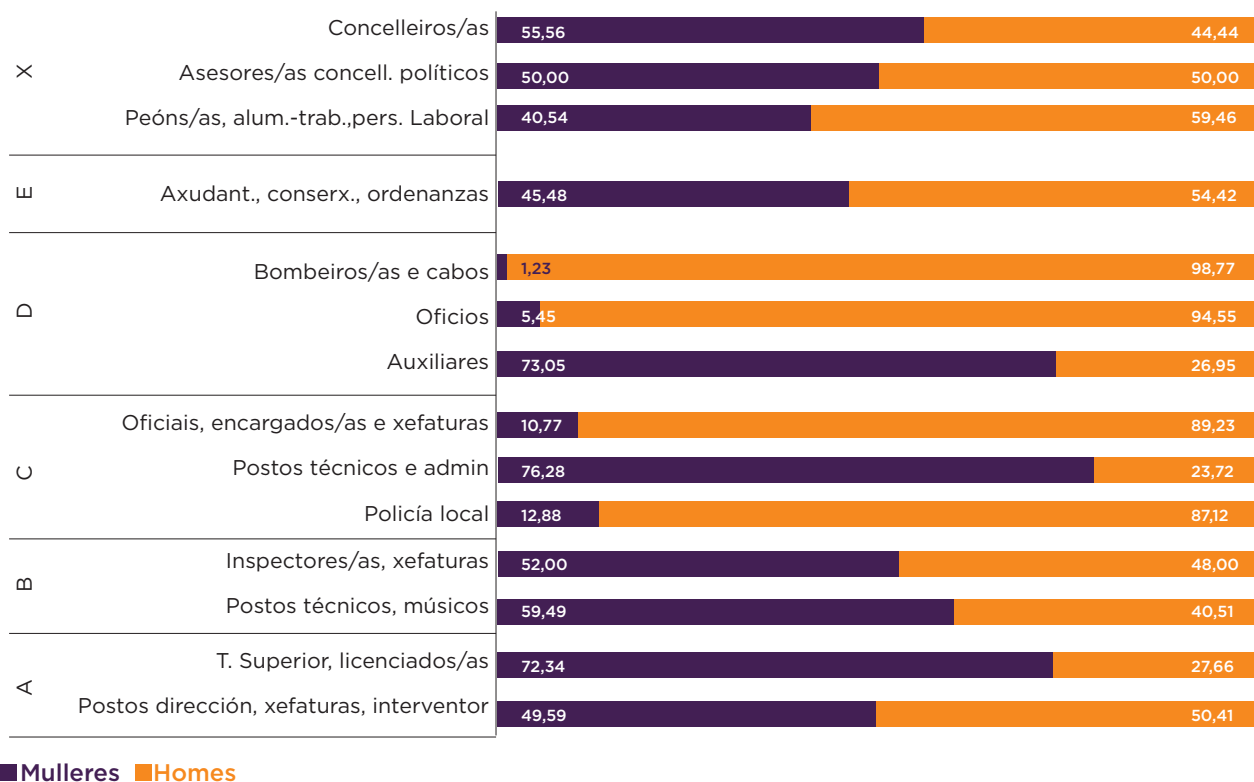
- **Policía Local**, con 295 persoas, 257 das cales son homes (87%).
- **SEIS**, con 72 persoas, e unha única muller (98,6% de homes).
- **Subalterno/a Consellaría María Pita**, con 44 persoas, e unha presenza equilibrada de mulleres e homes (47,7-52,3% respectivamente).
- **Banda Municipal de Música**, con 42 persoas das cales unicamente 2 son mulleres (95,2% de homes).
- **Oficial de Policía Local**, con 35 homes e ningunha muller.

Para facilitar a análise da distribución do persoal segundo os postos, optouse por agrupalos, tal e como mostra o seguinte gráfico tendo en conta as similitudes dos grupos e das categorías, así como as funcións desempeñadas e os niveis de responsabilidade.

Distribución segundo o sexo e os postos agrupados (% sobre o total de cada posto)



Distribución segundo o sexo e os postos agrupados (% sobre o total de cada posto)

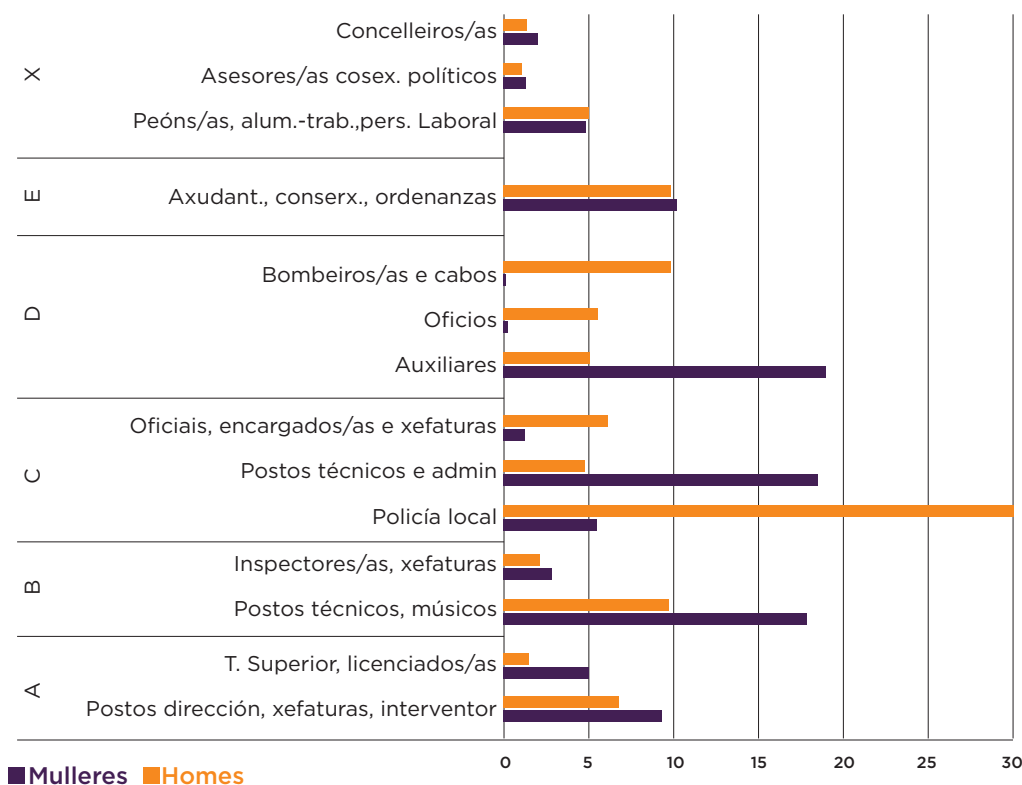


Tal e como podemos observar, **hai claras diferenzas entre as traballadoras e os traballadores nos tipos de postos desempeñados.**

Así, ademais dos postos xa sinalados de Policía Local e SEIS, a presenza dos homes é maioritaria nos postos de oficiais, encargados e xefaturas do grupo C, e nos de oficiais de diversos oficios do grupo D. Pola súa parte, as traballadoras contan con presenza maioritaria nos postos técnicos e de administración, auxiliares e de persoal técnico superior e licenciaturas.

O seguinte gráfico amosa as porcentaxes sobre cada sexo para permitir visualizar mellor o volume de persoas.

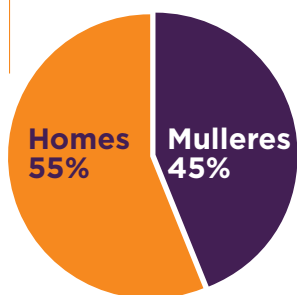
Distribución segundo o sexo e os postos agrupados (% sobre o total de cada sexo)



Distribución segundo o sexo de comisións, tribunais e órganos colexiados

A composición da Xunta de Goberno, na que participan 5 mulleres e 6 homes, conta por tanto cunha presenza equilibrada por sexos.

Distribución segundo o sexo da Xunta de Goberno



Así mesmo hai unha presenza equilibrada de mulleres e de homes tanto na Xunta de Persoal (12 mulleres e 11 homes) como no Comité de Empresa (2 mulleres e 3 homes, ocupando estes últimos os cargos de Presidencia, Vicepresidencia e Secretaría).

Nas distintas comisións informativas (un total de 17 comisións, formadas cada unha por 4 persoas) participan un total de 41 mulleres e 27 homes, sendo por tanto superior a presenza de mulleres aínda que se trata dunha cifra equilibrada (60,3 e 39,7 respectivamente).

2.2. CARACTERÍSTICAS DA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS

A xestión dos recursos humanos lévase a cabo seguindo a normativa de aplicación para o concello, cuxo principal referente é a **Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG)**, dado que o Convenio Colectivo do concello é do ano 2005 e está obsoleto.

Esta lei establece a igualdade entre mulleres e homes como un dos principios informadores das administracións públicas (artigo 3).

Así mesmo, ao longo do seu desenvolvemento, establece varias obrigas relacionadas co respecto cara á igualdade de xénero e as medidas que as administracións públicas galegas deben pór en marcha, que son reflectidas en cada un dos apartados pertinentes de xestión dos recursos humanos que se analizan a continuación, nomeadamente:

- A. recrutamento e clasificación profesional**
- B. promoción e desenvolvemento profesional**
- C. política salarial**
- D. formación continua**
- E. xestión da conciliación**
- F. saúde laboral**
- G. comunicación interna**

Ademais, en cada un destes apartados analízanse os datos dispoñibles sobre o persoal municipal (participantes na formación, utilización de medidas de conciliación...) e recóllense as opinións e suxestións que manifestaron as persoas participantes nos grupos de debate.

A. RECRUTAMENTO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Non proporcionaron os datos que se solicitaron para o diagnóstico relacionados cos últimos **procesos selectivos** que levou a cabo o concello, nomeadamente a composición segundo o sexo dos tribunais, a porcentaxe de mulleres e de homes que presentaron a súa candidatura e superaron cada fase do proceso, o número de accesos de mulleres e de homes segundo o grupo de destino e a fórmula de provisión (oposición, concurso...).

Unicamente se dispón dos datos sobre antigüidade, que analizamos no apartado anterior, nos que se pode comprobar que a incorporación das traballadoras segue unha liña ascendente, de tal xeito que nos últimos 15 anos é cando se produciu un maior número de ingresos de mulleres, mentres que os traballadores se distribúen de xeito máis homoxéneo nos distintos tramos de antigüidade.

Esta falta de información impide que se puidese analizar en profundidade, tal e como era pertinente, os procesos de selección que se levaron a cabo, especialmente nos postos nos que existe unha menor presenza de traballadoras, é dicir, nos de Policía Local e SEIS principalmente, dado o importante volume de persoal que acumulan e a moi escasa presenza de mulleres.

Sobre a escasa presenza de mulleres nos corpos de Policía Local e Bombeiros proporcionáronse datos ás persoas participantes nas sesións de traballo. Segundo as opinións recollidas, as posibles barreiras para acceder a estes postos serían a escaseza de candidatas (o que se atribúe a que estes postos resultan pouco atractivos ás mulleres), e á dureza das probas físicas. Para avaliar en profundidade esta cuestión sería necesario analizar os resultados que obtiveron mulleres e homes nestas probas físicas, así como analizar os baremos diferenciados por sexo que se usan nestas probas e comparalos cos doutros concellos e con outras forzas de seguridade do Estado.

O Servizo de Persoal manifesta que non se recollen de xeito desagregado os datos de participación nos procesos selectivos, e que si se utiliza o criterio de selección do sexo menos representado no caso de igualdade de puntuacións (art. 17.4 do Estatuto dos traballadores), así como que se tenta que os tribunais dos procesos de selección sexan paritarios, tal e como establece o artigo 59 da LEPG:

2. Modifícase o artigo 36 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, o cal queda redactado nos termos seguintes: «Artigo 36. Composición paritaria de tribunais examinadores. 1. A composición dos tribunais de selección do persoal da Administración pública galega será paritaria para o conxunto da oferta pública de emprego, tanto se se trata de acceso ao emprego como se se trata de promoción interna. Para iso, na designación atribuída á Administración pública galega, garantirase a paridade entre mulleres e homes, ou, se fose impar o número para designar, con diferenza de un entre ambos sexos. Idénticas esixencias aplicaranse na designación atribuída a cada instancia diferente á Administración pública galega. 2. Se, aínda seguindo as anteriores esixencias, a paridade non se consegue no cómputo total das/os membros do tribunal, convocaranse todas as instancias con dereito á designación e, se non houberse acordo, elixirase aleatoriamente un número de membros do sexo máis designado suficiente para alcanzar a paridade, que serán substituídos por membros doutro sexo. Feita a elección, terase por persoas non designadas as que foran elixidas, e as que fixeron a designación designarán a membros do outro sexo.»

No art. 55 da LEPG establécese ademais en canto aos principios que se deben seguir nos procesos selectivos:

2. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos

En calquera caso, nunha revisión (non exhaustiva) das convocatorias de emprego detectáronse varios tribunais non paritarios (no proceso selectivo de orientador/a laboral e de bombeiros de extinción de incendios contan con 4 homes e 1 muller no tribunal, mentres que no de auxiliares de acompañamento e desempeño doméstico todas as persoas do tribunal foron mulleres).

De igual modo, na devandita revisión detectouse que **non en todos os temarios dos procesos selectivos se inclúe dentro dos aspectos normativos a lexislación en materia de igualdade**, tal e como sinala o art. 61 da LOIEMH:

formación para a igualdade. 1. Todas as probas de acceso ao emprego público da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela contemplarán o estudo e a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nos diversos ámbitos da función pública.

Nesta cuestión, aínda que é de aplicación para a Administración Xeral do Estado, sería unha boa práctica transferible á Administración local.

A linguaxe utilizada nas convocatorias de emprego dispoñibles na web non segue de forma sistemática a utilización de termos inclusivos ou neutros, de tal forma que só en ocasións o nome do posto aparece en feminino e masculino (con barra), aparecendo noutras moitas ocasións unicamente en masculino (xefe, bombeiros, administrativos, técnicos...).

A este respecto cómpre subliñar que a Instrución para a transversalidade de xénero do Concello da Coruña, aprobada en abril de 2016, inclúe a utilización dunha comunicación incluínte e non sexista en todas as comunicacións escritas.

Clasificación profesional

Respecto á clasificación profesional, nas seccións de traballo con persoal municipal denúnciase que **os postos feminizados están sometidos a unha inferior categoría profesional e a unha maior temporalidade**. Especificamente, fíxose referencia aos postos vinculados con Servizos Sociais en comparación cos de Urbanismo e Infraestruturas, dado que os postos de traballo social se consideran “base”, mentres que os de enxeñaría técnica teñen unha maior consideración, sendo os dous diplomaturas.

Segundo estas opinións, a inferior valoración do traballo que se realiza no ámbito social, así como dos traballos femininos en xeral, responde a que son considerados un “complemento”, mentres que outros departamentos, como o de Urbanismo, dispoñen tradicionalmente dun maior peso e orzamento, debido aos ingresos polas licenzas. A **falta de mulleres no Servizo de Urbanismo** atribúese á escaseza tradicional de mulleres en postos de traballo neste sector, non só dentro do concello, senón no mercado laboral en xeral.

Así mesmo trasladouse que **no concello non existe unha valoración dos postos de traballo actualizada**, sendo un instrumento legalmente obrigatorio, e que debería realizarse con perspectiva de xénero, para outorgar un maior valor a postos feminizados que non contan co suficiente recoñecemento, como os das traballadoras sociais ou as secretarias. Esta valoración podería ser útil para tratar de simplificar a complexa estrutura de postos existente, que dificultou a realización do presente diagnóstico e que pode complicar os indicadores de seguimento do plan de igualdade.

A este respecto, cómpre sinalar que a LEPG especifica no art. 47.6. que *Na elaboración e aplicación dos plans de ordenación de recursos humanos atenderase, con absoluta prioridade, ao principio de igualdade e de non discriminación por razón de sexo.*

B. PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

En primeiro lugar, cómpre sinalarmos que non se facilitaron datos acerca dos procesos de promoción que se levaron a cabo, sobre o número de mulleres e de homes que promocionaron e os postos de destino, sobre a composición dos tribunais e o resto de información relativa a estes procesos.

Unicamente dispoñemos da información acerca da distribución segundo o sexo proporcionada no apartado 2.1., que evidenciaba unha escasa presenza de mulleres nos postos máis altos de responsabilidade.

A LEPG sinalaba en referencia co fomento da igualdade na promoción o seguinte:

Art.86. 2. As administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación da presente lei fomentarán, en especial, o acceso das mulleres aos postos de grao superior, nos termos establecidos na lexislación sobre igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Art. 89. 3. Para a valoración dos méritos, capacidades e, no seu caso, aptitudes dos candidatos crearanse comisións de valoración, cuxa composición e réxime de funcionamento se determinarán regulamentariamente, garantíndose a participación da representación do persoal. A composición destes órganos responderá aos principios de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre home e muller. O seu funcionamento axustarase aos principios de imparcialidade e obxectividade.

A escaseza de convocatorias de promoción interna nos últimos anos e a utilización da fórmula da libre designación, foi posta de relevo durante as sesións de traballo co persoal municipal. Con este tipo de recrutamentos, as mulleres obterían peores resultados que con procesos de promoción baseados no mérito e a capacidade. De feito, este tipo de procesos, baseados no mérito, son os que se aplican para acceder a xefaturas de sección e departamentos técnicos, que é o nivel no que comeza a incrementarse a porcentaxe de mulleres. Neste sentido cómpre destacar que a LEPG sinala no artigo 92.2. que *Soamente*

poden proveerse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública entre persoal funcionario de carreira as vice-secretarías xerais, as subdireccións xerais ou equivalentes, as secretarías de altos cargos e, excepcionalmente, aqueles postos de traballo de especial responsabilidade ou cualificación profesional que se determinen nas relacións de postos de traballo.

Por outro lado, laméntase tamén **a falta de difusión dalgúns procesos de promoción e a existencia de criterios aleatorios e discrecionais.**

Así mesmo evidenciouse, nas mesmas sesións de traballo, a escaseza de mulleres nos postos de maior responsabilidade, como nas direccións xerais, e **propúxose que a composición paritaria do Goberno debería trasladarse ao corpo directivo e a todos os postos de libre designación**, aplicando un sistema de cotas a estes e aos postos habilitados nacionais (tesoureiro, interventor e secretario), nos que nunca houbo unha muller. Tamén se destacou que en departamentos tan feminizados como Servizos Sociais sexan homes os que ocupen as xefaturas de servizo e de departamento, sendo ademais persoas externas a eles cando foron nomeadas, sen que se fomentase a promoción interna das traballadoras.

Outras barreiras para a promoción de mulleres recollidas nas sesións de traballo foron as seguintes:

- A percepción dun nivel de esixencia maior ás mulleres á hora de acceder a postos de responsabilidade.
- A vixencia do estereotipo da muller con cargas familiares e a falsa crenza da súa incompatibilidade con postos de responsabilidade.
- A propia auto-exclusión das mulleres polo alto grao de dedicación necesaria destes postos (plena dedicación). A este respecto, unha das cuestións sobre as que se realizaron varias intervencións é a elevada esixencia horaria dos postos de responsabilidade.

A este respecto, segundo a información que proporcionou o Servizo de Persoal, nas bases das convocatorias de promoción e de provisión de postos contéplase o deseño dun baremo especial, para non penalizar os períodos de excedencias, de reducións de xornada e de permisos relacionados coa conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

C. POLÍTICA SALARIAL

A LOIEMH sinala no seu art. 51. f. como criterio de actuación das Administracións públicas o deber de:

Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.

A estrutura retributiva do persoal municipal é a que establece a LEPG e está composta polas retribucións básicas (salario base e trienios) e as complementarias, que inclúen:

a) O complemento de carreira.

b) O complemento de posto de traballo, que se divide en dous compoñentes:

- Competencial, destinado a retribuír a especial dificultade técnica e responsabilidade que concorren no posto.
- De dedicación, destinado a retribuír a dedicación e incompatibilidade esixible para o desempeño do posto ou as especiais condicións nas que se desenvolve.

c) O complemento de desempeño, que retribúe o grao de interese, a iniciativa e o esforzo cos que o persoal funcionario desempeña o seu traballo e o rendemento ou resultados obtidos, valorados de forma obxectiva a través do procedemento de avaliación de desempeño previsto por esta lei.

d) As gratificacións por servizos extraordinarios, realizados fóra da xornada normal.

As retribucións actualízanse anualmente segundo os Orzamentos Xerais do Estado.

A información que o concello proporcionou sobre as retribucións para realizar o presente diagnóstico non se axusta aos indicadores que se solicitaron, que consistían nas retribucións medias anuais para mulleres e homes a xornada completa segundo os tipos de contrato (funcionariado de carreira, laboral fixo, temporal...), segundo grupos profesionais e segundo servizos, así como o número de mulleres e de homes que perciben cada un dos diversos complementos (incluído antigüidade, complementos de posto e de produtividade), e as cantidades medias percibidas en cada un deles por traballadoras e traballadores.

Os datos sobre retribucións que se facilitaron inclúen as contías mensuais para os distintos grupos profesionais das retribucións básicas, extras, dos complementos de destino e do específico (baseado e non baseado no nivel de clasificación), mais non se proporciona información sobre as retribucións reais que cobran de media as traballadoras e traballadores nos indicadores solicitados, nin as mulleres nin os homes que cobran cada un dos complementos, o que provoca que non se poida realizar unha análise das diferenzas retributivas entre os dous sexos.

Dado que as retribucións de cada grupo e de cada categoría profesional están establecidos pola normativa, as posibles diferenzas nas retribucións entre mulleres e homes deben ser buscadas na falta de recoñecemento de determinados postos desempeñados maioritariamente por traballadoras, tal e como xa se comentou no apartado de selección e de clasificación profesional, así como na asignación dos complementos a determinados postos.

Sería especialmente interesante coñecer as retribucións que perciben as mulleres e os homes no complemento de desempeño, dado que é asignado de forma persoal e non ao posto de traballo, e incorpora a valoración de cuestións como o interese, a iniciativa, o esforzo e o rendemento, unhas cuestións en que pode operar un alto grao de subxectividade.

A respecto deste complemento, o Servizo de Persoal traslada que cada vez hai menos porque son moi difíciles de establecer, dado que cada xefatura de servizo debería avaliar o rendemento do persoal, pero non se fai porque non existen medios nin pautas para o facer, nin se establecen obxectivos de produtividade.

O persoal municipal que participou nas sesións de traballo trasladou, neste sentido, reflexións en torno ás posibles diferenzas nas retribucións que perciben as traballadoras e os traballadores debidas a estes aspectos, trasladando a **pertinencia de realizar unha valoración dos postos de traballo e os seus pluses asociados, que os actualice aos cambios producidos nas tarefas, analizando os pluses e complementos asociados aos postos feminizados e masculinizados.**

D. FORMACIÓN CONTINUA

A formación continua do persoal xestiónase a través de plans anuais, nos que se establecen accións formativas que se ofertarán ao cadro de persoal, maioritariamente impartidas de forma interna, aínda que se realiza contratación externa para algúns cursos. As súas características son as seguintes:

- Xeralmente, **a participación é voluntaria** (a non ser en determinados casos, por exemplo debido á actualización de programas informáticos), e ademais calquera persoa pode solicitala, aínda que dependendo da formación se dea prioridade a determinados colectivos cuxo traballo está máis vinculado.
- Facílanse **autorizacións para participar en cursos e xornadas externas**, e nalgúns casos retribúense as axudas de custo.
- **O Plan de formación e os cursos difúndense** a través do portal do empregado e da aplicación Alfresco.
- **As modalidades de impartición usadas** son tanto presenciais como en liña. A teleformación é cada vez máis utilizada, sobre todo en cursos con determinados contidos, como os informáticos.
- **Os horarios de impartición da formación** adoitan ser de 8 a 11 ou de 12 a 15 (nalgúns cursos realízanse dúas sesións para que poida seleccionarse o horario máis favorable de cara á conciliación), e sempre en horario laboral agás cuestións puntuais (por exemplo, con persoal formador externo da Xunta...).
- **A avaliación dos resultados da formación** realízase a través dunha enquisa, pero non se analizan os resultados de xeito desagregado, xa que a enquisa é anónima.
- **Non se realiza formación específica dirixida a fomentar unha maior promoción** das traballadoras a niveis superiores.

Non se recolleu información acerca de se se outorga preferencia de prazas nos cursos de formación a quen se incorporan de permisos e excedencias, segundo marca a LOIEMH no seu artigo 60. Accións positivas nas actividades de formación.

1. Co obxecto de actualizar os coñecementos dos empregados e empregadas públicas, outorgarase preferencia, durante un ano, na adxudicación de prazas para participar nos cursos de formación a quen se incorporaran ao servizo activo procedentes do permiso de maternidade ou paternidade, ou reingresasen desde a situación de excedencia por razóns de garda legal e atención a persoas maiores dependentes ou persoas con discapacidade.

Participación en cursos de formación

Na seguinte táboa amósase o número total de mulleres e homes participantes na formación durante os anos 2012-2015 (non se inclúen os datos de 2016). Clasificouse a formación en básica e específica, así como en formación específica en igualdade.

Persoas participantes en cursos de formación continua segundo o sexo, 2012-2015

	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Formación en igualdade (relacionada con violencia de xénero, conciliación...)	8	14,45	47	85,55	55
Formación básica (relacionada con saúde, prevención, idiomas, informática básica, etc.)	741	66,5	374	33,5	1.115
Formación específica (especializada, asociada ao posto de traballo)	1.728	38,6	2.744	61,4	4.472
Total	2.447	43,9	3.165	56,1	5.642

A partir desta táboa, apreciase que **un maior número de homes que de mulleres participou na formación**. Por outro lado, as **mulleres participaron en maior medida na formación básica e os homes na formación máis especializada asociada ao posto de traballo**.

Tendo en conta o contido das accións formativas, **existen diferenzas moi claras por sexo no tipo de cursos realizados, que se asocian coa distinta distribución en postos e departamentos**: así, as mulleres teñen maior presenza na formación vinculada a cuestións informáticas, de lexislación e en materias relacionadas cos servizos sociais e as bibliotecas, mentres que os homes participan principalmente nos cursos vinculados coa Policía Local e SEIS.

Hai que destacar que os cursos asociados á policía e a SEIS nos anos comprendidos neste período, 2012-15, supoñen cando menos a metade do total de cursos de formación específica que se realizaron.

Na formación en igualdade, realizada unicamente en 2015, participou un número moi superior de homes que de mulleres, o que se valora moi positivamente.

De igual modo a **Instrución para a transversalidade de xénero** inclúe un apartado dirixido á formación municipal para a igualdade de xénero, no que se contemplan entre outras cuestións as seguintes:

- A inclusión dun módulo de igualdade nas accións formativas non específicas do plan de formación.
- A inclusión dun itinerario formativo en transversalidade de xénero no plan de formación interna, cuxo desenvolvemento se iniciou na convocatoria de 2016.
- A valoración dos coñecementos de xénero do persoal docente como criterio que se ten que valorar na selección.
- A aplicación dun sistema de seguimento e de avaliación que permita medir a súa contribución ao obxectivo de igualdade de xénero.

A Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero recolle ademais a necesidade de establecer accións formativas en materia de violencia de xénero.

Artigo 15. Formación da totalidade das e os profesionais.

1. A Xunta de Galicia garantirá, nos termos que se establezan regulamentariamente, e promoverá, mediante os instrumentos necesarios, a formación en igualdade de todas e todos os profesionais que traballan en ámbitos relacionados directa ou indirectamente coa violencia de xénero, e en especial das e dos profesionais da sanidade, dos servizos sociais, educativos, das Forzas e Corpos de Seguridade e das operadoras e operadores xurídicos. 2. A estes efectos, o departamento competente e todos aqueles organismos e entidades que imparten formación velarán para que na formación inicial e nos seus programas formativos se incorporen módulos específicos de prevención, atención, asistencia e/ou tratamento de situacións de violencia de xénero.

Aínda que a posta en marcha desta medida se atribúe á Xunta de Galicia, novamente considérase unha boa práctica transferible á Administración Local, enfocada á formación do persoal municipal.

En canto ás achegas que realizaron as persoas participantes nas sesións de traballo en torno á formación continua, manifestouse **a diminución dos cursos desde o inicio da crise**, excepto para policía e SEIS, dado que se entende que é prioritaria a súa formación debido á natureza do seu traballo.

Ademais, cuestionouse o seguinte:

- A concentración de accións formativas a final de ano, período no que hai maior carga de traballo e é máis difícil participar.
- O feito de que algúns cursos sexan excesivamente curtos.
- A escasa oferta de cursos en liña.
- As dificultades para participar na formación das persoas que traballan a quendas, como nas Bibliotecas ou na Policía local. En calquera caso, a policía dispón de formación en liña, porque grande parte canalízase a través da Academia Galega de Seguridade Pública.

Respecto á **incorporación no Plan de formación das necesidades e suxestións do cadro de persoal**, aprécianse diferenzas en función dos servizos e departamentos, de tal xeito que parece depender das xefaturas de servizo que se consulte ou non ao persoal.

A difusión dos cursos a través do portal do empregado non é considerada suficiente, xa que non todas as persoas acceden cada día, polo que se consideran recomendables outras vías de difusión (correo electrónico...).

En canto á **formación en materia de igualdade**, considérase que non se lle dá a suficiente relevancia, que unha posible medida para impulsar a participación nela pode ser que puntúe para os concursos, dado que a participación cambia en función de que os cursos puntúen máis ou menos ou sexan voluntarios.

E. XESTIÓN DA CONCILIACIÓN

Os permisos e as licenzas de conciliación que se utilizan no concello son os recoñecidos na LEPG -dado que o Convenio Colectivo se considera obsoleto-, que recolle no seu capítulo IV Xornada de traballo, permisos, licenzas e vacacións e situacións de excedencia voluntaria.

Así mesmo, recóllese tamén o dereito das mulleres xestantes a elixiren o período de vacacións e as preferencias que se derivaren da existencia de responsabilidades familiares, e os dereitos das mulleres vítimas de violencia de xénero (á consideración de faltas como xustificadas, aos traslados, ás reducións e adaptacións da xornada de traballo e ás excedencias).

Ademais destes permisos e licenzas, o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade recoñece outros dereitos específicos dirixidos ao persoal das administracións públicas. Especificamente, o art. 90 Salas de repouso e salas de lactación, sinala:

1. A Administración pública galega facilitará que as traballadoras embarazadas e as nais lactantes teñan a posibilidade de descansar deitadas nun lugar apropiado, así como de aleitar o seu fillo ou filla con tranquilidade.

2. As mesmas condicións deberían de darse en caso de lactación artificial por parte de pais ou nais.

Esta medida sería novamente transferible ao propio concello.

Ademais do marco normativo de referencia, o concello impulsou a elaboración doutras medidas de conciliación máis alá das recoñecidas legalmente, como a **elaboración do I Plan de conciliación para traballadores e traballadoras do Concello da Coruña 2012-14**, e a inclusión de diversas medidas e obxectivos dirixidos a mellorar a conciliación do persoal municipal no **II Plan para a promoción da equidade entre mulleres e homes do Concello da Coruña 2011-14**. Con todo, a maioría delas non foi posta en marcha pois implantáronse unicamente 5 das 27 medidas, segundo se plasma no Informe de avaliación do plan.

Da información que se solicitou ao concello para elaborar o presente diagnóstico acerca dos horarios e dos tipos de xornadas do persoal, do número de fillos e fillas e persoas dependentes a cargo, e da utilización por parte das traballadoras e traballadores dos permisos, das licenzas e outras medidas de conciliación, soamente se dispón de información sobre o **número de mulleres e de homes que se beneficiaron dos seguintes permisos e excedencias**, que se mostran na táboa inferior, así como a súa porcentaxe sobre o total do persoal no ano 2015.

Uso das medidas de conciliación segundo o sexo, 2015

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	MULLERES	%	HOMES	%
Maternidade	20	3,32	1	0,14
Paternidade	0	0,00	30	4,08
Lactacións acumuladas ou crédito horario	15	2,49	5	0,68
Lactacións diarias	5	0,83	0	0,00
Reduc. xornada por coidado de fillos/as ou familiares a cargo	21	3,49	3	0,41
Permiso por enfermidade moi grave	5	0,83	5	0,68
Excedencia por coidado de fillos/as ou familiares a cargo	5	0,83	0	0,00
Total	71	11,79	44	5,99

Tal e como se pode observar, **as traballadoras utilizaron un maior número de medidas**, sendo moi superior a porcentaxe de traballadoras que solicitaron reducións de xornada por coidado en comparación cos traballadores. **Ningún traballador solicitou o permiso de excedencia por coidado.**

En todo caso, **as porcentaxes de utilización dos permisos son bastante baixos**, tanto por parte de homes como de mulleres (aínda que inferiores para os primeiros), tendo en conta o volume total de persoal tal e como se mostra nas columnas de porcentaxes, que se calcularon sobre o total do persoal estable para cada un dos sexos.

A respecto das valoracións e das recomendacións que se recolleron nos grupos de debate do persoal municipal sobre as medidas de conciliación do concello, salientan as seguintes cuestións:

- **A flexibilidade de horario está suxeita á vontade** das persoas responsables dos servizos e á capacidade de resposta e de solidariedade do resto do propio persoal para cubrir os horarios.
- **As reducións de xornada non se cobren con máis persoal.** Ademais, existirían dificultades engadidas para establecer este tipo de medidas para o persoal que desenvolve o seu traballo a quendas.
- **A falta de flexibilidade provoca que algunhas persoas tivesen que solicitar redución horaria** cando poderían solucionar as súas necesidades de conciliación só co propio beneficio da flexibilidade.

- **Hai unha carencia de sensibilidade e de cultura en torno á conciliación** que se traduce, por exemplo, en establecer reunións en horarios de tarde ou á primeira hora da mañá.

- **Non está ben vista a solicitude de excedencias por coidados.**

Demándase así a posta en marcha dun maior número de medidas de conciliación, nomeadamente as seguintes:

- A **flexibilidade** no horario de entrada e saída.
- Pór en marcha unha **gardaría municipal**.
- Implantar o **teletraballo** nos postos que sexa posible.
- **Reservar o posto de traballo** durante un maior período de tempo ante solicitudes de excedencia.
- Fomentar a **corresponsabilidade** por parte dos homes nas tarefas de coidados, a través de medidas como incentivos fiscais, favorecer as baixas compartidas ou as baixas de paternidade obrigadas.

F. SAÚDE LABORAL

Este apartado analiza os aspectos seguintes:

- A integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.
- A existencia de protocolos para previr e sancionar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
- Os mecanismos de información e de apoio a traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Prevención de riscos laborais

A LOIEMH sinala na súa Disposición adicional duodécima, en referencia ás **modificacións da Lei de prevención de riscos laborais**:

«4. As Administracións públicas promoverán a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, considerando as variables relacionadas co sexo tanto nos sistemas de recollida e tratamento de datos como no estudo e investigación xerais en materia de prevención de riscos laborais, co obxectivo de detectar e previr posibles situacións nas que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo dos traballadores.»

A posta en marcha desta medida é congruente co criterio 2 da ITG, que contempla a recollida de datos e de estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes.

Segundo a información que proporcionou o servizo de Persoal, **a avaliación de riscos realízase a todos os postos de traballadoras e traballadores cada certo tempo e nela incorpórase a valoración de riscos psicosociais.**

Os datos que se recollen desta avaliación non están desagregados por sexo xa que a avaliación é anónima. **Estes riscos psicosociais adoitan posuír unha especial incidencia sobre o colectivo das traballadoras** debido a que inclúen factores como **as esixencias psicolóxicas do traballo** (estrés, falta de control sobre o contido das tarefas...), **factores sociais de interacción** (acoso psicolóxico e acoso sexual, intimidación ou violencia psicolóxica e discriminación no traballo), o **grao de cumprimento de expectativas** (recoñecemento profesional, nivel de cualificación profesional, promoción etc.) e **a precariedade laboral e a dupla carga das mulleres traballadoras** (traballo-vida familiar).

Na avaliación de riscos contémpanse os riscos específicos para as situacións de embarazo e de lactación nalgúns corpos, como a Policía e o SEIS, e tamén nutros ámbitos, como en atención ao público.

Dos datos cuantitativos que se solicitaron sobre o número de adaptacións de postos que se realizaron por situacións de embarazo ou de lactación, enfermidades profesionais e accidentes laborais desagregados por sexo, só se obtivo información deste último aspecto.

A seguinte táboa amosa os datos sobre o número de accidentes que se produciron entre os anos 2012 e 2015.

Número de accidentes laborais segundo o sexo, 2012-2015

	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
2015	45	20,9	170	79,1	215
2014	44	21,6	160	78,4	204
2013	42	21,6	152	78,4	194
2012	24	17,0	117	83,0	141

Tal e como podemos apreciar, o número de accidentes laborais foi moi superior para os traballadores, cunhas porcentaxes entre o 78 e o 83% do total de accidentes anuais. Probablemente **estas diferenzas estean asociadas aos tipos de postos desenvolvidos**, e que as maiores porcentaxes de accidentes se dean nos postos de Policía, SEIS e outros que impliquen tarefas físicas, aínda que non se dispón de información detallada ao respecto.

Nos grupos de debate con persoal municipal formulouse a necesidade de realizar **formación en prevención de riscos laborais**, xa que determinados departamentos nunca a recibiron (si nos corpos de seguridade).

Protocolo para previr e sancionar o acoso sexual por razón de sexo

O concello conta cun Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero do Concello da Coruña, elaborado xunto coa representación sindical.

Neste protocolo defínense as condutas constitutivas de acoso, establécense medidas de prevención, a formación a todo o persoal e a difusión do protocolo, un procedemento para pór en marcha ante as denuncias e a persoa a que dirixilas, e un réxime disciplinario.

Non se realizaron accións formativas ao cadro de persoal nesta materia.

Nos grupos de discusión, as persoas participantes maioritariamente **non coñecían a existencia do protocolo e valoraron a necesidade de difundilo** de xeito expreso e/ou a través dun plan de formación.

Mecanismos de información e apoio a traballadoras vítimas de violencia de xénero

O concello recoñece os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero recollidos na **LEPG**:

- á consideración de faltas como xustificadas (art.72)
- aos traslados (art. 102 e 104)
- ás reducións e adaptacións da xornada de traballo (art. 106.3)
- ás excedencias (art. 177)

Non houbo ata o momento ningunha solicitude para exercer estes dereitos.

G. COMUNICACIÓNS INTERNAS

As canles máis frecuentes de comunicación interna son o correo electrónico e a información e documentación accesible na aplicación Alfresco.

As persoas participantes nos grupos de debate manifestaron que non toda a información se difunde por igual, e que en función da canle empregada chega a máis persoas ou menos, valorado **que chega mellor a información a través de correo electrónico que se é posta nun cartafol, dado que non todo o mundo o revisa a diario**. A Instrución para a transversalidade de xénero, que se canalizou a través das xefaturas de servizo, non chegou a todo o persoal.

2.3. IGUALDADE NA XESTIÓN PÚBLICA

Neste apartado analizamos a posta en marcha doutras actuacións vinculadas coa aplicación do principio de igualdade, que supoñen a **adopción da perspectiva de xénero nun maior número de procedementos de traballo**.

Estas actuacións son as que recolle a Instrución para a Transversalidade de Xénero, que amplían as que debe pór en marcha o concello en materia de igualdade coa adopción dun maior compromiso na aplicación da perspectiva de xénero de xeito transversal nas seguintes áreas:

- comunicacións inclusivas e non sexistas
- recollida de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes
- promoción da igualdade nos contratos e nas subvencións
- promoción da igualdade de oportunidades no acceso e utilización dos servizos municipais
- formación municipal para a igualdade de xénero
- formación municipal en metodoloxías colaborativas e participativas
- informes de impacto de xénero

A continuación, analizamos cada apartado, aínda que debe terse en conta que debido á recente aprobación da instrución, a maioría das actuacións non se puxeron en marcha aínda.

Comunicacións inclusivas e non sexistas

Respecto ao emprego dunha linguaxe e de imaxes non sexistas, dentro da Instrución para a transversalidade de xénero inclúese un apartado cos criterios que se deben utilizar tanto na comunicación escrita como visual, na comunicación gráfica na vía pública e na comunicación institucional.

Estas medidas atópanse en proceso de implantación e aínda non se utiliza de xeito sistemático nas comunicacións. Un exemplo disto é a linguaxe que se emprega na web do concello, na que se detectan usos do masculino como universal, así como en diversa documentación que nela está dispoñible, como o Regulamento orgánico municipal do Excelentísimo Concello da Coruña ou o Regulamento de participación cidadá. Porén, dentro da web existe unha páxina de Igualdade e Diversidade na que se difunden contidos específicos de igualdade.

É destacable ademais que a propia intranet municipal se denomine *“portal do empregador”*.

Nas comunicacións internas, segundo o que se transmitiu nas sesións de traballo, non se utiliza unha linguaxe inclusiva. Neste sentido, considerárase necesaria unha maior sensibilización para utilizar a linguaxe inclusiva, para o cal **se valoraría positivamente que houbera un labor exemplarizante de arriba abaixo, desde a propia Alcaldía e a Xunta de Goberno.**

Valóranse como posibles actuacións para pór en marcha a realización de cursos de formación en comunicación incluínte que puntúen, ou pór un corrector dentro do portal destinado á linguaxe inclusiva similar ao tradutor de galego xa existente.

Nos grupos de debate transmitiuse que as follas administrativas están en masculino, e que as notificacións na súa maior parte que se realizan desde os distintos servizos e departamentos son en masculino. Ademais, non se modificaron os modelos dos documentos aínda que si se comezou, pero supón un proceso moi lento porque hai que notificalo ao xulgado.

Recollida de datos e estatísticas da realidade diferenciada de mulleres e homes

Tal e como se reflicte ao longo deste diagnóstico, **moita da información solicitada non estaba dispoñible de forma desagregada por sexo.**

Para recoller datos desagregados por sexos estase poñendo en marcha un Observatorio de Igualdade e Diversidade con estatísticas desagregadas por sexo, que xa elaborou un primeiro informe no que se recollen datos sobre a cidadanía, a corporación e os servizos municipais.

Promoción da igualdade nos contratos e subvencións

A promoción da igualdade nos contratos e nas subvencións artículase no apartado 3 da Instrución para a transversalidade de xénero, a través da incorporación na contratación pública do marco normativo sobre igualdade, o uso non sexista da linguaxe e a valoración da contribución ao avance da igualdade das propostas presentadas.

Ademais, resáltase a necesidade de seguir na contratación municipal os criterios específicos de igualdade que inclúe a **Instrución de cláusulas sociais da Coruña** aprobada o 23 de outubro de 2015 (BOP do 9 de novembro de 2015), e que xa foi posta en marcha. Nela sinálanse as seguintes determinacións, condicións ou esixencias para incluír nas follas de cláusulas administrativas e prescricións técnicas, cando a natureza do contrato o permita:

- O cumprimento da LOIEMH e da Lei 2/2014 pola igualdade de trato e non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- A integración da perspectiva de xénero na oferta presentada, tendo en conta o compromiso coa contratación de mulleres (en postos de responsabilidade, vítimas de violencia de xénero ou de cara a diminuír a fenda de xénero).
- A presentación dun plan de igualdade específico para aplicar na execución do contrato.

Neste sentido, valórase como unha posible medida de actuación para incorporar no Plan de igualdade co fin de facilitar que se cumpren estas cláusulas, a posta en marcha de axudas, de asesoramentos ou de apoios destinados a fomentar a posta en marcha de plans e de medidas de igualdade polas empresas do municipio. Entre elas, deberían de se incluír, en primeiro lugar e con carácter exemplarizante, as empresas municipais: como exemplo da importancia desta actuación, sirva o dato de que na Empresa Municipal de Augas da Coruña -EMALCSA- a porcentaxe de mulleres se situaba nun 11,8% en 2015).

Promoción da igualdade de oportunidades no acceso e utilización dos servizos

Este aspecto está máis vinculado co bloque de diagnóstico realizado sobre o impacto de xénero das políticas públicas.

Formación municipal para a igualdade de xénero

Esta actuación xa se analizou no apartado de formación continua do persoal.

Formación municipal en metodoloxías colaborativas e participativas

Neste apartado é interesante sinalar a introdución do criterio de valoración da formación en xénero na valoración da contratación de persoal externo para as actividades municipais.

Informes de impacto de xénero

Aínda que este criterio vai dirixido aos programas e á normativa de servizos municipais de especial transcendencia social e incidencia directa sobre a cidadanía, a elaboración dos ditos informes xa se formulou anteriormente neste diagnóstico como un elemento de análise, que é interesante trasladar aos procesos de selección e de promoción de persoal de cara a comprobar que non producen desiguais resultados sobre mulleres e homes.

Así mesmo, esta análise de impacto de xénero tamén é aplicable á normativa interna de xestión dos recursos humanos e á posta en marcha de posibles actuacións, como a xa mencionada revisión dos postos de traballo con perspectiva de xénero.

2.4. PUNTOS FORTES E ÁREAS DE MELLORA DETECTADAS

A continuación, compílanse os puntos fortes ou dos aspectos positivos en relación coa igualdade de oportunidades e que poden ser elementos que faciliten que o concello poña en marcha o Plan de igualdade, así como as áreas de mellora ou os aspectos negativos en relación coa igualdade de oportunidades e coa presenza e máis a participación de mulleres e de homes nas distintas áreas e nas prácticas de xestión de recursos humanos.

Deuse máis peso aos aspectos negativos e analízanse con maior grao de detalle e profundidade, pois servirán de referencia para elaborar a proposta de medidas que se deben incluír no plan de igualdade.

Puntos Fortes

- **Ampla experiencia e traxectoria de traballo do concello en materia de igualdade**, que puxo en marcha anteriormente dous plans de igualdade dirixidos á cidadanía do municipio, con actuacións tamén dirixidas ao persoal municipal.
- É especialmente relevante, pola súa novidade e polas exhaustivas medidas que recolle en materia de promoción da igualdade, que se aprobase **a Instrución para a transversalidade de xénero**. Os criterios para seguir para unha xestión inclusiva das políticas municipais abarcan actuacións relevantes que se deben pór en marcha e que poden articularse coas que se definan no Plan de igualdade que resultar do presente diagnóstico.

- Igualmente positivo e relevante é a **recente creación das estruturas municipais dirixidas ao impulso das políticas de igualdade**: a Área de Goberno da Igualdade e Diversidade, a Comisión Interdepartamental para a Igualdade de Xénero e a Unidade Administrativa para a Transversalidade de Xénero, que sen dúbida servirán de soporte e facilitarán a posta en marcha do Plan de igualdade. O Observatorio Municipal de Igualdade e Diversidade recentemente creado tamén, é un elemento positivo que se debe ter en conta para a recoller e analizar información relevante para o seguimento e avaliación do plan.

- Canto á presenza de mulleres e de homes nas diversas estruturas municipais, débese valorar positivamente **a presenza equilibrada dos dous sexos na Corporación Municipal**, na Xunta de Goberno, nos cargos de asesores/as e de conselleiros/as, así como no global do cadro de persoal, aínda existen desequilibrios que se consideran aspectos de mellora e que se sinalan máis adiante.

- **A menor antigüidade das traballadoras**, que indica unha tendencia a unha maior incorporación de mulleres nos últimos tempos, tamén pode ser sinalada como aspecto positivo.

En canto á xestión dos recursos humanos, non se vai afondar nos aspectos positivos de xestión, que se relacionan basicamente co cumprimento das diversas normativas que o regulan sen que destaquen actuacións novidasas vinculadas co respecto pola igualdade de xénero.

Áreas de mellora

Como áreas de mellora ou aspectos negativos en materia de igualdade cómpre salientar os seguintes:

- **Carencia de datos sistematizados nalgunhas variables que permitan coñecer en maior profundidade a distribución de mulleres e homes** nun maior número de indicadores, e a súa participación en todos os diversos procesos de xestión dos recursos humanos. Este feito dificultou a elaboración dun diagnóstico en maior profundidade, tendo en conta ademais o curto período de tempo dispoñible para recoller, sistematizar e analizar os datos.

- **Complexísima estrutura organizativa municipal**, que con 29 servizos, 77 departamentos e 368 postos de traballo diferentes configura un enmarañado sistema de datos que resulta complexo resumir de xeito claro. Existe un grande volume de postos e de tipos de prazas, un grande número de departamentos e moitos deles formados por unha única ou moi poucas persoas, o que complica realizar comparacións sobre a situación de ambos os sexos.

- **As marcadas diferenzas na presenza de ambos os sexos segundo os servizos, os departamentos e os postos de traballo**, a pesar de que a porcentaxe global de homes e de mulleres entre o persoal municipal se atope equilibrado.

- O principal aspecto de desequilibrio é a **elevadísima masculinización do Servizo de Seguridade Cidadán** (que ademais é o servizo con maior volume de persoal de todo o concello, con case un 50% do cadro de persoal total), debido á escasa presenza de mulleres no departamento de Policía Local e case nula no de bombeiros/as. Así os postos de traballo con máis volume de persoal -os de policía local e bombeiro/a-, contan cunha presenza maioritaria de homes (87 e 98,6% respectivamente). Estes postos de traballo son os que contan cunha maior estabilidade cun 100% de contratación baixo a fórmula de funcionariado de carreira.
 - Aínda que as traballadoras se atopan máis distribuídas entre o resto de servizos, departamentos e postos, hai unha elevada feminización dos servizos de Promoción social e Igualdade, Acción Social, Educación e Xestión tributaria, e dos departamentos de Bibliotecas, Promoción Social e Igualdade, Servizos Sociais, Acción Social ou Educación e Xuventude, tendo en conta os que posúen un maior volume de persoal.
 - **Os postos cunha maior presenza de mulleres** son os postos técnicos e de administración, auxiliares e de técnicos/as superiores e licenciaturas.
- **Existen diferenzas importantes na distribución segundo o sexo na tipoloxía da contratación**, de tal forma que as traballadoras posúen fórmulas de contratación máis inestables, cunha maior porcentaxe de temporalidade: menor presenza entre o funcionariado de carreira e maiores porcentaxes entre o persoal interno, tanto laboral como funcionariado.
- Non hai presenza de mulleres nas dúas categorías superiores (29 e 30), a pesar de que as traballadoras posúen unha maior porcentaxe de presenza que os homes nos grupos profesionais máis altos. Ademais, **a presenza de mulleres en postos de xerárquicos segue unha liña claramente descendente segundo se incrementan os niveis de responsabilidade**. Por último, os traballadores atópanse maioritariamente no grupo C e D (Policía Local e SEIS) e dentro da categoría 16, aínda que a súa presenza é proporcionalmente maior que a das traballadoras nas categorías máis altas.
- Respecto á xestión dos recursos humanos, cómpre salientar o seguinte:
- **Escaso grao de implantación das esixencias normativas en materia de igualdade** de obrigado cumprimento para as Administracións públicas que sinalan a diversa normativa de aplicación. Estas actuacións en materia de igualdade son:
 - A presenza equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección.
 - Que os tribunais de selección vixíen o cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre os sexos.
 - Fomentar o acceso das mulleres aos postos de grao superior.
 - A presenza equilibrada de mulleres e homes nas comisións de valoración dos concursos.

- Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- A preferencia de prazas nos cursos de formación a quen se incorpora de permisos e excedencias vinculados coa conciliación.
- Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.
- Flexibilización da xornada por motivos familiares.
- Pór en marcha e difundir un protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- Recoñecer os dereitos laborais dirixidos ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Ademais, ao longo dos diversos apartados de xestión dos recursos humanos, tamén se reflectiron outras referencias normativas, que, aínda que non son obrigatorias para as administracións locais, considéranse boas prácticas e cuxa implantación resulta desexable:

- Contemplan o estudo e a aplicación do principio de igualdade na función pública nas probas de acceso.
- Formar en igualdade todas e todos os profesionais que traballan en ámbitos relacionados directa ou indirectamente coa violencia de xénero.
- Pór á disposición das traballadoras embarazadas e nais lactantes salas de repouso e de lactación.
- Promover o principio de igualdade nos sistemas de recollida e de tratamento de datos e no estudo e investigación en materia de prevención de riscos laborais.

As principais debilidades que se detectaron en relación coa **introdución da perspectiva de xénero nos distintos ámbitos de xestión dos recursos humanos** son as seguintes:

- **Respecto á selección de persoal, non se dispón de datos desagregados por sexo sobre as persoas que participan nas distintas fases dos procesos selectivos**, un feito que permitiría avaliar se determinadas probas de selección posúen un impacto negativo de xénero.

Esta cuestión sería especialmente relevante no caso das probas de acceso á Policía Local e ao corpo de bombeiros/as, dada a elevada masculinización destes postos, co fin de comprobar cales son as probas nas que as mulleres presentan peores resultados e, no caso de que se produzan nas probas físicas, analizar os baremos diferenciados por sexo que se usan nestas probas e comparalos cos doutros concellos e con outras forzas de seguridade do estado para valorar o seu axuste e pertinencia.

A linguaxe utilizada na difusión das ofertas de emprego non utiliza sistematicamente termos inclusivos.

- Respecto á **clasificación profesional** nos grupos de debate recolleuse a reflexión de que **os postos de traballo feminizados contan con inferiores categorías profesionais**. Este feito, xunto coa necesidade de

contar cunha valoración de postos actualizada e unido á complexa estrutura de postos que xa se comentou, pode aconsellar a realización dun plan de ordenación dos recursos humanos, que tal e como sinala a LEPG, *“atenderá, con absoluta prioridade, ao principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo”*.

- Na **promoción de persoal**, tampouco se dispón de datos desagregados por sexo sobre as persoas que participan nas distintas fases dos procesos, unha información que sería interesante recoller e analizar nun futuro para comprobar, ao igual que nos procesos de selección, que non se produce un impacto negativo de xénero.

Os principais motivos recollidos acerca do escaso número de mulleres nos postos de alta responsabilidade son os seguintes:

- a utilización da libre designación
- o nomeamento de persoas externas aos departamentos nos postos de responsabilidade
- as elevadas esixencias de dispoñibilidade
- a asunción en maior grao que os homes da responsabilidades familiares

Nos grupos de discusión recolleuse como proposta de mellora a este respecto a aplicación dun sistema de cotas ao corpo directivo.

- No apartado de **política retributiva**, **non se puido realizar unha análise das diferenzas retributivas entre mulleres e homes dado que non se proporcionou información sobre as retribucións reais que cobran de media as traballadoras e traballadores nos indicadores solicitados**, nin as mulleres e homes que cobran cada un dos complementos (especialmente o complemento de desempeño que é asignado de xeito persoal). É necesaria a recollida desta información para valorar, así mesmo, o posible impacto negativo de xénero sobre as retribucións da clasificación profesional e a infravaloración de determinados postos de traballo que desempeñan maioritariamente traballadoras.

- Na **formación continua do persoal destaca a inferior porcentaxe de participación das traballadoras no global das accións formativas**, sendo superior a participación na formación básica (informática, idiomas...) e moi inferior na formación específica (especializada asociada ao posto de traballo), na que participan de xeito maioritario os traballadores, especialmente os policías locais e bombeiros (a metade da formación especializada foi dirixida a estes departamentos).

Unha escasa porcentaxe do cadro de persoal participou en accións formativas sobre igualdade (débase destacar positivamente que foron maioritariamente homes), da que unicamente consta información de terse realizado no último ano (dos 4 analizados).

As suxestións de mellora que se recolleron nos grupos de debate en referencia a este aspecto pódense resumir no seguinte:

- Sistematizar a recollida de información sobre as necesidades e intereses formativos o persoal.
- Mellorar as estratexias de difusión da formación dispoñible.
- Incrementar a oferta formativa e repartila ao longo do ano.
- Aumentar a formación en liña.
- Fomentar a participación nos cursos relacionados coa igualdade facendo que puntúen.

Ademais deben terse en conta todas as actuacións que prevé a **Instrución para a transversalidade de xénero**, que se atopan en proceso de implantación:

- Incluír un módulo de igualdade nas accións formativas non específicas do plan de formación.
- Incluír un itinerario formativo en transversalidade de xénero no plan de formación interna.
- Ter en conta os coñecementos de xénero do persoal docente como criterio para valorar na selección.
- Aplicar un sistema de seguimento e de avaliación que permita medir a súa contribución ao obxectivo de igualdade de xénero.

- **Dispónse dunha escasa información cuantitativa sobre a xestión da conciliación da vida laboral, persoal e familiar**, unicamente sobre permisos e excedencias, que foron utilizados en maior grao por parte das traballadoras (con escasas porcentaxes de utilización en xeral). A principal información recollida sobre conciliación foi a través dos grupos de debate, nos que se formulou un grande número de reflexións e de demandas, que se poden resumir nas seguintes:

- Sistematizar e axilizar o sistema de solicitudes de medidas de conciliación para que se tramiten de xeito máis áxil e menos suxeito á voluntariedade.
- Cubrir con persoal as reducións de xornada, excedencias... para poder exercer o dereito a conciliar sen sobrecargar o resto de persoal.
- Fomentar unha maior cultura da conciliación e establecer as reunións en horario de obrigada concorrencia.
- Ampliar a flexibilidade no horario de entrada e de saída.
- Pór en marcha unha escola infantil para persoal municipal.
- A implantación do teletraballo, nos postos que sexa posible.
- Reserva do posto de traballo durante un maior período de tempo ante solicitudes de excedencia.
- Fomentar a corresponsabilidade por parte dos homes nas tarefas de coidados, a través de medidas como incentivos fiscais, favorecer as baixas compartidas ou as baixas de paternidade obrigadas.

- En canto á **saúde laboral**, atópanse carencias en:

- **A información sobre a avaliación de riscos non está desagregada por sexo**, dado que a avaliación é anónima, aínda que se realiza a todos os postos, e incorpora a valoración de riscos psicosociais. Os riscos específicos para as situacións de embarazo e lactación contéplanse unicamente para algúns postos.
 - **Os traballadores posúen unha porcentaxe moito máis elevada de accidentes laborais**, probablemente asociado á diferenza no tipo de postos desempeñados, aínda que se descoñecen os datos.
 - Nos grupos de discusión formulouse a necesidade dunha **maior formación en PRL** a todos os departamentos.
 - **Escasa difusión por parte do concello do seu Protocolo de actuación en casos de acoso sexual, moral e por razón de xénero**. Ademais, non se fixeron accións formativas ao respecto.
 - Desde o concello coñécense os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero recollidos na LEPG mais non houbo ata o momento ningunha solicitude para exercer os dereitos.
- Respecto ás **comunicacións internas**, as canles usuais son o correo electrónico e a aplicación Alfresco. Porén, **non toda a información se difunde por igual** e, en función da canle que se emprega, chega a máis persoas ou menos, valorando que ten maior difusión a información a través de correo electrónico.
- Por último, no apartado de **Igualdade na xestión pública** analizáronse os criterios que inclúe a Instrución para a transversalidade de xénero, tanto o seu grao de implantación como as oportunidades que ofrece a súa posta en marcha. As principais conclusións son:
- **A utilización dunhas comunicacións incluíntes atópase en proceso de implantación e é necesaria unha maior sensibilización**, para o cal se formulan como propostas a realización de accións formativas que puntúen e que se realice un labor exemplarizante desde os altos cargos.
 - **A recollida de datos desagregada atópase en proceso de posta en marcha**, moita documentación aínda non está revisada.
 - Para a **promoción da igualdade nas contratacións** formúlase o seguimento dos criterios específicos incluídos na Instrución **de cláusulas sociais** do Concello da Coruña, así como **incentivar a posta en marcha de plans e medidas de igualdade por parte doutras empresas do municipio** (especialmente as empresas municipais) a través de recursos de apoio e incentivo.
 - **A introdución do criterio de valoración da formación en xénero** na valoración da contratación de persoal externo.
 - **Estender a análise de impacto de xénero tamén á normativa interna de xestión** dos recursos humanos e á posta en marcha de posibles actuacións neste campo.

3. DIAGNÓSTICO DO IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS

A segunda parte do presente diagnóstico corresponde coa avaliación do impacto de xénero dos servizos e as políticas públicas xestionadas desde o concello, para o que se empregaron, tal e como se apuntou no apartado de metodoloxía, técnicas cuantitativas e cualitativas.

Para a solicitude e descarga de información, elaborouse unha ferramenta Excel na que se incorporaron indicadores cuantitativos e cualitativos, que foron elaborados a partir dos sinalados na proposta técnica. A información que se solicitou a través desta ferramenta foi a seguinte:

- Persoas usuarias:

- Número de mulleres e de homes que utilizan, son usuarios/as ou beneficiarios/as dos distintos servizos, programas, axudas... que puxo en marcha o servizo.
- Número de mulleres e de homes que utilizan o servizo demolido por outras variables de interese (variables para detallar e seleccionar tendo en conta a súa utilidade para facer visibles diferenzas entre mulleres e homes ou entre grupos de mulleres: idade, situación laboral, fillos/as a cargo...).

- Programas que se puxeron en marcha:

- Número e características dos programas **dirixidos a mulleres** (sinalando as novidades ou melloras que introducen).
- Número e características dos programas **dirixidos especificamente á promoción da igualdade** (sinalando as novidades ou melloras que introducen).

- Análises e estudos desde a perspectiva de xénero:

- Número e características dos informes de impacto de xénero realizados.
- Número e características dos estudos realizados desde a perspectiva de xénero.

- Participación cidadá:

- Número e características das asociacións e entidades feministas e doutro tipo coas que se colaborou.
- Recursos de conciliación:
- No seu caso, características dos servizos de conciliación postos en marcha para facilitar o acceso ao servizo por parte da poboación, e número de mulleres e homes que os empregaron.

Esta ferramenta non foi cuberta por parte dos servizos, de tal xeito que a recolección de datos tanto cuantitativa como cualitativa non resultou de todo proveitosa. Tal e como se mencionaba na introdución, a información que se proporcionou consistiu nas memorias anuais que facilitaron os seguintes servizos: Edificación, Interior, Museos Científicos, Planificación, Promoción Económica e Emprego e Servizos Sociais (Promoción Social e Igualdade e Acción Social). Na maior parte destas memorias, os datos sobre utilización dos servizos municipais non están desagregados por sexo, con dúas excepcións: o Servizo de Promoción Económica e Emprego, e unha parte dos Servizos Sociais.

Ademais, empregouse o informe A Coruña en cifras, publicado este ano pola área de Igualdade e Diversidade do concello, no que se ofrecen algúns datos do uso dos servizos públicos desagregados por sexo.

Tivéronse en conta así mesmo as achegas que se recolleron nas sesións de traballo tanto co persoal municipal como coas entidades sociais participantes.

A partir destes datos, unicamente se conseguiu realizar unha primeira aproximación ao diagnóstico da incorporación da perspectiva de xénero por parte dos servizos municipais. En concreto a información que se ofrece refírese especificamente aos servizos e departamentos seguintes:

- Servizos Sociais (Concellaría de Xustiza Social e Coidados)
- Promoción Social e Igualdade (Concellaría de Igualdade e Diversidade)
- Emprego e Empresa (Concellaría de Emprego e Economía Social)
- Educación (Concellaría de Xustiza Social e Coidados)
- Ocio e Cultura (Concellaría de Culturas, Deporte e Coñecemento)
- Deportes (Concellaría de Culturas, Deporte e Coñecemento)

- Mobilidade Urbana (Concellaría de Mobilidade Sostible)
- Participación Cidadá (Concellaría de Participación e Innovación Democrática)

Para cada un deles ofrécese a información dispoñible en cada caso, que se circunscribe ao número de mulleres e de homes que participan/utilizan determinados servizos/programas, algúns recursos específicos para mulleres, e as opinións e propostas realizadas, basicamente desde as entidades socias, para a mellora de determinados programas ou servizos.

Pese a que a dita información non cobre os indicadores previstos para o diagnóstico do grao de incorporación da perspectiva de xénero por parte das distintas áreas municipais, e non ofrece unha fotografía completa, dado que unicamente se refire aos departamentos antes mencionados, optouse por presentar esta información para pór en valor tanto as achegas realizadas nos grupos de discusión, como o traballo de desagregación de datos por parte de determinados servizos, así como o traballo realizado na sistematización da información dispoñible por parte do equipo técnico que elaborou o presente diagnóstico. Con todo, xulgamos que se debe ter en conta á hora de valorar os datos o seu carácter incompleto para realizar o diagnóstico, e a necesidade dunha recollida de información en maior profundidade, tal e como se destacará no apartado de puntos fortes e aspectos de mellora.

3.1. CARACTERÍSTICAS DOS SERVIZOS MUNICIPAIS

SERVIZOS SOCIAIS (XUSTIZA SOCIAL E COIDADOS)

Desde a segunda metade de 2015 créase o Departamento de Xustiza Social e Coidados, que inclúe: os Servizos Sociais, Educación e Sanidade. A propia memoria anual destes servizos informa de que a dirección administrativa se desenvolverá a través do Servizo de Promoción Social e Igualdade e do Servizo de Acción Social, que xestiona o seguinte:

- 27 servizos ou programas
- 90 prestacións de servizos e prestacións económicas á cidadanía
- 38 centros, unidades e oficinas de atención de servizos sociais
- 2 centros de promoción da saúde
- Dentro desta mesma memoria, inclúense algúns datos sobre o uso de recursos utilizando a desagregación por sexo para o ano 2015, que se ofrecen na seguinte táboa.

RECURSOS XESTIONADOS DESDE OS SERVIZOS SOCIAIS SEGUNDO O SEXO, 2015	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Información sobre prestacións de Servizos Sociais	368	68,9	166	31,1	534
Derivación a outros servizos e recursos	557	68,3	258	31,7	815
Prestacións relacionadas coa falta de autonomía persoal e/ou familiar	627	66,6	314	33,4	941
Prestacións de axudas técnicas e tecnoloxías	336	83,6	66	16,4	402
Apoio de carácter persoal fóra do fogar	452	67,7	216	32,3	668
Residencias e internados	157	69,5	69	30,5	226
Albergues	2	33,3	4	66,7	6
Centros de acollida	41	85,4	7	14,6	48
Vivendas tuteladas	1	50,0	1	50,0	2
Aloxamento de urxencia	5	83,3	1	16,7	6
Actuacións para o aloxamento familiar	2	100,0	0	0,0	2
Centros, programas e actuacións de inserción social	141	55,7	112	44,3	253
Centros, programas e actividades ocupacionais	32	59,3	22	40,7	54
Centros, programas e actividades de relación social, lecer e tempo libre	138	64,8	75	35,2	213
Programas e actuacións de prevención e promoción social	89	63,1	52	36,9	141
Servizos de prevención das situacións de dependencia e promoción da autonomía persoal	2	100,0	0	0,0	2
Pensións non contributivas PNC	3	50,0	3	50,0	6
Axudas económicas	1.878	58,8	1.317	41,2	3.195
Atencións que implican alimentación	131	68,9	59	31,1	190
Outras axudas en especie vinculadas á situación de necesidade	18	60,0	12	40,0	30
Total	4.980	64,4	2.754	35,6	7.734

Fonte: Memoria de xestión de Servizos Sociais 2015

Logo de analizarmos os datos dos servizos prestados de xeito global, salienta o feito de que as persoas usuarias son na súa maioría mulleres.

Os servizos nos que se podería falar dunha utilización similar por ambos sexos son os que ofrecen **axudas para a inserción social e para o emprego**: por exemplo, as persoas usuarias de centros, programas e actuacións de inserción social repártense entre un 55,7% de mulleres e un 44,3% de homes, e en canto aos centros, programas e actividades ocupacionais, as usuarias supoñen un 59,3%, fronte a un 40,7% de homes, así como as axudas económicas, cun 58,8% de mulleres demandantes e un 41,2% de homes.

O resto de servizos cun nivel de demanda significativo, está maioritariamente copado por mulleres. Así, se observamos o número de persoas demandantes de **prestacións relacionadas coa falta de autonomía persoal e/ou familiar**, atopamos un 66,6% de mulleres e un 34,4% de homes.

Estes resultados non son casualidade, segundo a opinión das persoas traballadoras dos Servizos Sociais. Para elas, a maior parte das persoas usuarias son mulleres, en primeiro lugar, porque *a pobreza e o risco de exclusión teñen cara de muller*, como no caso das familias monomarentais, do desemprego feminino e do rol feminino vinculado aos cuidados. E, en segundo lugar, porque son as mulleres as que se ocupan das familias e, por tanto, son elas as que acceden ás oficinas dos Servizos Sociais.

Exprésase tamén autocrítica desde os Servizos Sociais, ao argumentaren que non se realizan análises exhaustivas das necesidades da poboación con respecto ao tipo e ás características dos servizos que ofrecen. Así, exprésase como unha necesidade unha maior planificación dos servizos para gañar en eficacia.

Por último, e como análise que serve de introdución ao seguinte apartado referente ao Centro de Información das Mulleres, cómpre chamar a atención sobre os resultados canto ás persoas usuarias de **servizos de aloxamento de urxencia**, xa que son, na súa maioría, mulleres. Así, apréciase que os centros de acollida teñen un 85,4% de mulleres e un 14,6% de homes, da mesma forma que os aloxamentos de urxencia que, aínda que teñen poucas persoas usuarias, son tamén mulleres maioritariamente. Estas cifras poderían responder aos servizos de acollida que o concello presta para as mulleres vítimas de violencia de xénero, uns servizos nos que afondamos a continuación.

PROMOCIÓN SOCIAL E IGUALDADE (IGUALDADE E DIVERSIDADE)

Servizos para as mulleres vítimas de violencia de xénero

O Concello da Coruña, como entidade local prestadora de servizos sociais, é titular dunha Rede de Acollida como parte da Rede Galega de Acollementos ás Mulleres Vítimas de Violencia de Xénero. A rede municipal inclúe dous tipos de servizos especializados (Información extraída da páxina web do Concello da Coruña: <https://www.coruna.gal/igualdade/gl/servizos-especificos/rede-de-acollida-de-mulleres-en-situacion-de-violencia-de-xenero?argIdioma=gl>)

- **Casa de Acollida ás Mulleres Vítimas de Violencia de Xénero (CAM):** con capacidade para acoller 19 persoas simultaneamente (mulleres e fillas ou fillos en situación de violencia de xénero). Desde a CAM realízase un primeiro nivel de intervención de emerxencia, con servizos de atención durante os 365 días do ano, en réxime de aloxamento e mantemento.
- **Pisos de Transición á Vida Autónoma (PITVA):** con capacidade para ter 11 persoas simultaneamente (mulleres e descendencia). Os PITVA representan un segundo nivel de intervención. Nos PITVA as mulleres son responsables xa da xestión da vida cotiá, como parte do proceso de transición a unha vida autónoma; polo tanto, aínda que tamén en réxime de aloxamento completo, xa non se require o servizo continuo de atención persoal directo, senón apoios aos procesos de empoderamento persoal das mulleres e descendencia.

Este servizo está dirixido a mulleres maiores de idade ou emancipadas –así como as persoas legalmente dependentes delas- vítimas de violencia de xénero, que requiran un recurso residencial alternativo de carácter temporal.

Terán preferencia as mulleres vítimas de violencia de xénero, valoradas e derivadas por outros recursos de aloxamento alternativo, servizos específicos no ámbito da igualdade ou servizos sociais do concello no que residan as mulleres.

Os servizos que ofrece son os seguintes:

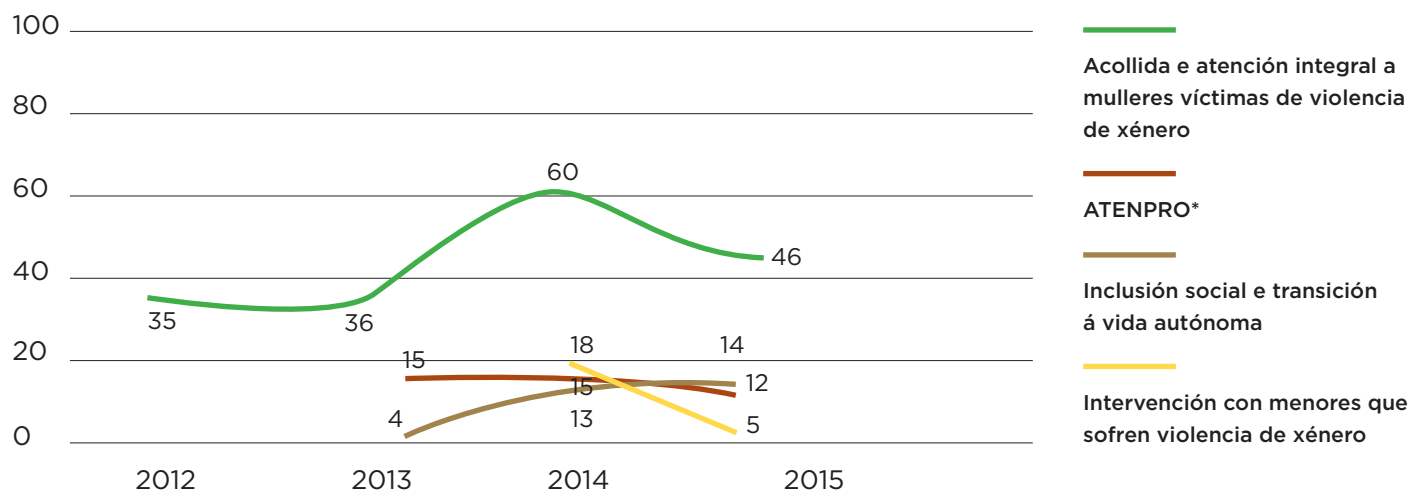
- Acollida, valoración e asesoramento.
- Aloxamento e manutención.
- Deseño e seguimento dun proxecto personalizado de intervención integral, tanto para as mulleres como para os seus fillos e fillas, se for o caso, que responda ás súas necesidades e que formará parte dun proxecto personalizado de transición á vida autónoma.
- Atención integral nos ámbitos social, laboral, educativo, xurídico e psicolóxico.
- Apoio para a preservación da autonomía persoal.
- Apoio nas súas diversas áreas de desenvolvemento: persoal (aspectos afectivo-emocionais, físicos e de saúde, adquisición e/ou reforzo de comportamentos e habilidades sociais, pro-sociais e instrumentais) e de capacitación e integración (contexto familiar, formativo, laboral, residencial, comunitario, de lecer e tempo libre).

O servizo conta con dous pisos de inclusión e transición á vida autónoma debidamente acondicionados pola Xunta de Galicia.

No que se refire ao **número de programas prestados polo servizo municipal de acollida de mulleres vítimas de violencia de xénero**, este foi aumentando. Tal e como sinala o gráfico a continuación, en 2012 prestábase o servizo de apoio e atención integral a mulleres vítimas de violencia de xénero, así como á súa descendencia. En 2013, a este servizo únenselle outros dous: o servizo telefónico de atención e protección a mulleres vítimas de violencia de xénero (ATEMPRO) e o de inclusión social e transición á vida autónoma das mulleres. Por último, entre 2014 e 2015, engadiuse a intervención con menores vítimas de violencia de xénero.

A continuación, ofrécese a evolución no número de persoas usuarias, tendo en conta que cada resultado é a suma de mulleres e menores atendidas:

Uso do servizo municipal de acollida de mulleres, 2015



Fonte: Memoria de xestión de Servizos Sociais 2015

*ATENPRO: Servizo Telefónico de Atención e Protección a Mulleres Víctimas de Violencia de Xénero

O número de mulleres (e a súa descendencia) atendidas chega ao punto álxido en 2014, ano en que se pon en marcha o total de servizos que operan na actualidade, e tamén no que hai un número maior de mulleres usuarias dos servizos de acollida e atención integral a mulleres vítimas de violencia de xénero e menores ao seu cargo, ademais do servizo de intervención con menores vítimas de violencia de xénero.

No último ano analizado (2015) o número de usuarias baixou en total, a causa do descenso no número de menores atendidos e do número de usuarias de acollida e atención integral.

Centro de Información ás Mulleres

O Centro de Atención ás Mulleres (CIM) é unha instalación municipal na que se agrupan diversos servizos, como o fomento de asociacionismo feminino, con dispoñibilidade para aquelas asociacións de mulleres que carezan de local para as súas reunións ou actividades. Conta tamén con servizos de orientación formativo-laboral e un Servizo Municipal da Muller, dedicado a labores de formación, políticas de igualdade, violencia de xénero, información sobre custodias, separacións e divorcios. En definitiva, pretende ser un espazo para as mulleres da cidade no que se leven a cabo actividades, foros de debate, seminarios, etc. (Información extraída da páxina web do Concello da Coruña: <https://www.coruna.gal/igualdade/gl/detalle/centro-de-informacion-as-mulleres-cim/entidad/1360894611333>)

Os servizos dos que dispón son os seguintes:

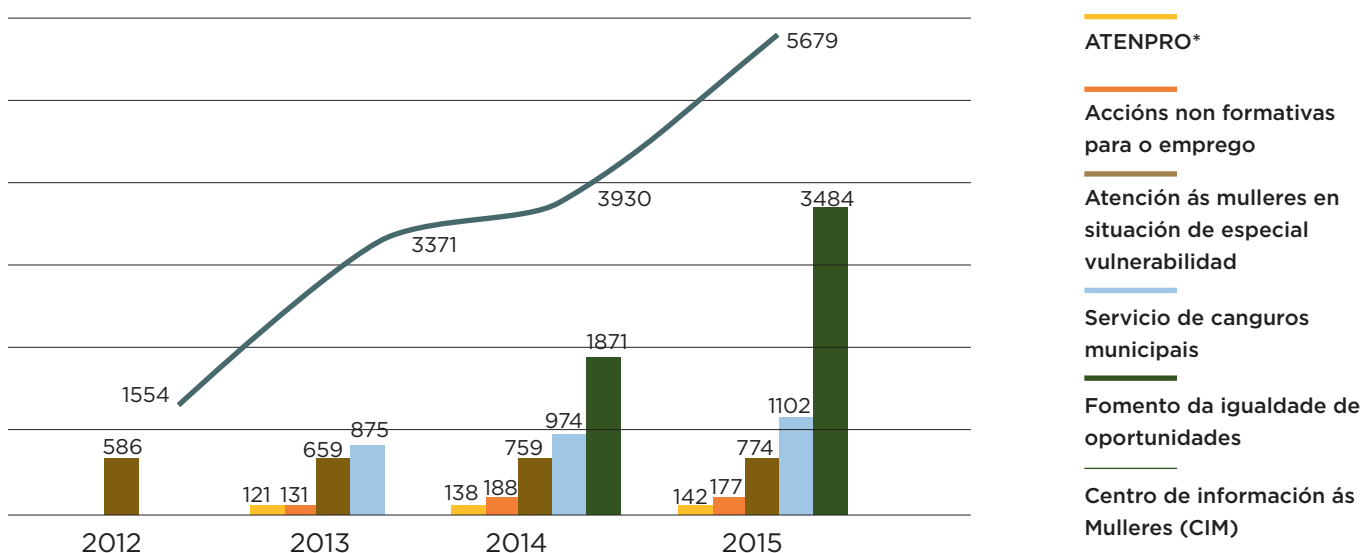
- Servizo de teletradución: servizo de tradución a 51 idiomas para facilitar a asistencia social integra a mulleres inmigrantes que non falan galego nin español.
- Aula de informática: composta por varios ordenadores con conexión a Internet.

- Programa canguraxe: creado para facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, apoiando ás familias fóra do horario escolar, ben por traballo, cursos de formación ocupacional ou continua, casos de emerxencia etc.

- Espazos de atención á infancia: onde se proporciona acollemento e desenvolvemento de actividades lúdico-educativas.

As persoas destinatarias do servizo con familias con descendencia de idades comprendidas entre 4 meses e 12 anos con necesidades de conciliación dos campos laboral, familiar, persoal e con dificultades para acceder a outros recursos normalizados.

Uso do Centro de Información ás Mulleres, 2015



Fonte: Memoria de xestión de Servizos Sociais 2015

*ATENPRO: Servizo Telefónico de Atención e Protección a Mulleres Víctimas de Violencia de Xénero

** Faltan datos de usuarias para os anos 2012 e 2013, por iso a suma dos datos non coincide co total

Tal e como amosa o gráfico anterior, o número de mulleres e menores atendidos no Centro de Información ás Mulleres foi aumentando co paso dos anos. O servizo de fomento da igualdade de oportunidades é o que máis usuarias atende.

O programa de fomento da igualdade de oportunidades inclúe:

- accións educativas de fomento da igualdade e prevención de violencias de xénero para menores
- actividades de participación e sensibilización cidadá en igualdade e violencias de xénero

Durante os grupos de traballo coa sociedade civil organizada alértase dos **escasos recursos para as persoas que sofren violencia de xénero**, sobre todo dos recursos humanos de atención psicolóxica e de asistencia legal e social nas casas de acollida. Asegúrase que non hai persoal suficiente para poder cubrir as baixas das persoas encargadas destes servizos. Recomendán, en definitiva, dotar de máis persoal ao Centro de Información das Mulleres.

Segundo as opinións das persoas participantes nas sesións de traballo, **os servizos de conciliación municipal serían insuficientes**. Desde este punto de vista, **solicítase que os servizos de coidado a menores (canguraxe) estean presentes en todos os eventos e actos**, xa que neste momento estaría a disposición só naqueles organizados cara á participación feminina. De feito, as entidades sociais afirman que **o recurso de canguros facilítase a través do Centro de Información ás Mulleres** cando este servizo tería que partir dun organismo que atendese a toda a poboación en xeral, para fomentar a corresponsabilidade nos coidados. Suxírese que estes servizos poderían estar en ámbitos máis masculinizados, como os polígonos empresariais, con incentivos de contratación por parte do concello.

Unidade de atención á poboación migrante

A Unidade de Atención á Poboación Migrante (UAMI) ten como finalidade promover a regularización e integración socio-laboral e educativa da poboación migrante, ofertando á poboación adulta unha atención interdisciplinaria nos ámbitos social, xurídico e laboral e á poboación infantil, nova e unidades familiares de referencia unha atención socioeducativa que facilite a súa adaptación ao sistema educativo e á súa participación social na comunidade (Información extraída da páxina web do Concello da Coruña).

A continuación, móstranse as cifras de persoas usuarias deste servizo en 2015, desagregadas por sexo:

UNIDADE DE ATENCIÓN Á POBOACIÓN MIGRANTE, 2015	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Información e asesoramento social	222	51,9	206	48,1	428
Información e asesoramento xurídico	245	63,8	139	36,2	384
Información e asesoramento laboral	167	53,0	148	47,0	315
Accións formativas	197	40,9	285	59,1	482
Escola intercultural	18	37,5	30	62,5	48
Total	849	51,2	808	48,8	1657

Fonte: Memoria de xestión de Servizos Sociais 2015

A distribución por sexo deste servizo amosa resultados case paritarios. Os datos que cómpre salientar son, por un lado, que hai unha maioría de mulleres que recorren a información e asesoramento xurídico e que, porén, os homes son usuarios, en maior medida, da escola intercultural.

Durante as sesións de traballo co persoal municipal e coas entidades sociais non saíu a colación este servizo en ningún momento, aínda que si se fixo alusión á **interseccionalidade**, é dicir, ás discriminacións por cuestión de sexo que se relacionan con outros motivos de discriminación, como a orixe ou a diversidade funcional. Por exemplo, as entidades sociais vinculadas ás mulleres e á diversidade alertan de que a exclusión do mercado laboral ou o risco de sufrir violencia de xénero se duplica nos casos de mulleres con diversidade funcional.

Por outro lado, reclámase que as persoas que traballan para o municipio, sobre todo nas áreas de atención directa ao público deberían recibir formación sobre as persoas de colectivos relativos á diversidade funcional como a poboación migrada, para poder ofrecer un trato máis axeitado ás necesidades de persoas usuarias de calquera tipo de servizo, e máis sensible con cada situación persoal.

EMPREGO E EMPRESA (EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL)

Servizos para as mulleres vítimas de violencia de xénero

A misión da Área de Emprego e Empresa é desenvolver as políticas activas municipais de emprego e de promoción económica, para o que diseña e executa itinerarios de inserción laboral para persoas desempregadas, accións para mellorar a cualificación de persoas traballadoras e actuacións para fomentar a cultura emprendedora e a mellora do tecido empresarial, segundo recolle a Memoria anual do servizo de Emprego e Empresa, 2015.

Segundo a mesma memoria, entre as súas funcións cómpre destacar pola súa incidencia as seguintes:

- Incidir nunha maior participación das mulleres nos programas de emprego.
- Aplicar a perspectiva de xénero en todos os ámbitos formativos e laborais.

O **Centro Municipal de Emprego** proporciónalle á cidadanía coruñesa un espazo no que desenvolver accións no marco das políticas activas de emprego, en colaboración cos axentes sociais e outras administracións, especialmente a Consellaría de Traballo e Benestar. Nel desenvólense diversos servizos, dos que se puido acceder ao número de persoas usuarias desagregado por sexo grazas ás memorias anuais (Información extraída da páxina web do Concello da Coruña). Os seus servizos de atención personalizada e especializada son información e orientación laboral, formación, programas para a mellora da empregabilidade, programas para o emprendemento, programas para o comercio e programas de xestión de ofertas de emprego.

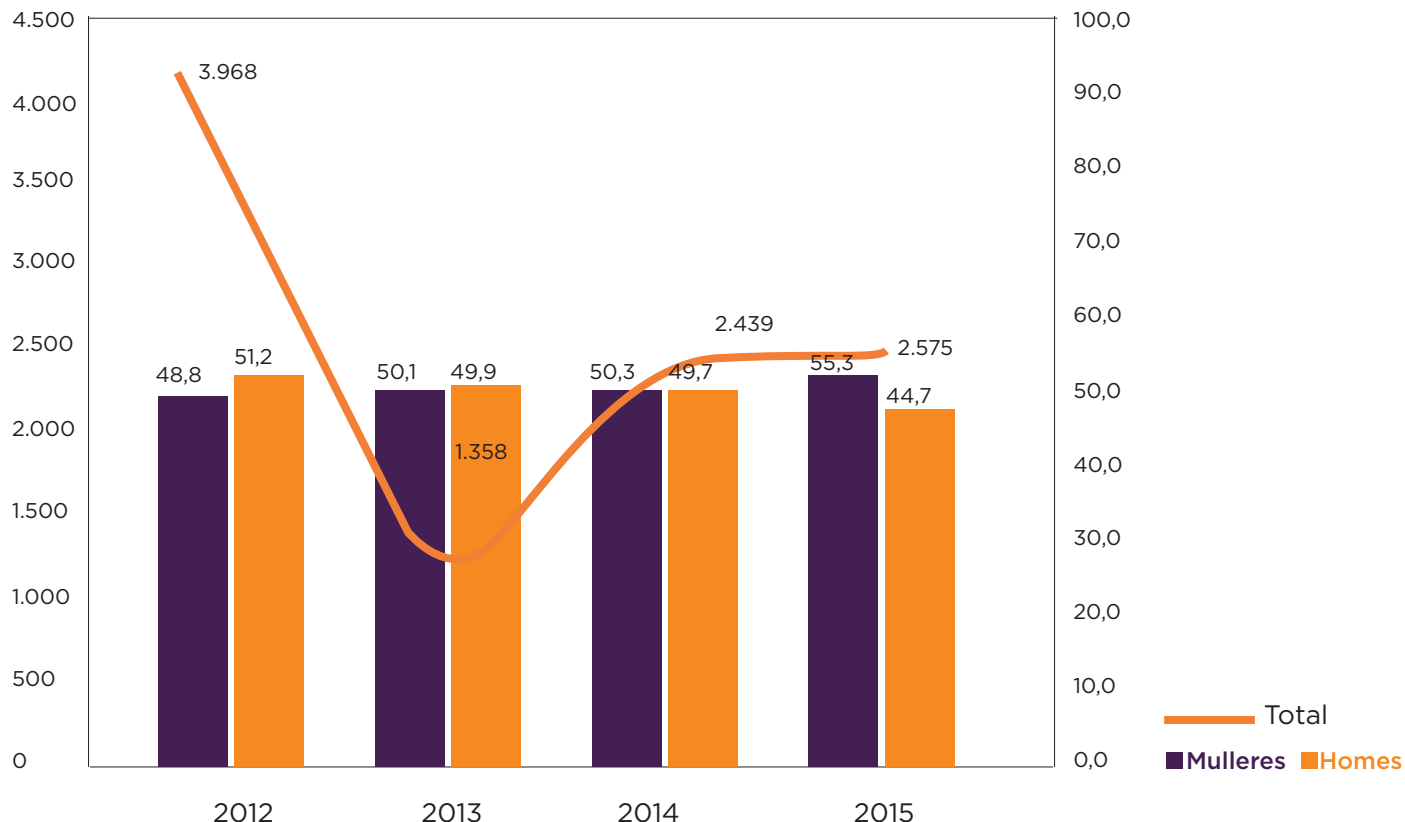
A continuación, analízase o uso destes servizos, nos casos nos que os resultados se ofrecen desagregados por sexo na memoria anual do servizo, a través do Observatorio Sociolaboral, que recompila e analiza a información procedente de estatísticas oficiais para proporcionar un coñecemento da evolución do mercado laboral local e das principais variables relacionadas co tecido económico e social da cidade.

Información e orientación para o emprego

Independentemente das oscilacións no número de persoas demandantes de información e orientación para o emprego, moi acusadas entre 2012 e 2013, o uso é paritario con respecto ao sexo, probablemente debido a que, a partir do estalido da crise económica, o desemprego masculino aumenta e as mulleres convértense en demandantes activas de emprego, tal e como afirman as persoas colaboradoras nas sesións de traballo que se levaron a cabo.

De feito, no último ano analizado (2015) o número de mulleres usuarias deste servizo é lixeiramente superior ao de homes (55,3% de mulleres fronte a un 44,7% de homes).

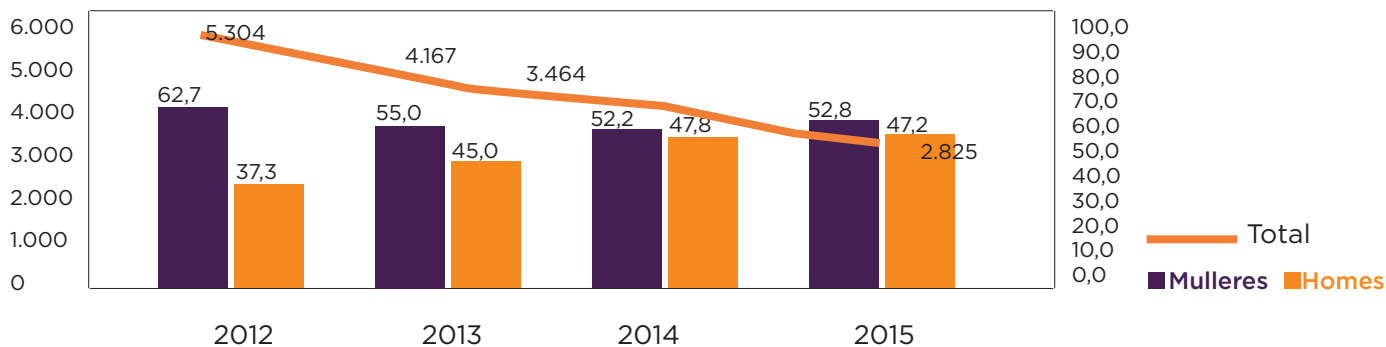
Uso do servizo de información e orientación para o emprego segundo sexo, 2015



Fonte: Memoria de xestión de Emprego e Promoción Económica

Dun xeito tamén paritario compórtanse os resultados das persoas usuarias dos servizos de intermediación e de inserción laboral. Por un lado, cómpre salientar que este servizo se viu diminuído en case un 88% de persoas usuarias entre 2012 e 2015 (pasando de 5.304 a 2.825); e por outro, que aínda que o número de mulleres descendeu dun xeito significativo nestes últimos 4 anos, elas seguen ostentando cifras maiores que os homes demandantes de emprego.

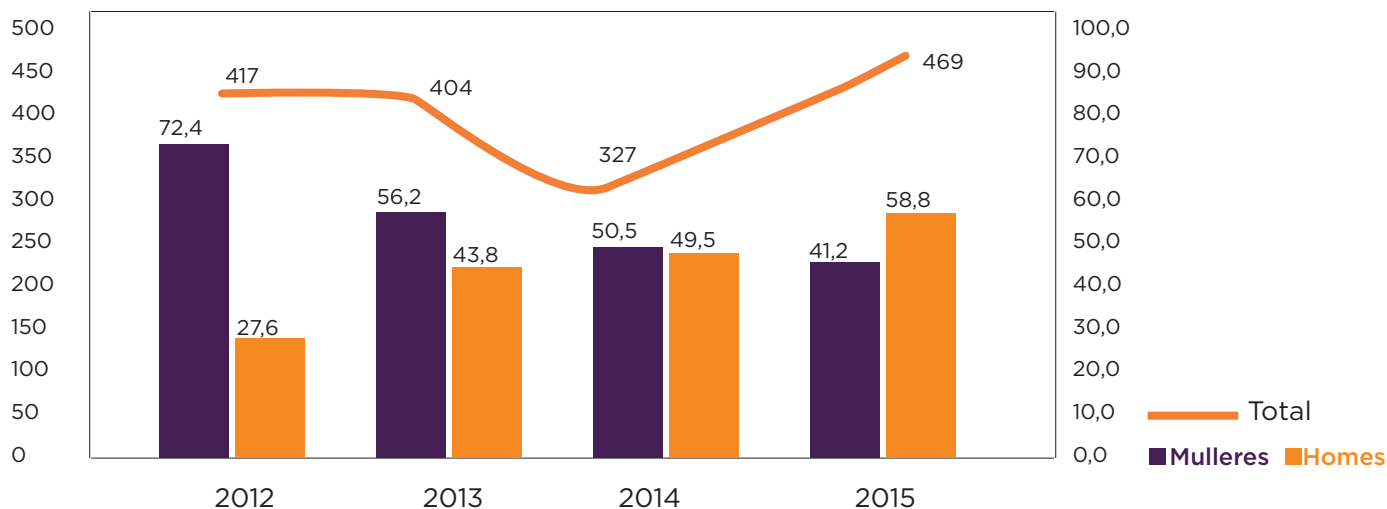
Uso do servizo de intermediación e inserción laboral segundo sexo, 2015



Fonte: Memoria de xestión de Emprego e Promoción Económica

Os programas integrais para a empregabilidade experimentaron un notable aumento no número de persoas usuarias, aínda que o número de mulleres descendeu desde 2012 en case un 30%, tal e como mostra o gráfico a continuación:

Uso dos programas integrais para a empregabilidade segundo sexo, 2015



Fonte: Memoria de Xestión de Emprego e Promoción Económica

Os programas integrais para a empregabilidade integran diversas accións consecutivas e alternativas, axeitadas ás persoas participantes, e constitúen un itinerario titorizado de inserción (Memoria anual do Servizo de Emprego e Empresa, 2015):

- **Taller de Emprego San Amaro II e III.** Pretenden a integración da aprendizaxe teórica, a experiencia profesional e a formación para o emprego, realizando unha obra de interese social. Nel participaron, durante 2015, 6 mulleres (13,3%) e 39 homes (86,7%).
- **Taller de Emprego de Garantía Xuvenil Coruña.** A súa finalidade é a integración laboral de mozos e mozas mediante a aprendizaxe teórica, a experiencia profesional e a formación para o emprego. Cómpre salientar que nestes talleres se incluíu un módulo de igualdade de xénero, de 16 horas. As persoas que participaron foron 11 mulleres (39,3%) e 17 homes (60,7%).
- **Posto a posto.** Programa integrado de emprego. Ten como finalidade a creación dunha estrutura de acompañamento no proceso de busca de emprego e de exploración de novas alternativas de inserción socio-laboral con persoas demandantes que se atopan con especiais dificultades de acceso a un posto de traballo. Durante 2015 participaron nel 140 mulleres (44%) e 178 homes (56%).
- **Rede Coruña Emprega II.** A súa finalidade é facilitar a inserción laboral das persoas desempregadas da cidade, a través da súa capacitación profesional e a mellora da súa ocupabilidade, á vez que contribúe á inclusión social, á creación de emprego e á conciliación da vida persoal e laboral. A participación contabilizouse en 36 mulleres (46,2%) e 42 homes (53,8%).

Formación para o emprego

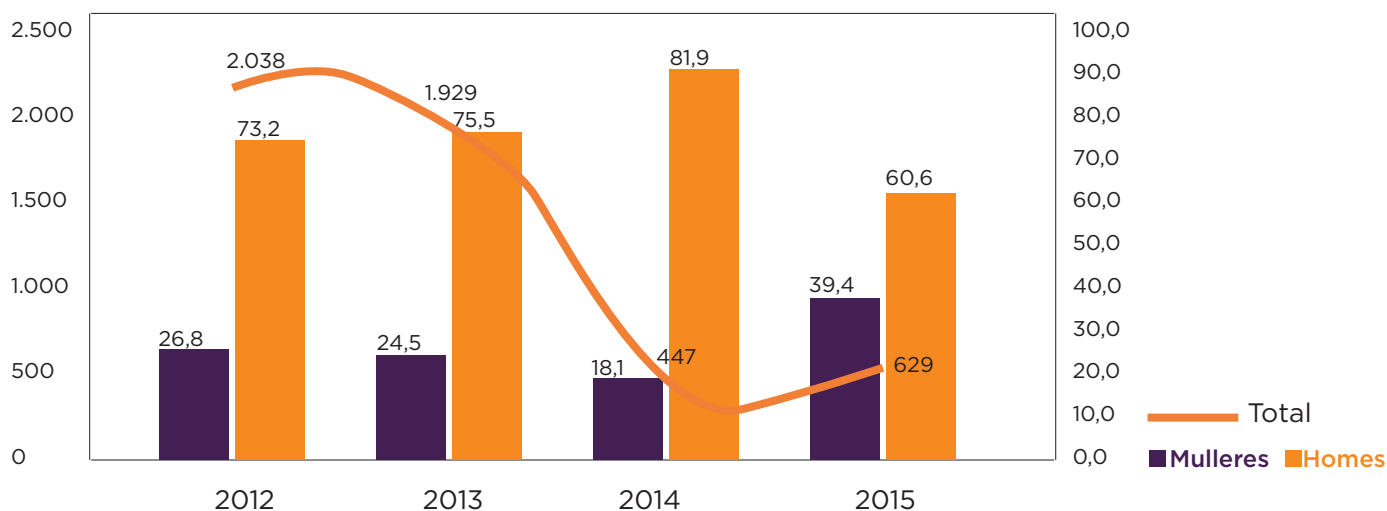
En primeiro lugar, cómpre sinalar que os cursos de formación ocupacional se reduciron drasticamente en 2014 cunha pequena recuperación en 2015. Segundo as diferentes memorias anuais deste servizo, a razón radica en que “os programas formativos destinados á Información e orientación e formación ocupacional financiados polo concello reducíronse pola falta de subcontratación, mentres que os proxectos subvencionados se mantiveron con novas edicións”.

Neste caso, os servizos de formación para o emprego están copados, maioritariamente, por homes, aínda que en 2015 se chegou a un resultado practicamente paritario.

A formación ocupacional en 2015, ao igual que nos anos anteriores, estivo relacionada coa industria e a construción especializada, xardinaría, novas tecnoloxías da información e a comunicación (aplicacións para móbil, Autocad e Excel), vixilancia privada e técnicas de almacenaxe e mantemento.

Neste tipo de formación inclúese aquela realizada en polígonos. Durante 2015 realizouse un curso para a obtención do Certificado de aptitude profesional para o transporte de viaxeiros e mercadorías, en colaboración coa asociación empresarial do Polígono da Grela.

Uso do servizo de formación ocupacional segundo sexo, 2015



Fonte: Memoria de xestión de Emprego e Promoción Económica

Porén, se se atende aos datos cualitativos, atópanse diferenzas na participación de mulleres e de homes segundo a tipoloxía dos cursos de formación para o emprego, un feito que as persoas participantes nas sesións de traballo interpretan por causa da aínda vixente división sexual do traballo. De feito, os cursos de formación ocupacional ofertados durante 2015 seguen unha liña moi vinculada con actividades masculinizadas (controlador de escáner, vixilante de seguridade privada, traballos de carpintaría e moble...).

Na mesma liña, desde o asociacionismo da cidade exprésanse críticas aos cursos de **formación ocupacional** que se fomentan desde as institucións de apoio, xa que ofrecen formación que responde aos roles de xénero, como por exemplo a que se ofrece en relación aos coidados de persoas dependentes, así como de fomento de políticas que reproducen a división sexual do traballo.

Así, por exemplo, non é igual a asistencia feminina a cursos de coidados socio-sanitarios que a outros oficios. Desde este punto de vista, valorouse positivamente un curso exclusivo de condutoras de autobús realizado no 2000, apoiando as medidas de acción positiva na formación para o emprego en sectores masculinizados.

Formación para o emprego

A partir das opinións extraídas das sesións de traballo co persoal municipal como coas entidades sociais, sinálase que sería necesario levar a cabo unha investigación ou **elaborar informes con desagregación por sexo do tecido empresarial**, e traballar coas asociacións de carácter empresarial para que inclúan mulleres nos seus órganos de decisión.

Do mesmo modo pronunciáronse as propias persoas que traballan no concello, que demandan políticas de **incentivos a empresas de sectores masculinizados que teñan un conxunto de persoal paritario, ou órganos de dirección ocupados de xeito paritario por mulleres e homes**. Para levalo a cabo, reivíndícanse actuacións que non dependan da vontade do empresariado, senón que se utilicen medidas fiscais para axudar á contratación de mulleres en empresas masculinizadas e a súa inserción dentro dos órganos de decisión.

Esta opinión vén apoiada polas entidades sociais, que argumentan a necesidade de **incluír cláusulas de igualdade nos contratos públicos de todas as concellarías**, como a de Facenda ou Urbanismo, para facer da transversalidade de xénero unha realidade. Insístese tamén na importancia de accións positivas para equiparar o emprego feminino e masculino en todos os sectores de actividade.

EDUCACIÓN (XUSTIZA SOCIAL E COIDADOS)

O **servizo Municipal de Educación (Información extraída da páxina web)** é o departamento do Concello da Coruña responsable de exercer as competencias educativas municipais e de organizar a intervención no marco das actividades complementarias e extraescolares, que se planifican desde a Concellería de Xustiza Social e Coidados. **“Coruña Educa”** é o programa educativo municipal do actual Goberno Local que se xestiona transversalmente con parte das competencias en Igualdade e Diversidade. A continuación amósanse as conclusións a que se chegou a partir das achegas realizadas nas sesións de traballo co persoal municipal e coas entidades sociais.

Educación en igualdade entre mulleres e homes desde a infancia

As entidades manifestan que **a educación en igualdade** tería que estar presente nos rangos máis temperáns de idade, é dicir, na educación de nenos e nenas de escolas infantís, que ademais, son aquelas nas que o concello ten máis competencias. O xeito de actuar sería sinxelo, coa utilización de **materiais lúdicos que non fagan referencia a roles de xénero e imaxes discriminatorias**.

A importancia de actuar desde un momento tan inicial sería evitar as dificultades nas que se ven cando as cativas e os cativos chegan á adolescencia, e manifestan retrocesos na educación non sexista e na reprodución de estereotipos de xénero.

Con todo, **a educación en igualdade tería que comezar polo persoal docente**, segundo as opinións do asociacionismo coruñés, co fin de que se adquira a capacidade de comunicar nas aulas os valores da igualdade de xénero e do respecto á diversidade, pola influencia que ten o profesorado nas mozas e mozos.

Educación sexual

De xeito moi particular maniféstase a **necesidade de educación sexual nos centros educativos**. As entidades aseguran que non se traballa a sexualidade nas escolas e, aínda que recoñecen que o concello non pode ter influencia no deseño curricular das escolas, si poden ofrecer alternativas como organizar obradoiros a través das asociacións de nais e pais ou incluír educación sexual nos xardíns de infancia.

OCIO E CULTURA (CULTURAS, DEPORTE E COÑECIMENTO)

O informe “A Coruña en cifras”, editado pola área de Igualdade e Diversidade do Concello da Coruña, ofrece datos relativos ao uso dos servizos das bibliotecas municipais, e dos programas de lecer do Fórum Metropolitano e do Centro Ágora para o ano 2015.

Bibliotecas

En primeiro lugar, polo que respecta ás bibliotecas, se tomamos en conta á poboación no seu conxunto, o uso parece paritario entre mulleres e homes, tal e como mostra a seguinte táboa sobre o **uso segundo sexo das bibliotecas municipais en 2015**:

BIBLIOTECAS MUNICIPAIS	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Bibliotecas municipais (0 a 14 anos)	6526	52,0	6034	48,0	12560
Bibliotecas municipais (adultos/as)	28439	41,7	39716	58,3	68155
Total	34965	43,3	45750	56,7	80715

Fonte: A Coruña en cifras. Área de Igualdade e Diversidade. Concello da Coruña

Estes datos veñen corroborados polo persoal do concello, que afirma non encontrar diferenzas no uso destas servizos entre mulleres e homes. Si resaltan, porén, que en determinadas actividades que se realizan nas bibliotecas, como os clubs de lectura, a asistencia está moi feminizada, así como no caso das persoas adultas que acompañan a menores, a causa dos roles de xénero, que asocian a mulleres con cuidadoras. Aducen, deste xeito, que probablemente **o uso destas actividades por parte das mulleres pode ser unha cuestión cultural**, xa que elas procurarían un tipo de socialización diferente ao dos homes. Por tanto non se terían en conta, neste caso, barreiras como os horarios das actividades porque nas bibliotecas organízanse en horario de mañá e de tarde.

Actividades de lecer

As persoas usuarias das actividades de lecer, tanto as organizadas no Fórum Metropolitano como no Centro Ágora, son maioritariamente mulleres. De feito, a maioría dos programas de lecer destes dous equipamentos (excepto fotografía) presentan unha ampla maioría de mulleres entre as súas persoas usuarias. O equilibrio na participación de mulleres e homes dáse nas actividades que se programan para menores ata 14 anos.

Uso dos programas de lecer do Fórum Metropolitano segundo o sexo, 2015

PROGRAMA DE LECER DO FÓRUM METROPOLITANO	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Cidade	144	73,8	51	26,2	195
Historia e arte	399	86,2	64	13,8	463
Literatura	141	82,9	29	17,1	170
Cine	255	76,8	77	23,2	332
Astronomía	45	56,3	35	43,8	80
Música	202	85,2	35	14,8	237
Teatro	58	76,3	18	23,7	76
Fotografía	24	47,1	27	52,9	51
Habilidades creativas	163	90,6	17	9,4	180
Habilidades mentais e sociais	72	87,8	10	12,2	82
Medio	10	58,8	7	41,2	17
Monográfico	141	96,6	5	3,4	146
Oferta específica para nenas e nenos (4-12 anos)	38	70,4	16	29,6	54
Oferta específica para nenas e nenos (4-8 anos)	11	55,0	9	45,0	20
Oferta específica para nenas e nenos (6-12 anos)	4	40,0	6	60,0	10
Oferta específica para nenas e nenos (9-12 anos)	11	73,3	4	26,7	15
Oferta específica + 65 anos	83	87,4	12	12,6	95
Oferta específica + 70 anos	92	88,5	12	11,5	104
Total	1893	81,3	434	18,7	2327

Fonte: A Coruña en cifras. Área de Igualdade e Diversidade. Concello da Coruña

Estes datos invitan a pensar o que xa se adiantaba no apartado anterior de uso das bibliotecas. Así, segundo as persoas participantes nas sesións de traballo, os **roles e os comportamentos diferenciados por cuestión de xénero poden estar influíndo na diferente participación de mulleres e homes nos distintos recursos e actividades.**

Uso dos programas de lecer do Centro Ágora segundo o sexo, 2015

PROGRAMA DE LECER DO CENTRO ÁGORA	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Cidade	91	72,8	34	27,2	125
Historia e arte	125	75,8	40	24,2	165
Literatura	75	79,8	19	20,2	94
Cine	56	65,1	30	34,9	86
Astronomía	18	56,3	14	43,8	32
Música	24	77,4	7	22,6	31
Teatro	84	80,8	20	19,2	104
Cociña	222	69,6	97	30,4	319
Creatividade manual	55	88,7	7	11,3	62
Fotografía	13	56,5	10	43,5	23
Novas tecnoloxías	8	66,7	4	33,3	12
Actividade motriz	180	89,6	21	10,4	201
Habilidades mentais e sociais	17	89,5	2	10,5	19
Monográfico	28	63,6	16	36,4	44
Oferta específica nenas e nenos (4-12 anos)	12	50,0	12	50,0	24
Oferta específica nenas e nenos (4-8 anos)	8	57,1	6	42,9	14
Oferta específica nenas e nenos (9-12 anos)	3	33,3	6	66,7	9
Oferta específica adolescentes (10-14 anos)	35	94,6	2	5,4	37
Oferta específica + 65 anos	115	88,5	15	11,5	130
Oferta específica + 70 anos	117	88,0	16	12,0	133
Total	1286	72,8	378	27,2	1664

Fonte: A Coruña en cifras. Área de Igualdade e Diversidade. Concello da Coruña

DEPORTES (CULTURAS, DEPORTE E COÑECEMENTO)

Na análise do uso dos equipamentos deportivos da cidade, volve salientar o comportamento diferenciado entre mulleres e homes por cuestión de xénero, xa que neste caso **a práctica deportiva de homes e mulleres está moi diferenciada segundo o tipo de deporte.** Así, en bailes de salón, bailes latinos, adestramento persoal, patinaxe artística, pilates, etc. predominan as mulleres, mentres que o aikido, a esgrima ou o tenis son deportes que na súa maioría practican homes.

Uso das actividades das Escolas Deportivas Municipais segundo o sexo, 2015

ACTIVIDADES DAS ESCOLAS DEPORTIVAS MUNICIPAIS	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Aikido	15	39,5	23	60,5	38
Atletismo	16	42,1	22	57,9	38
Bádminton	16	45,7	19	54,3	35
Bailes de salón	19	95,0	1	5,0	20
Bailes latinos	18	90,0	2	10,0	20
Adestramento persoal	22	61,1	14	38,9	36
Escalada	5	50,0	5	50,0	10
Esgrima	9	33,3	18	66,7	27
GAP e BAL	83	96,5	3	3,5	86
Judo	4	15,4	22	84,6	26
Mantemento	846	83,4	168	16,6	1014
Natación	837	62,8	496	37,2	1333
Natación prenatal	42	100,0	0	0,0	42
Funcional	175	76,8	53	23,2	228
Pádel	33	51,6	31	48,4	64
Patinaxe artística	90	90,0	10	10,0	100
Pilates	97	89,8	11	10,2	108
Tenis	37	38,9	58	61,1	95
Ximnasia rítmica e artística	67	100,0	0	0,0	67
Total	2431	71,8	956	28,2	3387

Fonte: A Coruña en cifras. Área de Igualdade e Diversidade. Concello da Coruña

Así o afirman as persoas traballadoras do concello para as que **o deporte está moi dividido por sexo**, agás o uso da bicicleta, no que parece que a participación é equitativa entre a poboación máis nova. Destacan como actividades con presenza unicamente feminina as prácticas de GAP e BAL, a ximnasia rítmica e artística, e a natación prenatal (loxicamente).

Durante as sesións de traballo, tanto co persoal municipal como coa sociedade civil, trasladouse que o uso das pistas polideportivas municipais é practicamente masculino. A razón, para as persoas que participaron nas sesións de traballo parece derivar en que os equipos que na maior parte as utilizan son masculinos, tendo os femininos (sobre todo aqueles dedicados ao fútbol, o baloncesto, o rugby etc.) moi pouca presenza. Como medidas que cómpre pór en marcha para intervir ante esta situación propuxéronse no establecemento de **accións positivas na concesión de recursos polideportivos aos equipos femininos**, así como a creación de equipos mixtos en idades infantís.

MOBILIDADE URBANA (MOBILIDADE SOSTIBLE)

O uso do transporte público estivo, tradicionalmente, vinculado ás mulleres, xa que os homes adoitan ser os que dispoñen do medio de transporte privado no fogar familiar. Este esquema parece repetirse no 2015 na Coruña, sobre todo entre a poboación desempregada, xubilada, con diversidade funcional e, en menor medida, entre as persoas pensionistas. As mulleres son maioritariamente as usuarias da tarxeta de transporte público, tal e como mostra a táboa a continuación:

Uso dos servizos de mobilidade municipal segundo o sexo, 2015

	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Bicicoruña	1.503	56,4	1.674	43,6	3.177
Tarxeta Millenium (xeral)	100.549	60,09	66.779	39,91	167.328
Tarxeta Millenium (escolar)	2.714	50,46	2.665	49,54	5.379
Tarxeta Millenium (universitario/a)	814	68,12	381	31,88	1.195
Tarxeta Millenium (desempregado/a)	4.611	64,28	2.562	35,72	7.173
Tarxeta Millenium (xubilado/a)	1.473	64,07	826	35,93	2.299
Tarxeta Millenium (discapacidade)	366	57,91	266	42,09	632
Tarxeta Millenium (pensionista)	605	56,44	467	43,56	1.072
Total	112.635	59,8	75.620	40,2	188.255

Fonte: A Coruña en cifras. Área de Igualdade e Diversidade. Concello da Coruña

Desde este punto de vista, o persoal municipal reclama estudos de impacto de xénero no transporte urbano, xa que son as mulleres as que o usan maioritariamente atendendo aos tradicionais roles de coidado. Formúlase por tanto que se debería partir das necesidades das persoas usuarias, maioritariamente mulleres, á hora de deseñar os recorridos e horarios das liñas de autobuses.

Neste sentido, desde o asociacionismo coruñés chámase a atención sobre a escaseza de recursos para a mobilidade da poboación de máis idade debido ao reducido número de liñas de autobús urbano, así como sobre a pertinencia de dar resposta ás necesidades específicas da mobilidade de persoas con menores ou persoas dependentes a cargo.

Adaptabilidade dos equipamentos municipais

Desde urbanismo trasládase que se están impulsando medidas para persoas con diversidade funcional, como por exemplo os abonos transporte para persoas de mobilidade reducida, a adaptación da rede de semáforos e a eliminación barreiras, aínda que se recoñece que é un ámbito no que queda moito por facer, sobre todo debido a cuestións económicas.

Desde as asociacións trasládase a necesidade de **adaptación de edificios de nova construción, do transporte urbano e dos colexios públicos**

PARTICIPACIÓN CIDADÁ (PARTICIPACIÓN E INNOVACIÓN DEMOCRÁTICA)

A respecto das posibles barreiras para a participación cidadá, as entidades sociais da cidade sinalan a ausencia dunha sociedade crítica, o que implica que se teña que facer un traballo de sensibilización para a participación cidadá, tal e como se fixo co Día Internacional de Loita contra a Violencia de Xénero. Demándase, sobre todo, a sensibilización das persoas de maior idade, ás que as asociacións resaltan como o colectivo menos concienciado. A este respecto sinalouse que o uso das novas tecnoloxías nos procesos de participación podería supor unha barreira para as persoas de maior idade, sobre todo no caso das mulleres.

Por outro lado, o persoal que traballa no concello sinala que **o asociacionismo segue dividido por sexos**, sobre todo se temos en conta a área das agrupacións empresariais, deportivas ou culturais, que manteñen unha presenza maioritaria masculina, mentres as asociacións do sector social están constituídas, na súa maior parte, por mulleres.

Tamén existirían, segundo todas as persoas participantes nas sesións de traballo, **desigualdades no acceso aos órganos de decisión e ás xuntas directivas das asociacións, as cales seguirían estando ocupadas maioritariamente por homes**. Como medida para paliar esta situación, desde o cadro de persoal municipal reclámase que nas subvencións e nos contratos do concello se valore que as xuntas directivas das asociacións teñan unha representación paritaria, unha medida que xa se está dando nas follas de cláusulas de contratación e subvencións da área de Igualdade e Diversidade, pero non no resto das áreas.

Por último, durante as sesións de traballo coa sociedade civil organizada, apuntáronse carencias na comunicación entre o concello e aquelas asociacións relacionadas co movemento feminista, así como a ausencia de espazos de debate entre o concello e o conxunto do movemento asociativo. Conclúen tamén que, en calquera caso, no desenvolvemento de políticas relacionadas coa igualdade de oportunidades, deberían incluírse na análise as opinións de todo tipo de asociacións, e non só aquelas que teñen como labor principal a reivindicación da igualdade entre mulleres e homes.

3.2. PUNTOS FORTES E ÁREAS DE MELLORA DETECTADAS

A continuación recóllense os puntos fortes e áreas de mellora relacionados coa incorporación da perspectiva de xénero por parte dos servizos municipais. Ao igual que no apartado de xestión dos recursos humanos, outorgouse unha maior atención aos aspectos de mellora co fin de detectar as posibles actuacións para pór en marcha no plan de igualdade.

Débase subliñar que para sistematizar a información, e tendo en conta tal e como xa se especificou que soamente se dispón de información parcial de determinados servizos municipais, tratouse de realizar unha abstracción dos puntos fortes e áreas de mellora, de xeito que sexan comúns a todos os servizos, incorporándose como exemplos as propostas concretas, de tal forma que nestes apartados poidan engadirse no futuro as propostas doutros servizos.

Puntos fortes

Impulso para a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais

É destacable, novamente, a recente aprobación da Instrución para a transversalidade de xénero do Concello da Coruña como un elemento positivo para incorporar a perspectiva de xénero nas políticas e nos servizos municipais. A pesar de que, tal e como se afirmou durante as sesións de traballo, este documento é soamente unha instrución e que, por tanto, non se considera unha norma obrigada, débese resaltar que a súa simple existencia constitúe unha declaración de intencións en materia de igualdade.

Igualmente é destacable a posta en marcha de estruturas específicas destinadas á posta en marcha de políticas de igualdade, como a Unidade para a Transversalidade de Xénero, Ética e Diversidade, que posúe especificamente *“a misión de coordinar e facilitar o proceso de desenvolvemento da transversalidade nas políticas do Concello. No 2016 creouse así mesmo a Comisión Técnica Interdepartamental para a Transversalidade de Xénero, que se encarga da posta en marcha e desenvolvemento da instrución progresivamente, en base á respectiva folla de ruta e plan de traballo definidos”*. De feito, as persoas que forman parte desta comisión foron as participantes nas sesións de traballo co persoal municipal para o desenvolvemento do presente diagnóstico e o futuro Plan de igualdade.

Impulso para a recollida e análise de información de xeito desagregado

Débese destacar a creación do Observatorio Municipal de Igualdade e Diversidade, e a súa recente publicación do informe estatístico *“A Coruña en Cifras. Mulleres e homes na cidade. Balance estatístico, 2016”*. Editado pola Concellaría de Igualdade e Diversidade. Como se plasma na presentación do documento, *“este informe xorde da necesidade de aproximarnos ao coñecemento da realidade no termo municipal da Coruña, identificando as situacións que afectan á cidadanía de xeito diferenciado e que puidesen revelar a existencia de desigualdades”*.

A creación deste observatorio e a súa contribución ao coñecemento da situación de mulleres e homes no municipio, é considerado un elemento moi positivo que servirá para axustar as intervencións para pór en marcha en función das diferentes posicións de mulleres e dos homes, aumentando a calidade das intervencións e dos recursos do concello.

As memorias anuais da Área de Emprego e Empresa do Concello da Coruña, así como o **Observatorio Sociolaboral**, cos seus datos desagregados por sexo, permiten así mesmo realizar análises detalladas sobre a situación das mulleres e homes no mercado laboral, así como da utilización dos servizos de emprego, tanto de acceso, como de formación e asesoramento, por parte de mulleres e homes. Estas análises poden derivar, así, no deseño de medidas que fomenten a igualdade de oportunidades de acceso ao mercado laboral e á mellora da empregabilidade e da formación de mulleres e de homes.

Áreas de mellora

Desagregación por sexo dos datos municipais

Tal e como se manifestou en varias ocasións ao longo do presente diagnóstico, non se dispón de información desagregada por sexo dunha grande cantidade de ítems, sendo destacable a escaseza de datos desagregados sobre a utilización dos servizos municipais. Como se sinalou no apartado de introdución, para un diagnóstico completo do impacto de xénero das políticas municipais sería necesario dispor de información de todos os servizos, e respecto a un maior número de indicadores.

Así, como área de mellora e de cara a futuras recollidas de información sobre o impacto de xénero dos distintos servizos, propónse a recollida de datos por parte de todos os servizos nos indicadores xa sinalados na introdución do apartado 3:

- Persoas usuarias:

- Número de mulleres e homes que utilizan, son usuarios/as ou beneficiarios/as dos distintos servizos, programas, axudas... postos en marcha polo servizo.
- Número de mulleres e homes que utilizan o servizo desagregado por outras variables de interese (variables para detallar e seleccionar tendo en conta a súa utilidade para facer visible diferenzas entre mulleres e homes ou entre grupos de mulleres: idade, situación laboral, fillos/as a cargo...).

- Programas postos en marcha:

- Número e características dos programas **dirixidos a mulleres** (sinalando as novidades ou melloras que introducen).
- Número e características dos programas **dirixidos especificamente á promoción da igualdade** (sinalando as novidades ou melloras que introducen).

- Análise e estudos desde a perspectiva de xénero:

- Número e características dos informes de impacto de xénero realizados.
- Número e características dos estudos realizados desde a perspectiva de xénero.

- Participación cidadá:

- Número e características das asociacións e entidades feministas e doutro tipo coas que se colaborou.

- Recursos de conciliación:

- No seu caso, características dos servizos de conciliación postos en marcha para facilitar o acceso ao servizo por parte da poboación, e número de mulleres e homes que os utilizaron.

Informes de impacto de xénero para as grandes políticas públicas municipais

Neste sentido, a mesma Instrución para a transversalidade de xénero xa mencionada anuncia o seguinte:

En coherencia coas disposicións normativas en materia de transversalidade do principio de igualdade, os programas e normativa de servizos municipais de especial transcendencia social e incidencia directa na cidadanía irán acompañados dun informe que valore a previsión do efecto que poderá ter sobre as condicións de vida das mulleres e os homes e a súa contribución no avance da igualdade de xénero. A responsabilidade técnica de elaboración do informe de impacto de xénero corresponderá ás direccións de área ou xefaturas de servizo.

Desde as intervencións do persoal municipal reclamouse a elaboración destes informes.

Análise das necesidades e demandas de servizos da cidadanía desde a perspectiva de xénero

Recolléronse diversas propostas relacionadas coa elaboración de estudos e análises específicos desde a perspectiva de xénero que teñan en conta as necesidades da poboación. Algunhas das achegas realizadas son as seguintes:

- Analizar en profundidade as necesidades da poboación co fin de mellorar a eficacia e a planificación dos servizos.
- Analizar as situacións das mulleres que padecen dobre ou tripla discriminación, proporcionando ao persoal municipal formación sobre interseccionalidade da discriminación.
- Analizar a situación das mulleres con diversidade funcional, a súa exclusión do mercado laboral e o risco de padecer violencia de xénero.
- Analizar o tecido empresarial da cidade desde a perspectiva de xénero.
- Realizar estudos sobre o impacto de xénero do transporte urbano, co fin de mellorar a eficacia no deseño dos recorridos e os horarios en función das necesidades das persoas usuarias, maioritariamente mulleres.
- Estudar e mellorar a adaptabilidade dos equipamentos municipais para as persoas con diversidade funcional e con necesidades especiais.

Mellora dos recursos ofrecidos a mulleres de diversos colectivos e dos recursos para o fomento da igualdade

Recolléronse así mesmo diversas propostas dirixidas a ampliar e mellorar os servizos e as respostas que se ofrecen a diversos colectivos de mulleres, entre as que salientan as seguintes:

- Incrementar os recursos destinados a mulleres vítimas de violencia de xénero (atención psicolóxica e asistencia legal).
- Incrementar a oferta formativa ocupacional, especificamente dos cursos para mulleres en sectores nos que contan con subrepresentación.

- Mellorar os recursos para as mulleres deportistas.
- Mellorar a capacitación en novas tecnoloxías das persoas de máis idade, especialmente das mulleres.

Tamén recóllese a mellora dos recursos para fomentar a igualdade, como:

- Impulsar recursos para formar en igualdade de menores (formación do persoal docente, utilización de materiais coeducativos, fomento da educación sexual...).
- Incluír cláusulas de igualdade nos contratos de todas as concellarías.

Asociacionismo e achegas cidadás en materia de igualdade

Algunhas das achegas que se sinalaron no grupo de traballo coa sociedade civil como aspectos de mellora nesta área son a carencia de comunicación entre o concello e as asociacións relacionadas co movemento feminista, a ausencia de espazos de debate entre o concello e o conxunto do movemento asociativo en xeral, ou a inclusión das opinións de todo tipo de asociacións no desenvolvemento de políticas relacionadas coa igualdade. Así mesmo, propónse a extensión da inclusión das cláusulas sociais a todo tipo de áreas ademais de ás subvencións específicas na área de Igualdade e Diversidade, como fórmula para valorar aquelas asociacións que contén con representación paritaria nas súas xuntas directivas.

Mellora dos recursos de conciliación

Nos grupos de debate recolléronse suxestións en torno á necesidade de ampliar os servizos de conciliación municipais a un maior número de eventos e actos, así como a outros espazos ademais do Centro de Información ás Mulleres.

4. PROPOSTA DE MEDIDAS PARA INCLUÍR NO III PLAN DE IGUALDADE

A continuación, detallamos a proposta de medidas que se deben incluír no III Plan de igualdade a partir das áreas de mellora que se detectaron nos dous bloques de información analizados:

- Dirixidas ao cadro de persoal e ás prácticas de xestión dos recursos humanos.
- Dirixidas a mellorar o impacto de xénero dos servizos e das políticas municipais.

4.1. PROPOSTA DE MEDIDAS DIRIXIDAS AO CADRO DE PERSOAL E ÁS PRÁCTICAS DE XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A partir das áreas de mellora detectadas no diagnóstico, a continuación presentamos a proposta de medidas para incorporar no Plan de igualdade. Estas medidas recollen, en primeiro lugar, as que elaborou o equipo técnico a partir da análise desde unha perspectiva de xénero de toda a información analizada; as que propuxo, en segundo lugar, o propio persoal municipal e a sociedade civil nos grupos de discusión; e, por último, as que se derivan do cumprimento das esixencias normativas en materia de igualdade.

Igualdade na xestión dos recursos humanos

Selección e clasificación profesional

- Promover unha presenza máis equilibrada de mulleres e homes nos departamentos nos que exista un maior desequilibrio e volume de persoas.
- Fomentar unha maior entrada de mulleres nos departamentos de Policía Local e bombeiros/as.
- Incrementar as fórmulas de contratación máis estables das traballadoras.
- Garantir a presenza equilibrada de mulleres e de homes nos tribunais de selección.
- Fomentar que os tribunais de selección vixíen o principio de igualdade de oportunidades entre os sexos.
- Contemplan o estudo e a aplicación do principio de igualdade na función pública nas probas de acceso.
- Recoller de xeito desagregado os datos de participación nos procesos selectivos e analizar se se produce un impacto negativo de xénero.
- Realizar unha análise en profundidade das probas de selección dos corpos de seguridade, especialmente das probas físicas e dos baremos utilizados.
- Garantir a difusión das convocatorias de emprego en linguaxe inclusiva.
- Elaborar unha revisión dos postos de traballo avaliando o impacto de xénero da actual clasificación profesional, e se for o caso pór en marcha un plan de ordenación dos recursos humanos que atenda ao principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo.

Promoción

- Promover unha maior presenza de mulleres nos niveis superiores de responsabilidade.
- Fomentar o acceso das mulleres aos postos de grao superior.
- Garantir a presenza equilibrada de mulleres e de homes nas comisións de valoración dos concursos.
- Recoller de xeito desagregado os datos de participación nos procesos de promoción e analizar se se produce un impacto negativo de xénero.
- Fomentar a fórmula de promoción interna segundo o concurso, diminuindo a utilización de libre designación e o nomeamento de persoas externas.
- Diminuír as esixencias de dispoñibilidade nos postos de responsabilidade.
- Aplicar un sistema de cotas ao corpo directivo.

Retribucións

- Establecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- Implantar un sistema de indicadores que permitan comparar as retribucións medias de traballadoras e traballadores tendo en conta os distintos elementos que compoñen as retribucións.

Formación

- Pór en marcha un maior número de accións formativas especializadas dirixidas a todos os departamentos, especialmente a aqueles feminizados.
- Outorgar preferencia de prazas nos cursos de formación a quen se incorpora de permiso e de excedencia vinculados coa conciliación.
- Impartir formación en igualdade de todas e todos os profesionais que traballan en ámbitos relacionados directa ou indirectamente coa violencia de xénero.
- Sistematizar a recollida de información acerca das necesidades e dos intereses formativos do persoal.
- Mellorar as estratexias de difusión da formación dispoñible.
- Incrementar a oferta formativa e distribuíla ao longo do ano.
- Aumentar a formación en liña.
- Fomentar a participación nos cursos relacionados coa igualdade facendo que puntúen.
- Inclusión dun módulo de igualdade nas accións formativas non específicas do plan de formación.
- Inclusión dun itinerario formativo en transversalidade de xénero no plan de formación interna.
- Valoración dos coñecementos de xénero do persoal docente como criterio para valorar na selección.
- Aplicación dun sistema de seguimento e de avaliación que permita medir a súa contribución ao obxectivo de igualdade de xénero.

Conciliación da vida laboral, familiar e persoal

- Sistematizar e axilizar o sistema de solicitudes de medidas de conciliación para que se tramiten de xeito máis áxil e menos suxeito á voluntariedade.
- Cubrir con persoal as reducións de xornada, excedencias... para poder exercer o dereito a conciliar sen sobrecargar o resto de persoal.
- Fomentar unha maior cultura da conciliación e establecer as reunións en horario de obrigada concorrencia.
- Ampliar a flexibilidade no horario de entrada e saída.
- Poñer en marcha unha escola infantil para persoal municipal.
- A implantación do teletraballo nos postos que sexa posible.
- Reservar o posto de traballo durante un maior período de tempo ante solicitudes de excedencia.
- Fomentar a corresponsabilidade por parte dos homes nas tarefas de coidados, a través de medidas como incentivos fiscais, favorecer as baixas compartidas, ou as baixas de paternidade obrigadas.
- Pór a disposición salas de repouso e lactación para traballadoras embarazadas e nais lactantes.

Saúde laboral

- Promover o principio de igualdade nos sistemas de recollida e de tratamento de datos e no estudo e investigación en materia de prevención de riscos laborais.
- Avaliar para todos os postos de traballo os riscos específicos para as situacións de embarazo e lactación.
- Analizar as causas das diferenzas entre mulleres e homes nos accidentes laborais.
- Realizar formación en prevención de riscos laborais para todo o persoal.
- Difundir a todo o cadro de persoal o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo e realizar accións formativas de sensibilización na materia.
- Difundir e garantir os dereitos laborais dirixidos ás traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Comunicacións internas

- Mellorar as estratexias de comunicación interna garantindo o acceso e difusión de información a todo o cadro de persoal.

Comunicacións internas

- Mellorar as estratexias de comunicación interna garantindo o acceso e difusión de información a todo o cadro de persoal.

Igualdade na xestión pública

- Realizar accións formativas sobre comunicación incluínte e fomentar a participación nelas (puntuación).
- Fomentar a utilización dunha linguaxe incluínte por parte da Alcaldía e os cargos políticos e de maior responsabilidade.
- Corrección desde unha perspectiva inclusiva da linguaxe utilizada en toda a documentación.
- Recollida de datos desagregados de xeito sistematizado sobre a distribución do persoal en diversas variables e sobre a súa participación nos procesos de xestión dos recursos humanos (formación, conciliación...)
- Incorporación de cláusulas nas follas de contratación e licitación que valoren positivamente a aquelas empresas que respecten a igualdade na súa xestión.
- Incentivar a posta en marcha de plans e medidas de igualdade por parte doutras empresas do municipio (especialmente as empresas municipais) a través de recursos de apoio e incentivo.
- Introducción do criterio de valoración da formación en xénero na valoración da contratación de persoal externo.
- Estender a análise de impacto de xénero tamén á normativa interna de xestión dos recursos humanos e á posta en marcha de posibles actuacións neste campo.

4.2. PROPOSTA DE MEDIDAS DIRIXIDAS AO IMPACTO DE XÉNERO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

A continuación desenvólvense as medidas de mellora no impacto de xénero nos servizos e políticas públicas postas en marcha polo concello.

Esta proposta elaborouse tendo en conta, novamente e tal e como xa se especificou, que soamente se dispón de información parcial de determinados servizos municipais, polo que se tratou de realizar unha abstracción das propostas concretas realizadas, de cara a que as futuras medidas para incluír no Plan de igualdade poidan aplicalas todos os servizos e departamentos municipais.

Perspectiva de xénero nas análises e estudos municipais

- Desagregar os datos das memorias anuais dos servizos do concello por sexo.
- Realizar informes de impacto de xénero para as grandes políticas públicas municipais.
- Analizar as necesidades e as demandas de servizos da cidadanía desde a perspectiva de xénero.
- Realizar estudos específicos desde a perspectiva de xénero para coñecer as necesidades da poboación.

Achegas cidadás en materia de igualdade

- Mellorar a comunicación entre o concello e as asociacións relacionadas co movemento feminista.
- Crear espazos de debate entre o concello e o conxunto do movemento asociativo.
- Recoller as opinións de todo tipo de asociacións no desenvolvemento de políticas relacionadas coa igualdade.
- Extensión da inclusión das cláusulas sociais a todo tipo de áreas ademais de ás subvencións específicas na área de Igualdade e Diversidade, como fórmula para valorar aquelas asociacións que contén con representación paritaria nas súas xuntas directivas.

Accións específicas de fomento da igualdade

- Desenvolver programas de fomento da igualdade ou accións positivas específicas naqueles departamentos nos que habitualmente non se desenvolveron.
- Pór en marcha respostas específicas para os colectivos de mulleres en situacións de discriminación múltipla.

Recursos de conciliación

- Mellorar e ampliar os recursos de conciliación que ofrecen os servizos municipais.

5. ANEXOS

5.1. GUIÓNS RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

GUIÓN DA PRIMEIRA SESIÓN DE TRABALLO CO PERSOAL MUNICIPAL

OBXECTIVOS

Analizar as características da xestión do persoal do concello: os procedementos seguidos no recrutamento, selección e promoción, formación, retribucións, conciliación e saúde laboral, entre outros.

Propoñer solucións e formular actuacións ou estratexias que permitan mellorar a xestión dos recursos humanos, co fin de incorporalas ao III Plan municipal de igualdade.

- Agradecemento.
- Procedemento: Sesión de traballo para o desenvolvemento do diagnóstico de igualdade.
- Duración aproximada: 1 hora e media.
- Permiso para a gravación.

A. Recrutamento, selección e promoción

- *Mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de acceso? Existe algunha barreira en función dos postos, departamentos..., tipo de probas de selección...?*
- *Mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de promoción? Existe algunha barreira en función dos postos, departamentos, tipos de procesos de promoción...?*
- *A partir das debilidades, propostas de mellora*

B. Formación

- *A formación recibida, adecúase ás vosas necesidades e intereses?*
- *Existe algunha barreira que dificulte participar na formación continua de traballadoras e traballadores en igualdade de condicións (horarios, requisitos, acceso...)?*
- *Téñense en conta as necesidades e intereses de traballadoras e traballadores á hora de deseñar as accións formativas (contidos, horarios...)?*
- *Credes que hai un acceso suficiente a formación continua? Existen dificultades de acceso a esa formación a causa dos horarios e a conciliación coa vida persoal?*
- *A partir das debilidades, propostas de mellora*

C. Retribucións

- *Credes que a distribución dos complementos e pluses segundo os postos de traballo, afectan do mesmo xeito a mulleres e a homes?*
- *A partir das debilidades, propostas de mellora*

D. Conciliación

- *No voso traballo, conseguides conciliar ben a vosa vida profesional, coa persoal e familiar?*
- *As medidas de conciliación existentes no concello son suficientes para dar resposta simultaneamente ás necesidades profesionais e familiares e persoais de traballadoras e traballadores?*
- *Existe algún requisito para o beneficio de medidas de conciliación que poida supoñer unha barreira para traballadoras o traballadores?*
- *A partir das debilidades, propostas de mellora*

E. Saúde laboral

- *Difúndense no concello protocolos de prevención e denuncia de acoso sexual ou por razón de sexo? E de apoio a traballadoras vítimas de violencia de xénero?*
- *Existen diferenzas en materia de saúde laboral (tipos de riscos, equipos de protección...) nos postos desempeñados por traballadoras e traballadores?*
- *A partir das debilidades, propostas de mellora en mellora da saúde*

F. Comunicacóns

- *As canles de comunicación do concello, por exemplo, sobre a oferta de formación, promocións, vacantes, son accesibles para todo o persoal municipal?*
- *As canles de comunicación interna facilitan a comunicación ascendente e descendente de todo o persoal?*
- *Segundo a vosa opinión, a imaxe que proxecta o concello (na web, documentación institucional...) é neutra con respecto ao sexo? (utilización da linguaxe e imaxes non sexistas)*
- *A partir das debilidades, propostas de mellora*

G. Valoración da xestión dos Recursos Humanos desde a perspectiva de xénero

- *As estratexias de xestión do persoal que tradicionalmente se levaron a cabo no concello, promoveron o principio de igualdade entre mulleres e homes? Por que?*
- *A normativa (convenio colectivo...) e as políticas de xestión de persoal facilitaron que non haxa diferenzas entre traballadoras e traballadores? Por que?*
- *Outras suxestións e propostas para consolidar a integración do principio de igualdade na xestión de RRHH*

Agradecementos e peche

GUIÓN DA SEGUNDA SESIÓN DE TRABALLO DO PERSOAL MUNICIPAL

OBXECTIVOS

Analizar o impacto de xénero das políticas e os servizos municipais: Utilización dos servizos por parte de mulleres e homes, requisitos para a participación e análise das necesidades e as demandas da poboación.

Propoñer solucións e formular actuacións o estratexias que permitan mellorar ou impacto de xénero das políticas e os servizos municipais, co fin de incorporalas ao III Plan municipal de igualdade.

- Agradecemento.
- Procedemento: Sesión de traballo para o desenvolvemento do diagnóstico de igualdade.
- Duración aproximada: 1 hora e media.
- Permiso para a gravación.

A. Utilización dos servizos municipais

- *Percibistes diferenzas no uso de servizos municipais en función do sexo? En cales? A que poden ser debidas?*

B. Características e requisitos para a participación

- *É posible que as características dos servizos ou programas teñan un impacto que dificulte a participación paritaria en función do sexo? (por exemplo, o sector da poboación destinataria, os requisitos de participación, o horario...)*

C. Necesidades e demandas da poboación

- *Póñense en marcha mecanismos para detectar as necesidades que teñen mulleres e homes de xeito diferenciado en cada servizo?*
- *En caso afirmativo, existen diferenzas nas necesidades en función do sexo? En que consisten estas diferenzas?*

D. Incorporación de criterios de igualdade

- *Nos servizos que presta o Concello, existen programas, actuacións ou criterios específicos destinados a mulleres pertencentes a determinados colectivos desfavorecidos, ou a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes? En que consisten?*
- *En caso negativo, cales foron as barreiras ou dificultades que impediron a súa posta en marcha?*
- *Incorpóranse medidas de conciliación para facilitar a participación nas actividades municipais?*

E. Propostas de mellora

- *Exposición das fortalezas e debilidades para cada un dos indicadores. A partir das debilidades, propostas de mellora para cada un dos indicadores.*

GUIÓN DA SESIÓN DE TRABALLO CON ASOCIACIÓN, COLECTIVOS E ENTIDADES

OBXECTIVOS

Mellora dos servizos e as políticas municipais dende a perspectiva de xénero: Analizar a incidencia dos distintos programas e actuacións postos en marcha dende o concello sobre as mulleres e homes do municipio. Propostas de mellora.

SERVIZOS E POLÍTICAS MUNICIPAIS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

a) En primeiro lugar, queríamos coñecer as vosas opinións sobre o desenvolvemento das políticas de igualdade entre mulleres e homes no municipio da Coruña e o seu impacto na cidadanía, tanto nas mulleres como nos homes.

- Cales son as principais necesidades que segundo a vosa opinión existen no municipio en materia de igualdade entre mulleres e homes? Existen mecanismos para detectar as necesidades?
- Cales serían as principais necesidades para a participación das mulleres?
- As principais necesidades para integrar a igualdade no conxunto das políticas e servizos?

b) Agora quería coñecer as vosas opinións en relación a posibles medidas/temas para traballar que propoñeríades para:

- Incorporar a igualdade entre mulleres e homes nas diferentes áreas municipais
- Mellorar a participación das mulleres:

Servizos/departamentos municipais:

- Promoción Social e Igualdade
- Educación
- Deportes e Xuventude
- Cultura
- Emprego
- Participación Cidadá
- Innovación Tecnolóxica
- Mobilidade e Rexeneración Urbana
- Medio Ambiente

c) E segundo a vosa opinión, cales son as principais necesidades que teñen as empresas do municipio para incorporar igualdade? E que medidas considerades que sería necesario impulsar para promovela?

d) Por último, que necesidades teñen/tedes as entidades sociais para incorporar a igualdade na vosa xestión/actividade? E para promover as políticas de igualdade á cidadanía?

GUIÓN ENTREVISTA SERVIZO DE PERSOAL

A. Xestión de recursos humanos:

- *Puxéronse en marcha de xeito previo actuacións dirixidas a incluír criterios de non discriminación ou fomento da igualdade entre mulleres e homes na xestión dos RRHH municipais? Por exemplo, incorporación dos criterios de igualdade sinalados na LOIEMH dirixidos ás administracións públicas, ou no Estatuto Básico dos Empregados Públicos...*

B. Recrutamento, selección e promoción:

- *Cando hai participantes en procesos selectivos dentro do concello, desagreganse os datos por sexo das persoas que participan?*
- *Detectáronse posibles barreiras para a participación de mulleres no proceso selectivo de algunha área? (p.e. as probas para a Policía Local pola dureza das probas físicas... para determinados postos polas exixencias de dispoñibilidade...)*
- *Contémplase o criterio de presenza equilibrada nos tribunais de selección?*

C. Xestión da formación continua

- *Póñense en marcha plans anuais de formación continua?*
- *A formación ofertada xestionase de xeito interno ou externalízase?*
- *É voluntaria ou obrigada?*
- *Calquera persoa pode participar?*
- *Establécense criterios de acceso?*
- *Facilitase formación externa?*
- *Impártese formación específica dirixida ás mulleres?*
- *Como se difunde a oferta formativa?*
- *Que tipo de modalidades de formación se usan? Presencial ou teleformación? Como se establece a modalidade? A presencial, en que horario se realiza?*
- *Avalíanse os resultados da formación?*
- *Detéctase algunha diferenza en canto á participación por sexo?*

D. Retribucións

- *O Convenio Colectivo incorpora a táboa salarial do ano 2005. Cada canto tempo se actualizan os salarios?*
- *Que postos de traballo teñen asignado o complemento de posto de traballo?*
- *Como se establece o complemento de produtividade?*

GUIÓN ENTREVISTA SERVIZO DE PERSOAL

E. Conciliación

- *A parte dos permisos, e as licenzas, que se contemplan no convenio colectivo, puxéronse en marcha outras medidas?*
- *As persoas no concello, coñecen todas as ferramentas de conciliación?*
- *Como se difunden os permisos e as licenzas? Acóllense máis mulleres ou homes?*
- *Foméntase que os homes utilicen as medidas de conciliación?*

F. Saúde laboral

- *Realízouse avaliación de riscos en todos os postos?*
- *A avaliación incorpora riscos psicosociais?*
- *Aprécianse riscos diferentes segundo os postos de traballo?*
- *Contémplanse riscos específicos para as mulleres, por maternidade e lactación...?*
- *Existencia de protocolos e prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo? Realízouse algún tipo de formación ou sensibilización ao cadro de persoal?*
- *Mecanismos de apoio a traballadoras vítimas de violencia de xénero? Coñécense os seus dereitos laborais?*

G. Comunicaci3ns

- *Que canles de informaci3n se utilizan para a difusi3n de comunicaci3n tanto interna como externa?*
- *Dentro da comunicaci3n interna, as estratexias facilitan o acceso 3 informaci3n por igual a todo o persoal?*
- *Tipoloxía da linguaxe e imaxes utilizadas?*
- *Campañas con contidos específicos para igualdade?*
- *Procedementos para a revisi3n da linguaxe?*

H. Igualdade na xesti3n p3blica

- *Posta en marcha da recollida de datos e estatísticas desagregadas por sexo?*
- *Posta en marcha de informes de impacto de xénero das políticas do concello?*
- *Promoci3n da igualdade en contratos e subvenci3ns?*
- *Nas empresas municipais e o tecido empresarial da cidade, estanse incorporando plans de igualdade?*
- *Puxéronse en marcha subvenci3ns, distintivos... para promover a elaboraci3n de plans/medidas por parte das empresas do municipio?*

5.2. TÁBOA DISTRIBUCIÓN DEPARTAMENTOS E SERVIZOS

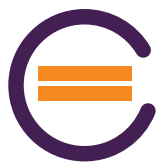
Distribución de persoas traballadoras en departamentos e servizos municipais segundo sexo, 2016

SERVIZOS	DEPARTAMENTOS	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Sen determinar	Sen determinar	2	100,0	0	0,0	2
Altos cargos	Altos cargos	3	50,0	3	50,0	6
Alcaldía	Alcaldía	1	100,0	0	0,0	1
	Gabinete de alcaldía	43	63,2	25	36,8	68
	Grupo BNG	0	0,0	1	100,0	1
Secretaría Xeral	Secretaría Xeral	2	66,7	1	33,3	3
	Actas	6	100,0	0	0,0	6
Seguridade Cidadá	Seguridade Cidadá	3	75,0	1	25,0	4
	SEIS	1	1,1	87	98,9	88
	Policía Local	44	12,3	314	87,7	358
	Actividade policía	11	52,4	10	47,6	21
	Protección Civil	1	33,3	2	66,7	3
Movibilidade Urbana	Movibilidade Urbana	4	100,0	0	0,0	4
	Circulación	6	75,0	2	25,0	8
	Estación de Autobuses	8	42,1	11	57,9	19
	Transportes	2	50,0	2	50,0	4
Asesoría Xurídica	Asesoría Xurídica	4	66,7	2	33,3	6
Presupostos e Est. Económicos	Presupostos e Estudos Económicos	3	100,0	0	0,0	3
Xestión Tributaria	Facenda	3	100,0	0	0,0	3
	Xestión Tributaria	23	76,7	7	23,3	30
	Inspección de Tributos	2	28,6	5	71,4	7
Interior	Interior	2	50,0	2	50,0	4
	Estadística e padrón	11	84,6	2	15,4	13
	Información e Rexistro Fórum	3	100,0	0	0,0	3
	Información e Rexistro Mª Pita	11	84,6	2	15,4	13
	Reclamacións Patrimoniais	1	50,0	1	50,0	2
	Servizos Xerais H. e Int.	1	100,0	0	0,0	1
	Conserxaría María Pita	25	43,1	33	56,9	58
Contratación	Contratación	11	91,7	1	8,3	12
Persoal	Persoal	10	55,6	8	44,4	18
	Gabinete de Planificación	2	40,0	3	60,0	5
Innovación e Desenvolvemento Tecnolóxico	Innovación tecnolóxica	2	28,6	5	71,4	7
	Teléfono 010	1	100,0	0	0,0	1
Informática	Informática	4	22,2	14	77,8	18
Intervención	Intervención xeral	9	56,3	7	43,8	16
Tesoureira Xeral	Tesouraría	21	56,8	16	43,2	37
Tribunal Económico Administrativo	Tribunal Económico Administrativo	1	25,0	3	75,0	4
Medio Ambiente	Medio Ambiente	14	60,9	9	39,1	23
	Cemiterios	2	8,3	22	91,7	24
	Xardíns	1	100,0	0	0,0	1

DIAGNOSTICO SOBRE A SITUACIÓN DO PERSOAL E DAS PRÁCTICAS DE XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DA CORUÑA



SERVIZOS	DEPARTAMENTOS	MULLERES	%	HOMES	%	TOTAL
Rehabilitación e Vivenda	Rehabilitación	15	83,3	3	16,7	18
Planeamento e Xestión do Solo	Planeamento e Xestión do Solo	14	66,7	7	33,3	21
Intervención Urbanística	Intervención Urbanística	16	61,5	10	38,5	26
	Conserx Urb.	0	0,0	1	100,0	1
	Información e Rexistros Urbanos	3	60,0	2	40,0	5
	Servizos Xerais URB	2	40,0	3	60,0	5
	Urbanismo	3	75,0	1	25,0	4
Infraestruturas	Infraestruturas	4	50,0	4	50,0	8
	Alumeado	1	14,3	6	85,7	7
	Inspección de Proxectos e Obras	1	16,7	5	83,3	6
	Oficina Técnica de Infraestruturas	10	45,5	12	54,5	22
	Parqué Móbil	0	0,0	11	100,0	11
	Servizos Xerais IE	3	60,0	2	40,0	5
	Taller Mecánico	0	0,0	4	100,0	4
	Talleres Municipais	0	0,0	8	100,0	8
	Taller Obras	2	10,5	17	89,5	19
Edificación	Edificación	1	33,3	2	66,7	3
Cultura	Cultura	8	61,5	5	38,5	13
	Bibliotecas	28	93,3	2	6,7	30
	Arquivos	5	71,4	2	28,6	7
	Banda de Música	2	4,8	40	95,2	42
	Exposicións e Coleccións	2	25,0	6	75,0	8
	Museo Arqueolóxico	2	40,0	3	60,0	5
	Normalización Lingüística	2	100,0	0	0,0	2
Museos Científicos	Museos Científicos	11	36,7	19	63,3	30
	Acuario	0	0,0	5	100,0	5
	Domus	0	0,0	1	100,0	1
Promoción Social e Igualdade	Promoción Social e Igualdade	70	89,7	8	10,3	78
	Servizos Sociais	29	85,3	5	14,7	34
Acción social	Acción Social	26	89,7	3	10,3	29
Educación	Educación e Xuventude	32	72,7	12	27,3	44
Deportes e xuventude	Deportes	11	50,0	11	50,0	22
	Xuventude	3	100,0	0	0,0	3
Emprego e empresa	Emprego	41	60,3	27	39,7	68
	Equipamentos e Mercados	9	40,9	13	59,1	22
	OMIC	2	100,0	0	0,0	2
	Participación Cidadá	1	100,0	0	0,0	1



**PLAN DE IGUALDADE
DO PERSOAL DO
CONCELLO DA CORUÑA**

DIAGNOSTICO SOBRE A SITUACIÓN DO PERSOAL E DAS PRÁCTICAS DE XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DO CONCELLO DA CORUÑA



Ayuntamiento de A Coruña
Concello da Coruña

IGUALDADE
E DIVERSIDADE



CORUÑA
PRÓXIMA

Co cofinanciamento de:



Deputación
DA CORUÑA