

INFORME DE AVALIACIÓN
DO PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DAS MULLERES
E HOMES DO CONCELLO DE REDONDELA
2004-2005

Dirección e realización:

Amada Traba Díaz
Luz Varela Caruncho

Traballo de campo e tratamento de datos:

Sandra Alonso Plata

Maio 2006

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN

- 1.1 O significado e a necesidade da avaliación.
- 1.2 Avaliar o I Plan de Igualdade do Concello de Redondela.
- 1.3 Aspectos metodolóxicos da avaliación: a necesidade dun modelo.

II.- AVALIACIÓN DA FORMULACIÓN

- 2.1 Como afecta o marco temporal e territorial á formulación do primeiro plan municipal de igualdade.
- 2.2 Análise do deseño.
- 2.3 A aplicación do modelo: análise da formulación.

III.- A EXECUCIÓN DO PLAN

- 3.1 O logro dos obxectivos e o cumprimento das accións.
- 3.2 A análise da execución segundo o modelo.

IV.- CONCLUSIÓNS

V.- PROPOSTAS

VI.- BIBLIOGRAFÍA

VII.- ANEXO

I- INTRODUCCIÓN

Este documento é o resultado do encargo da Concellaría da Muller do Concello de Redondela. O devandito encargo xurde da resolución da Alcaldía de data do 18 de abril de 2005, pola cal, as profesoras do Departamento de Socioloxía, Ciencia Política e da Administración e Filosofía da Universidade de Vigo D.^a Luz Varela Caruncho e D.^a Amada Traba Díaz, aceptan o contrato menor de consultoría e asistencia técnica do Concello de Redondela e que implica a *elaboración dun informe-diagnóstico sobre a situación das mulleres no concello de Redondela, así como a dirección e supervisión de todo o traballo encamiñado á avaliación do primeiro plan de igualdade municipal e o deseño do segundo plan.*

1.1 O significado e a necesidade da avaliación.

Toda acción política encamiñada a acadar unha meta de forma planificada debe ser avaliada, é dicir, é preciso saber cun grao estimable de certeza se os pasos que se están a dar son os adecuados para acadar a meta, neste caso, a igualdade entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida.

Avaliar significa emitir un xuízo de valor de acordo con uns criterios definidos de antemán. Todo programa ou plan de intervención precisa ser avaliado para lexitimar a súa idoneidade e continuidade, así como para obter toda a información que nos permita coñecer non só o grao de cumprimento que está a ter senón a súa efectividade na consecución dos obxectivos propostos, ademais vainos proporcionar información sobre a súa eficiencia. Todo isto vai permitir que se tomen decisións fundadas, quer sobre os cambios que hai que introducir, quer sobre a propia continuidade do plan.

Como acabamos de ver, as avaliación perseguen diferentes obxectivos que poderíamos resumir en dúas grandes liñas: a da avaliación formativa, que ten por obxecto último modificar a acción para mellorar o plan ou programa, e a avaliación sumativa, que ten por obxecto obter información de cara a tomar decisións sobre a continuidade, ou a eliminación ou substitución do plan. En calquera caso a avaliación debe proporcionar información válida, pertinente, e cun custo asumible.

Adoitamós avaliar os programas cando chegan ao fin da súa vixencia, mais a avaliación debe estar presente en todo o proceso: na fase inicial, como avaliación de necesidades; na do deseño, para garantir a coherencia entre obxectivos e accións; na fase de proceso, para facer seguimento do que se está a levar a cabo, solucionar os posibles obstáculos e imprevistos que poidan xurdir; na fase final, a avaliación de resultados, para comprobar se son os esperados, e mesmo a avaliación do impacto, para

ver os efectos que as intervencións levadas a cabo teñen na sociedade e canto tempo se manteñen estes.

Os plans de igualdade son os principais instrumentos para implantar as políticas orientadas á igualdade entre homes e mulleres. Estes plans consisten basicamente nun conxunto de medidas, programas, accións..., desenvolvidas en diferentes ámbitos sociais para un período de tempo concreto, tendo en conta o ámbito competencial da institución que o promove.

1.2 Avaliar o I Plan de Igualdade do Concello de Redondela.

O I Plan de igualdade de Redondela, dentro do seu ámbito competencial, ten como meta – igual que a totalidade dos plans de igualdade en calquera ámbito- acadar a igualdade, eliminando ou reducindo as desigualdades existentes entre homes e mulleres. Está estruturado por áreas, seis en total, como educación, violencia doméstica, laboral, conciliación do traballo e a vida familiar, fomento do asociacionismo feminino, deporte e saúde. En cada área defínense obxectivos a acadar e accións a levar á práctica. Este plan deseñouse cunha vixencia de dous anos (2004-2005).

O contexto **territorial**, entendido como ámbito político de decisión, implica unhas coordenadas específicas de acción respecto das competencias e recursos para eliminar a discriminación e acadar a igualdade entre homes e mulleres. Non é o mesmo actuar no marco municipal, como é o caso, que no autonómico ou estatal, nin dentro dun programa europeo ou cun plan concreto dentro dunha empresa.

Destaca, como elemento fundamental neste ámbito, a necesaria implicación do concello nas políticas doutras institucións, a través das que se poden obter recursos, producir sinerxías e compartir coñecementos e experiencias. Tamén destaca a proximidade que a institución municipal ten respecto da cidadanía e dos seus problemas e necesidades específicas, por iso, as políticas formuladas noutros ámbitos acadan a súa expresión concreta neste. Por último, pero non menos importante, o ámbito municipal sitúase no lugar máis preto da poboación á que se dirixe, polo que tamén permite a participación e a implicación desta no proceso de deseño e de toma de decisións.

O marco **temporal** tamén permite establecer coordenadas para a análise. Non é o mesmo actuar no 2005 que cinco anos antes, como tampouco ser o primeiro plan que ir polo terceiro. Neste momento, o que conta é que hai que ser conscientes de que se trata de asumir retos en relación coa transversalidade, a corresponsabilidade e a avaliabilidade.

Se diriximos a mirada cara dentro, cara ao propio Concello, e cara ao instrumento do que se dota corporativamente para afrontar a desigualdade, debemos analizar o grao de transversalidade que acada a política dirixida á igualdade, cualificar a vontade política da corporación no seu conxunto, e non só da Concellería da muller. Precisamos coñecer a importancia das outras concellerías e do peso da igualdade na política xeral, quer a través de información orzamentaria, quer doutras informacións posibles. En xeral, este non é só un problema exclusivo do Concello de Redondela, a transversalidade é unha materia pendente en case todos os ámbitos e institucións, o que a converte nunha política de gueto.

A avaliación, respecto da formulación, vai permitir saber se as áreas de traballo elixidas en Redondela son as adecuadas á meta, nese marco espacial e temporal concreto, se cabería deseñalas doutra maneira ou dar prioridade a outras; se hai coherencia entre os obxectivos e as accións: se os obxectivos específicos son os máis apropiados e están en coherencia cos obxectivos xerais e coas accións elixidas para acadalos; se as accións están ben deseñadas e foron efectivamente dirixidas a quen se pretendía, ou se faltan colectivos ou perfíles de destinatarias/os que deberían ter sido contemplados.

Respecto da execución, a avaliación vai permitir saber se foi posible levar a cabo todo o proxectado, ou que parte do proxectado; se a poboación destinataria se corresponde coa que finalmente participou nas accións; se foron participadas no nivel de responsabilidade e cos socios cos que se pensaba levalas adiante e se é posible compartir a responsabilidade con máis participantes, tanto da esfera pública coma da privada.

A avaliación debe proporcionarnos toda esa información, e tamén a non menos valiosa sobre o proceso de posta en práctica de cada acción, é dicir, que atrancos, que dificultades non previstas, ou que facilidades fomos atopando polo camiño. Debe darnos conta de se todo (persoas e estruturas) funcionaron segundo o previsto, se tivemos que cambiar algo sobre a marcha, se nos quedamos curtos de recursos ou se pola contra destinamos máis do que deberíamos ter destinado a esa acción.

A avaliación é unha forma de medir a eficacia (resultados), a eficiencia (a relación de recursos/resultados) a coherencia entre o formulado e o realizado. Respecto do primeiro, debemos preguntarnos se conseguimos o que buscábamos, mais alá da execución da acción, aquí o que importa e nos vai proporcionar información é preguntarnos polo cumprimento do obxectivo se o que fixemos ten servido para o obxectivo marcado.

Verbo da eficiencia debémonos preguntar se sería posible tirar maior rendemento aos recursos ou acadar apoios externos. Isto é moi importante pois as políticas públicas desenvólvense con recursos públicos polo que é preciso optimizalos ao máximo.

Toda esta información é fundamental para saber se as decisións tomadas son correctas e polo tanto se o gasto e o esforzo son os adecuados peor ademais non hai que pasar por alto que a avaliación é tanto máis importante cando é a primeira vez que se fai sobre un programa de acción. A avaliación da execución fai visible o que realmente se chegou a facer.

Durante o período de realización das accións do plan, foise recollendo información, que a día de hoxe se pode empregar para coñecer o grao de cumprimento das accións propostas. Aínda tendo en conta que, na fase de deseño do plan, non se preveu un sistema de recollida de información - ferramenta indispensable para a avaliación-, si que se fixo un seguimento continuo a través das fichas, que debían ser cubertas polas persoas responsables dos distintos servizos ou programas así como pola propia concelleira, e de informes máis amplos dalgúns dos servizos responsables.

No caso do concello de Redondela a existencia de fichas para recoller datos é unha das fortalezas que permite a día de hoxe avaliar o plan, aínda que como xa se ten dito a información non é completa nin homoxénea ao carecer dun sistema predefinido de recollida de información e de indicadores. Estas fichas e informes, xunto coas entrevistas realizadas a posteriori, permitiron obter un nivel aceptábel de información, e asemade coñecer diversos aspectos fundamentais no que se refire ao plan de igualdade.

De entre eles destacan os seguintes: a tipoloxía das accións, que nos permite ver á amplitude e a coherencia entre obxectivos e accións; a poboación participante nas accións executadas, o que nos permite valorar se se está a chegar á poboación hipoteticamente destinataria ou se hai problemas de cobertura; a implicación de estruturas e o desenvolvemento de programas, que nos permiten ver o peso e a consolidación da política de igualdade; a responsabilidade e a colaboración con outras instancias municipais –a transversalidade-, ou con outros axentes sociais; por último, o custo de cada intervención en relación cos resultados acadados, que permitiría valorar a eficiencia do executado.

Daquela, o concello ten a obriga de coñecer todos os aspectos aos que nos referimos no epígrafe anterior. Neste senso, a primeira cuestión que se presenta ten que ver coa avaliación de necesidades, isto é, coñecer co maior grao de aproximación posible onde está e con que intensidade se manifesta a desigualdade entre homes e mulleres no concello de Redondela. Para establecer as necesidades estase a elaborar paralelamente un informe diagnóstico da situación das mulleres neste ámbito municipal.

Unha vez determinadas as necesidades debe procederse a contrastalas cos recursos dispoñibles. Como estes recursos adoitan ser escasos, é preciso establecer prioridades. Esta fase corresponde xa aos inicios da fase de deseño na que é moi importante ter en conta a participación dos posibles axentes implicados. Toda esta información permitiu tomar decisión no proceso, eliminando ou incorporando accións concretas e ir obtendo información sobre o cumprimento do programado.

1.3 Aspectos metodolóxicos da avaliación.

Vamos facer unha análise que nos permita responder a todas as preguntas formuladas no punto anterior dende unha dobre perspectiva -cualitativa e cuantitativa- e desde a distinción de dous planos -o da formulación e o da execución-. A análise da formulación vai permitir destacar os erros na diagnose previa e no deseño, a maior ou menor coherencia interna no formulado e as eivas na elección das estratexias. A análise da execución vai permitir saber cales son os atrancos na execución, as dificultades orzamentarias ou estruturais, os límites e as oportunidades de transversalizar as accións, e a necesidade de contar coa colaboración de socios responsables.

Procederase ao baleirado de todo o contido do plan para ser categorizado seguindo un modelo que clasifica as accións en tipo de intervención, estratexia, poboación destinataria e organismo responsable. Así mesmo, procederase ao baleirado da información contida nas fichas, informes e memorias aos que xa se fixo referencia. Para poder interpretar convenientemente a información obtida, así como para

completala, realízanse entrevistas con persoas pertencentes ao equipo técnico dos servizos e programas, reunións de grupo e mesmo grupos de discusión.

A necesidade do modelo de análise

Os plans de igualdade de oportunidades veñen sendo difíciles de avaliar porque, en xeral, responden ao chamado modelo retórico, presentando un importante grao de inconcreción e ambigüidade na súa formulación. Esta eiva ten especial relevancia no que respecta á súa avaliabilidade en catro aspectos fundamentais que fan referencia a: que se vai facer, como se vai levar a cabo, quen é o responsable e a quen vai dirixido.

Deseñar un modelo que nos permita distinguir e identificar os elementos básicos supón un paso fundamental tanto para a formulación e execución do plan, como para a súa posterior análise. A definición deste modelo supuxo un profundo traballo de reflexión e análise da gran maioría de políticas e os plans de igualdade, en especial con relación á lóxica teórica da avaliación das intervencións desde o ámbito público e desde unha perspectiva de xénero.

O modelo que se propón distingue catro aspectos básicos respecto das accións:

1. Tipo de intervención
2. Estratexia de actuación
3. Responsables de execución
4. Poboación destinataria

Estes aspectos desenvólvense a través de áreas de intervención, áreas que define o propio plan concretándose unha tipoloxía específica para cada un deles.

1. Tipo de intervención

O campo da intervención ofrece diversas posibilidades para o análise, trátase neste caso de considerar todas as posibles formas de intervención susceptibles de diferenciación. As categorías están ordenadas dun xeito que indica maior afondamento na intervención. En canto á última das categorías, ten a virtualidade de permitírnos ver en que medida o plan contempla a realización de estudos, investigacións e avaliacións desde a perspectiva de xénero.

1.1. Información e divulgación: Nesta categoría inclúense todas as accións que teñen como obxectivo, ampliar a información e espallar o coñecemento naqueles aspectos de competencia do plan, empregando diversos elementos de apoio (folletos, carteis, conferencias e charlas).

1.2. Sensibilización: Inclúense todas as accións que teñen como obxectivo aumentar o grao de sensibilización e permeabilización respecto das políticas de igualdade e da discriminación por razón de xénero, tanto na sociedade en xeral como en colectivos específicos que teñen un papel especial na posta en práctica das

devanditas políticas. Estas accións aparecen desenvolvidas no plan a través de diversas estratexias: campañas, xornadas, premios, exposicións, debates, etc...

- 1.3. Orientación e asesoramento:** Considéranse as accións que pretenden proporcionar orientación e asesoramento de diverso tipo: legal, psicolóxico, laboral, educativo etc, a través de servizos, programas e outros recursos como guías e materiais.
- 1.4. Formación:** Inclúe as accións dirixidas a aumentar, mellorar, introducir cambios no deseño de programas de formación xeral ou específica a mulleres, así como accións dirixidas a formar a colectivos específicos na perspectiva de xénero: técnicos/as, profesionais, mediadores/as, etc.
- 1.5. Promoción, fomento e apoio:** Esta categoría comprende as accións encamiñadas a facilitar a posta en práctica de políticas de igualdade, que teñen como obxectivo a promoción e a presenza das mulleres na sociedade, así como a eliminación das discriminacións e das situacións de desvantaxe a través da creación e desenvolvemento de estruturas específicas, servizos, programas e subvencións.
- 1.6. Estudos, investigacións e avaliacións:** As accións incluídas nesta categoría teñen como obxectivo incrementa-lo coñecemento desde unha perspectiva de xénero, a través da realización de estudos, informes e avaliacións de programas, por medio de subvencións, bolsas, convenios, etc.

2. Estratexia de actuación

É importante diferenciar as estratexias para coñecer ata que punto se poñen en marcha as diferentes formas de afrontar as liñas da acción para acadar a igualdade, por exemplo o emprego da acción positiva, da transversalidade.... Para iso distinguimos se a liña de acción é directa ou indirecta.

2.1. Actuación directa: Nesta categoría inclúense accións directas a favor da igualdade e contra a discriminación aplicando medidas de discriminación positiva (acción positiva), de promoción e priorización da presenza das mulleres na sociedade.

2.2. Actuación indirecta: Nesta liña distinguimos dous grandes apartados:

Creación e desenvolvemento de organizacións e estruturas: Inclúense accións destinadas á creación e/ou desenvolvemento de organizacións e estruturas para abordar as políticas de igualdade, asignando recursos, creando e ampliando servizos no propio ámbito competencial, ou en colaboración con outros organismos públicos ou privados.

Actuación sobre o coñecemento: Nesta categoría inclúense accións indirectas que atinxen ó plano do coñecemento: informar, divulgar, sensibilizar, orientar, asesorar e formar a mulleres en xeral ou colectivos específicos e a profesionais, técnicos/as, mediadores/as, ... ou á sociedade en xeral. Tamén estarían incluídas intervencións do

tipo estudar, avaliar e ,en xeral, incrementar o coñecemento desde a perspectiva de xénero.

3. Responsables de execución

Esta categorización incorpórase ao modelo de análise pola importancia que supón determinar, co maior grao posible de precisión, quen son as instancias responsables de executar cada acción, para identificar a implicación dos responsables e o grao de transversalidade acadado.

3.1. Concellería da muller: inclúe as accións que teñen como responsable exclusivo á Concellería da muller. Na maioría dos plans é o responsable principal, cando non o único, cuestión que é preciso ir mellorando pois en definitiva se isto permanece no tempo indica que non se incorpora a igualdade no resto dos departamentos.

3.2. Concello ou Concellería da muller con outras concellerías: inclúe as accións que corresponden ao Concello no seu conxunto ou as accións que son froito do acordo entre a dinamizadora principal e os outros departamentos sensibilizados coa igualdade.

3.3. Concellería da muller ou Concello con outros organismos ou administracións públicas. (Xunta de Galicia, Deputación, FEMP, etc.): inclúe as accións que se levan a cabo en corresponsabilidade con outros ámbitos da administración pública.

3.4. Concellería da muller ou Concello con entidades privadas (asociacións e entidades sen ánimo de lucro.)

3.5. Colaboración múltiple: inclúe os tipos de colaboración especificados nas dúas anteriores e combinados entre eles.

4. Poboación destinataria

Preténdese distinguir a quen se dirixen as distintas accións. Controlar este aspecto é fundamental dada a repercusión que ten para coñecer a cobertura e a idoneidade das persoas que finalmente participan nas accións do plan.

4.1. Mulleres por ámbitos ou colectivos específicos. Nesta categoría inclúense diferentes tipos de accións, por un lado as que se dirixen a mellorar a situación de colectivos específicos de mulleres en risco de exclusión como inmigrantes, paradas, maiores, discapacitadas, vítimas de malos tratos, etc., e por outro as que se dirixen a mulleres que desenvolven a súa actividades en ámbitos específicos como a sanidade, a educación, a participación cidadá etc.

4.2. Mulleres en xeral. Nesta categoría inclúense as actuacións dirixidas a todas as mulleres con independencia das súas características específicas.

4.3. Profesionais, técnicas/os, mediadoras/es, formadoras/es. Estas accións diríxense a colectivos que desenvolven un papel na xestión, na dinamización ou na

mediación, dado que son fundamentais para activar a igualdade, procurar sinerxías e amplificar a os efectos.

4.4. Colectivos específicos. Nesta categoría inclúense todas as persoas sen distinción de sexo que son obxectivo por pertencer a un sector de poboación interesante para o plan, por exemplo o empresariado, o profesorado, o persoal sanitario etc.

4.5. Sociedade en xeral. Distínguese esta categoría por entender que hai accións importantes nas que non se distingue especificidade algunha pois van dirixidas basicamente a sensibilizar ou informar á sociedade no seu conxunto.

Ademais do xa explicado, todas estas categorías permítenos obter máis información na medida en que poden ser analizadas entrecruzadamente para comprobar a relación que existe entre cada unha delas e as demais a través da estrutura do propio plan.

II.-AVALIACIÓN DA FORMULACIÓN

2.1 Como afecta o marco temporal e territorial á formulación do primeiro plan municipal de igualdade.

Os concellos incorpóranse ás dinámicas políticas de acción pola igualdade na década dos oitenta. A iniciativa correspondeulle aos concellos máis grandes, capitais de provincia ou grandes e medianas cidades. Como o desenvolvemento deste tema depende en gran medida da análise social e ideolóxica das organizacións políticas, do compromiso, da vontade e da sensibilidade para con el, van ser os partidos políticos progresistas os que primeiro poñan en marcha medidas e accións. Daquela este factor devén en fundamental, porque xa dende a década dos oitenta aparecen iniciativas municipais en concellos pequenos nos que hai unha cidadanía organizada en torno ás opcións de esquerda e cun movemento feminista diríamos que forte e organizado (en relación co panorama español) que fai de masa crítica, demandando que as institucións municipais xoguen o seu papel na loita contra a discriminación que sofren as mulleres.

O concello de Redondela incorpórase tardiamente ao que poderíamos chamar o desenvolvemento das políticas de acción pola igualdade, polo menos no que respecta a deseño dun plan de igualdade e mesmo ao desenvolvemento de servizos específicos destinados a mulleres.

O primeiro Plan de Igualdade de Oportunidades das mulleres e homes do concello de Redondela 2004/2005 ten a súa orixe concreta na convocatoria de subvencións do Servizo Galego de Igualdade do ano 2004. Nese momento, a concelleira responsable decide aproveitar esa oportunidade e incorporarse a estratexia política máis empregada dende as institucións e que se concreta nunha ferramenta coñecida como Plano de Igualdade. Para alén da necesidade obxectiva de poñer en marcha servizos e accións, moitas das cales xa se viñan desenvolvendo, o Plan é resultado do compromiso político que se pretende facer extensivo a toda a institución municipal.

Por outro lado, o emprego dunha ferramenta das características dun plan permite tomar conciencia da situación, deseñar dun xeito minimamente coherente a súa abordaxe e comprobar, unha vez executadas as accións, os efectos ou resultados da aplicación das medidas formuladas. Ademais, articular nun único instrumento como é o plan, que coordina todo canto se viña facendo e incorpora unha visión de conxunto, permite incorporar sinerxías dun xeito máis organizado, mais coherente e con sentido de permanencia.

Isto ven a conto porque efectivamente o deseño deste plan centrouse –seguindo unha lóxica pragmática- en manter aquilo que xa se viña desenvolvendo co obxectivo de atender as necesidades específicas das mulleres de Redondela, así como de tratar de potenciar e primar a presenza das mulleres no tecido social, económico, cultural etc.

Sirva como exemplo o Centro de Información ás Mulleres que se viña ocupando da atención psicolóxica e legal, e que co Plan de igualdade recibe un certo impulso. Outro exemplo son os cursos impartidos nos centros educativos sobre a temática da sexualidade en relación coa afectividade, no marco da educación afectivo-sexual, que con moi bo criterio se incorporan tamén ao deseño e á estrutura do Plan, constituíndo a

principal actuación que se desenvolve no ámbito educativo. Así mesmo, mantéñense e ampliáanse accións de información e difusión das actividades organizadas pola concellaría da muller.

Seguindo esta liña de manter o que xa se viña desenvolvendo con éxito e atendendo importantes necesidades, neste caso, dun colectivo específico, destaca o curso de alfabetización de mulleres estranxeiras, experiencia na que o concello conta cunha longa traxectoria, co que se pretende lograr a alfabetización e a integración social. Tamén nesta liña, están as subvencións que se conceden ás asociacións que forman parte do Consello da muller, intentando promover actividades a favor das mulleres que actúen como dinamizadoras da igualdade.

Todo o explicado serve para comprender ata que punto a proposta do primeiro plan xira sobre aquelas actuacións para as que xa se tiña e experiencia, rede e mesmo recursos económicos, humanos e estruturais en marcha.

Desde a perspectiva da valoración das circunstancias que rodearon a decisión e o propio deseño do Plan, é preciso constatar que pesa sobre el a premura do prazo da subvención e a falta de persoal municipal, especificamente destinado a acometer as políticas de igualdade. Realmente, foi por iniciativa da propia concelleira, e case exclusivamente co seu traballo realizado nun prazo brevísimo de tempo, que deu cabo do deseño e a xestión política e administrativa necesaria para poñelo en marcha.

Por último, é preciso non esquecer que a moitas corporacións municipais aínda lles falta a necesaria sensibilidade, coñecemento e formación na igualdade, polo que moitas veces as persoas encargadas de levar a diante a política de igualdade chocan, cando menos, coa indiferenza de boa parte das persoas que conforman a corporación e o persoal do Concello.

No que respecta ao marco territorial, na parte introdutoria deste documento xa indicamos que o ámbito local é un espazo privilexiado para a acción pola igualdade pola proximidade á cidadanía. No caso do concello de Redondela, como en calquera concello de mediano tamaño, isto permite a participación directa da poboación na diagnose de situación, no deseño e na execución do plan. Pero debido á premura de tempo coa que se deseñou isto non permitiu crear o clima necesario para favorecer a implicación dos distintos axentes sociais. Aspecto este que é preciso corrixir no futuro, tanto na fase de deseño como na de execución e avaliación.

Por outro lado, non se aprecia a necesaria consolidación e peso no asociacionismo feminino que podería protagonizar o movemento reivindicativo e a masa crítica necesaria para demandar e impulsar as actuacións municipais neste ámbito. Aspecto que é preciso mellorar no segundo plan, impulsando e fortalecendo, no posible, o asociacionismo e a participación.

A colaboración é fundamental para acadar resultados e lograr un impacto maior. As sinerxías pódense aproveitar moitísimo mellor neste ámbito se a institución e os responsables son quen de implicar a todos os axentes sociais susceptibles de participar.

Realmente, a vantaxe de traballar no ámbito territorial municipal está aínda por dar os seus resultados. De cara ao futuro é preciso superar a etapa na que as mulleres

son suxeitos pasivos sobre os que hai que actuar para que actúen como suxeitos activos e protagonistas do cambio, e para iso hai que dar paso a políticas participativas en todos os ámbitos, dende a transversalidade e o mainstreaming de xénero, incorporando a todos os axentes implicados.

Como no caso da maioría dos concellos, as actuacións dirixidas ás mulleres comezaron por poñer en marcha servizos de asistencia para axudar as mulleres que eran vítimas de situacións onde a discriminación se manifestaba de xeito particularmente forte (concretamente o CIM, un servizo de asistencia e asesoramento subvencionado pola administración autonómica).

A existencia da Concellaría da Muller supuxo un paso na diferenciación de competencias e a incorporación á axenda municipal dos temas de igualdade. Así mesmo, aínda que con moi poucos recursos, a existencia da Concellaría permite organizar esta área municipal cun pequeno campo de autonomía orzamentaria –cativa– para poder desenvolver unha liña fundamental de intervención social.

Se sobre o que acabamos de comentar se pode facer unha lectura positiva, non é menos certo que no Concello de Redondela sucede o mesmo que na meirande parte dos concellos e que constitúe un dos atrancos principais cando se queren levar a diante políticas transversais. Un departamento de muller, potencialmente, ten un campo moi grande de desenvolvemento. De feito, os plans desenvólvese en moitas e diversas áreas: emprego, educación, benestar social, participación, saúde, territorio, cultura..., e todas elas constitúen áreas municipais que teñen os seus respectivos departamentos e concellarías. Na posta en práctica dos plans é preciso ter unha relación óptima coas persoas responsables dos outros departamentos municipais para crear sinerxías e asumir conxuntamente os compromisos. Este traballo ten aínda moito percorrido pendente.

A transversalidade nas políticas municipais dirixidas ás mulleres segue a ser un reto difícil de superar porque depende da vontade política, o entendemento persoal ou a sensibilidade compartida. Isto é especialmente así cando a política municipal se organiza en torno a medidas e programas, pero incluso aínda que se articule nun plan aprobado polo pleno ven ser o espazo do que se ocupa a concellaría da muller e do que os demais, en liñas xerais, adoitan desentenderse. A transversalidade é especialmente necesaria para evitar que nos plans as accións estean maioritariamente asignadas á concellaría da muller, e para que, no caso de seren asignadas a outros departamentos, teñan posibilidades similares de se executar, polo menos tantas como se a tivese que desenvolver aproia concellaría.

Por último ímonos referir ao mainstreaming de xénero como aquela estratexia que permite impregnar toda acción política da perspectiva de xénero. Isto depende en gran medida de que os propios plans contemplan a sensibilización e a formación do persoal municipal responsable, tanto na esfera da política como na técnica. Pero tamén a sensibilización e a formación dos distintos axentes implicados no primeiro círculo, os dinamizadores, que non teñen por que ser persoal municipal. Hai que dicir que hai moito traballo por facer nese sentido, e ademais é un traballo inaprazable. As estratexias para lograr un cambio na implicación total das institucións pasan por sensibilizar e formar, por xerar cambios na mentalidade para ofrecer posibilidades de reflexión desde a perspectiva de xénero. Se as persoas responsables carecen desa ferramenta de análise non poden levar adiante as accións que modifiquen a realidade social. Do que se trata

nesta nova fase é de que se poñan en marcha as ferramentas que permitan dar un paso adiante na estratexia e na metodoloxía de traballo, e por suposto na sensibilización da sociedade e no cambio cultural.

2.2 Análise do deseño.

Respecto da coherencia global e considerando que a meta, os obxectivos xerais os obxectivos específicos e as accións deben construír un continuo, coma pezas que encaixan unha noutras, hai que dicir que neste plan ese encaixe non se produce. Isto ten como efecto, de cara a execución e a posterior avaliación, que os campos non se delimitan e que os obxectivos non se formulan coa suficiente claridade, mesturándose nalgúns casos accións e obxectivos.

Respecto da coherencia dos obxectivos específicos entre si obsérvanse algúns solapamentos e falta de concreción. Para alén diso a falla se cadra máis grave á hora de avaliar é a falta de adecuación ou correspondencia entre obxectivos e accións.

O plan formulouse a partir de estruturas e programas existentes e dun fato de accións puntuais que xa se viñan desenvolvendo ou se podían desenvolver co apoio doutras administracións, estruturándoas nun marco máis amplo de acción para poder participar de axudas e incorporarse a programas supramunicipais, quer autonómicos, quer estatais.

Isto en si mesmo non é unha eiva, nin ten porque selo, mesmo pode constituír unha fortaleza, pois é moi importante, especialmente ao inicio, apoiarse naquilo que xa se ven desenvolvendo con éxito, ou en cousas para as que xa se conta con servizos e recursos. As debilidades no deseño non son tanto polo que respecta a ese principio xeral, senón a como se plasman e se articulan (áreas e obxectivos) no plan.

Non obstante, é preciso facer fincapé nas limitacións da orixe inmediata do deseño concreto deste primeiro plan, ás que se fixo referencia no punto anterior – a premura de tempo para presentalo no prazo establecido polo SGI, a carencia de persoal ao cargo da área de igualdade- por citar só as máis importantes que condicionaron as debilidades e deseño que o plan contén e que se poderían ter salvado facilmente.

Outra cousa é a importancia que ten nas actuacións deste tipo a participación e a implicación de todos os axentes sociais obxectivamente implicados, carencia que non só ten que ver co tempo que se lle dá ao deseño, senón con outras variables como son o grao de sensibilidade coa igualdade, a existencia dun tecido social mais ou menos dinámico, o grao de comunicación e coordinación existente, non só entre os distintos departamentos municipais, senón entre as diferentes institucións públicas e privadas.

Polo que sabemos a través das entrevistas, este elemento tamén condicionou fortemente o deseño no sentido dos obxectivos propostos e da maneira de acadalos.

Malia iso, o deseño pódese mellorar substancialmente simplemente procurando que se axuste o formulado na acción co obxectivo que se propón, acomodando mellor as accións nas áreas, distribuíndo mellor o peso das áreas, incorporando algunha que non

está, dándolle máis peso a accións de sensibilización e información que son básicas para que outras –as de formación, por exemplo- funcionen, en fin, e sen ir máis lonxe, dándolle coherencia á redacción do documento partindo dun esquema básico no que todas e cada unha das accións sexan explicadas uniformemente.

2.3 A aplicación do modelo: análise da formulación.

Como xa dixemos, os plans de igualdade son unha ferramenta concreta, especial e temporal para abordar as situacións de discriminacións que afectan as mulleres e que teñen a súa orixe nas relacións de xénero. Estes plans teñen como obxectivo impulsar a igualdade real e eliminar as discriminacións por razón de xénero existentes na sociedade.

Daquela, un dos elementos definitorios e característicos dos plans é a súa instrumentalidade, en tanto que non son so declaracións políticas senón ferramentas de traballo útiles que van marcando un camiño en pos dunha meta, fixan obxectivos, prioridades e asínaselle uns recursos. Por todo iso, e para acadar un alto grao de instrumentalidade o deseño da ferramenta debe ser moi coidadoso respecto da coherencia do formulado e da posibilidade de avaliar todo canto se propón. Así mesmo debe ser o suficientemente clarificador respecto do que se propón facer, por que, para que, como, con quen, con que, para quen, cando...

No caso do PIOM de Redondela, como na meirande parte dos plans de igualdade, as intervencións aparecen desenvolvidas a través das seguintes áreas: *educación, violencia doméstica, laboral, conciliación do traballo e a vida familiar, fomento do asociacionismo feminino, deporte e saúde*-. Nestas áreas defínense obxectivos e accións, aínda que cada área de intervención ten a súa propia lóxica de desenvolvemento. Podemos exemplificar a aplicación do modelo facendo un percorrido polas diferentes áreas.

Na área de *educación* a intervención realízase a través da información, formación e sensibilización –actividades do “Día Internacional da Muller”, curso de afectividade e sexualidade, cartel “campana para a utilización non sexista do xoguete”. A estratexia é indirecta a través do coñecemento. A responsabilidade recae basicamente na Concellaría da Muller. A poboación destinataria é un colectivo específico, o alumnado de ESO e Bacharelato.

Na área de *violencia doméstica* intervese con información, sensibilización, apoio, e asesoramento por medio de campañas, cursos, charlas, recursos etc., a estratexia empregada é preferentemente a vía indirecta a través de estruturas específicas como o SIM (Servizo de Información á Muller). A responsabilidade é da Concellaría da Muller e da Concellaría de Servizos Sociais. A poboación destinataria son as mulleres vítimas de malos tratos (colectivos específicos de mulleres) mulleres en xeral.

Na área *laboral* a información, a formación e o apoio son os tipos de intervención empregados (difundir as alternativas ocupacionais, alfabetizar as mulleres estranxeiras, asesoramento e orientación laboral). A estratexia é indirecta a través das dúas vías, a de actuar sobre o coñecemento e o emprego de estruturas específicas. A

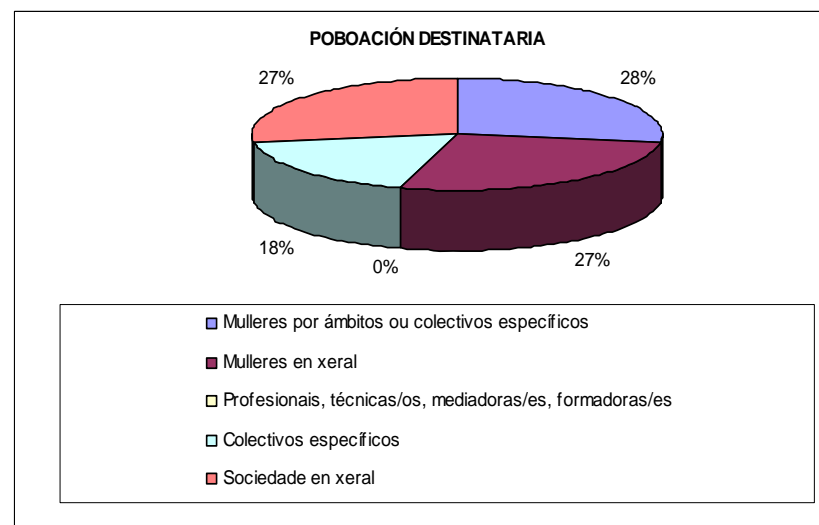
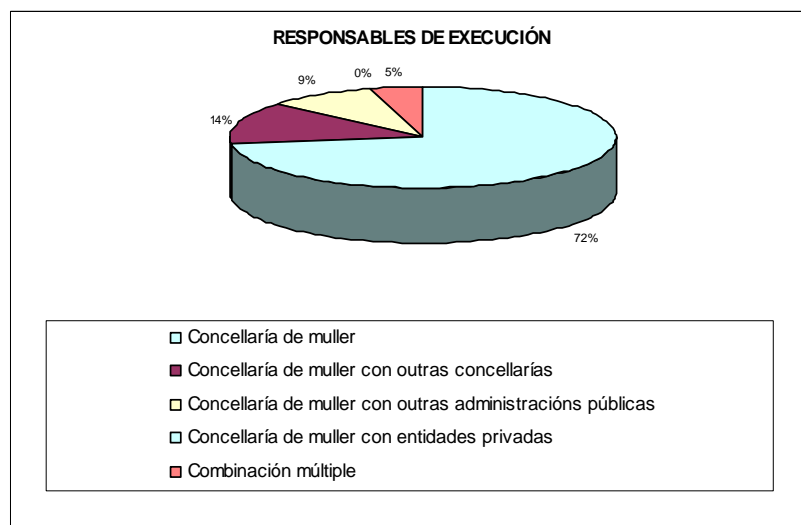
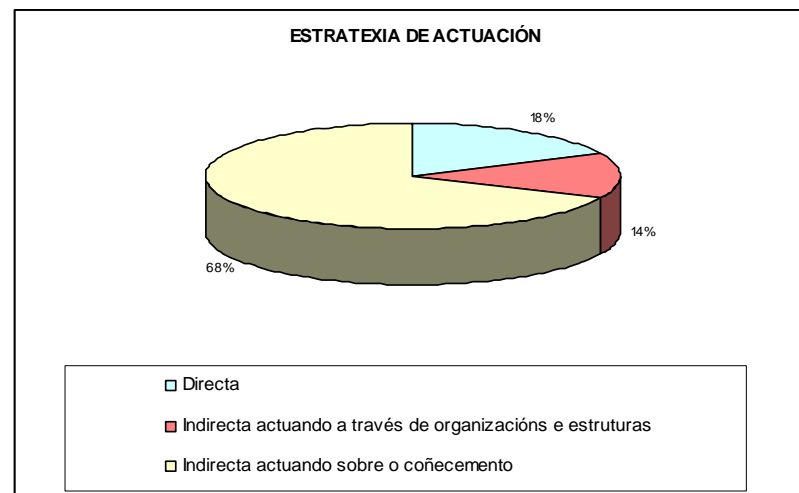
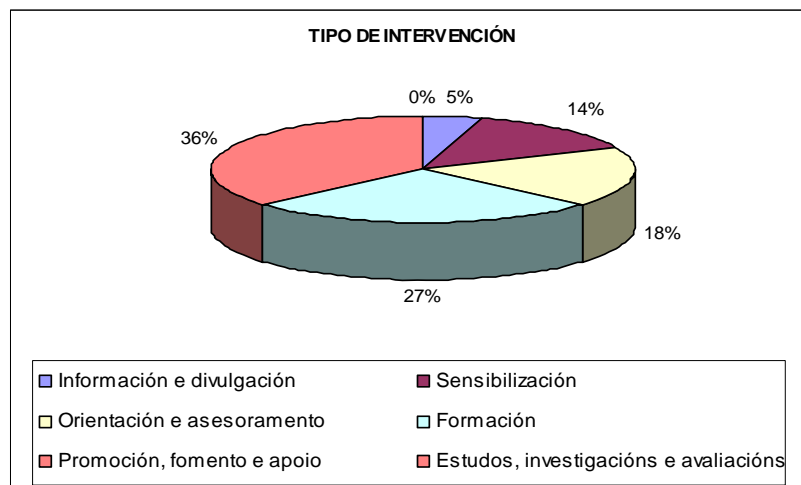
responsabilidade recae na Concellaría da Muller e, parcialmente, na Concellaría de Emprego. A poboación destinataria é mulleres en xeral e mulleres de colectivos desfavorecidos.

Na área de *conciliación do traballo e a vida familiar* a intervención realízase a través da formación para a igualdade (modulo de igualdade de oportunidades), cursos dirixidos a homes (cociña, pasar o ferro) e a mulleres (mantemento de vehículos). A estratexia é indirecta. A responsable é da Concellaría da Muller. A poboación destinataria a sociedade en xeral.

Na área de *fomento do asociacionismo feminino* a información -sobre os servizos, actividades e recursos municipais de apoio á muller-, a sensibilización e o apoio con subvencións -a vocalías da muller nas asociacións veciñais, a proxectos relacionados cos obxectivos do plan de igualdade, á cultura feita por mulleres e sobre as mulleres etc.- son os tipos de intervención empregados. A estratexia é directa coas subvencións que priorizan e prima na participación de mulleres, e indirecta a través de actuar sobre o coñecemento. A responsable é a Concellaría da Muller. A poboación destinataria son as mulleres por ámbitos, e a sociedade en xeral.

Na área de *deporte e saúde* trátase basicamente de potenciar a participación das mulleres na práctica deportiva. O tipo de intervención é basicamente a promoción e o fomento dunha práctica ou estilo de vida (cursos de Tai-Chi, aerobio, vela; subvencións á Sociedade Atlética Redondela e Club Chapela Balonmán). Asemade promóvese estilos de vida saudables a través de charlas nas parroquias de Redondela sobre anorexia e bulimia, e sobre prevención das enfermidades da muller. A estratexia é dupla, directa porque se leva acabo unha incorporación das mulleres á práctica deportiva e indirecta porque se emprega a estratexia de actuar sobre o coñecemento. A responsabilidade e da Concellaría da Muller participada de outras concellerías, a Concellaría de Deportes, Concellaría de Servizos Sociais e Concellaría de Xuventude. A poboación destinataria é sociedade en xeral.

FORMULACIÓN



A análise pódese facer a través dos cadros e das representacións gráficas que vimos de presentar. Respecto á formulación das accións e polo que atinxe ás **áreas**, estas teñen un peso semellante no plan de igualdade. Seguindo o modelo de análise presentado e en relación co tipo de intervención, coa estratexia, a responsabilidade e a poboación destinataria convén facer notar as seguintes consideracións:

Respecto ao **tipo de intervención**.- Os tipos de intervención máis utilizados son a promoción, fomento e apoio (36%), e a formación (27%). Respecto das primeiras podemos observar dúas vertentes: subvencionar para fomentar a presenza das mulleres na sociedade e evitar situacións de desigualdade, como é o caso da área de asociacionismo, e de subvencións deportivas na área de *deporte e saúde*; e outra, na que se busca o apoio necesario para aumentar a presenza das mulleres na sociedade, sería a través da conciliación da vida laboral e familiar, é dicir, implicando aos homes nun reparto equitativo das tarefas domésticas. Respecto á formación, ten presenza maioritaria na área de *laboral*.

A debilidade máis destacable no deseño refírese ao escaso peso de liñas de acción relacionadas coa información e a sensibilización que son por si mesmas un pilar básico para o desenvolvemento e o cambio de mentalidade.

En estudos, investigacións e avaliacións non se formula ningunha acción no plan, sen embargo si se leva a cabo unha acción importante en relación coa política municipal de igualdade: a avaliación do plan, neste documento, e un informe diagnóstico da situación das mulleres de Redondela

En canto á **estratexia de actuación**.- Esta concéntrase maioritariamente en procesos indirectos (82%). Unhas teñen como obxectivo actuar sobre o coñecemento (68%), accións indirectas como informar, sensibilizar, asesorar e formar ás mulleres ou colectivos específicos son moi utilizadas nas áreas de educación, violencia doméstica, laboral e conciliación. Serven como exemplo o curso de afectividade, a comunicación aos centros das actividades realizadas pola Concellaría de Muller, a celebración dos días 8 de marzo e 25 de novembro, o asesoramento psicolóxico e xurídico do CIM ou os cursos de caixa ou de vehículos para mulleres e de cociña e prancha para homes. Outras liñas de actuación indirecta refírense á creación ou mantemento de estruturas (14%).

No que respecta á actuación directa, búscase a promoción e priorización das mulleres na sociedade a través de actuacións novidasas, como o módulo de igualdade, ou máis clásicas como os cursos de tai chi, aeróbic e vela.

Considerando a **responsabilidade da execución**.- Como xa indicamos con anterioridade, a responsable da maioría das accións recollidas no plan de igualdade é a Concellaría da Muller. Neste plan, é a responsable do 72,73% das accións. Esta responsabilidade atribúese indiferentemente das áreas coa única excepción que afecta ao deporte e a saúde; neste caso, a responsabilidade compártese coa Concellaría de Deportes, e incluso cunha entidade privada como a Federación Galega de Vela.

Aparte da falta de corresponsabilidade que afecta a propia institución municipal, destaca a falta de socios corresponsables de outras entidades e institucións, así como do empresariado.

Tendo en conta a **poboación destinataria**.- Cando se diseña un plan ou un programa hai que ter ben claro a que poboación van destinadas as accións. Este plan diríxese fundamentalmente ás mulleres en xeral ou por colectivos específicos, e en segundo lugar á sociedade. Tamén teñen importancia os colectivos específicos.

No que atinxe ás mulleres en xeral, a formulación segue unha liña de asesoramento e formación como o asesoramento do CIM e os cursos de formación na área de *laboral*.

Xa no ámbito da sociedade en xeral, atopamos accións de sensibilización como a celebración dos días 8 de marzo e 25 de novembro, a campaña de utilización do xoguete non sexista e cursos de actividades deportivas.

O que aparece como unha debilidade é a carencia de accións destinadas a profesionais, mediadores, persoal técnico e de formación. As accións dirixidas a este ámbito son fundamentais para construír o cambio cultural necesario e amplificar o impacto.

III.- ANÁLISE DA EXECUCIÓN

3.1 O logro dos obxectivos e o cumprimento das accións.

A análise comparada da execución verbo da formulación pódese apreciar no cadro resumo no que figuran a formulación e a execución por áreas e segundo o modelo. Respecto da execución é preciso ter en conta algunhas cuestións xerais, En primeiro lugar constatar que das 22 accións formuladas executáronse 18. O que supón un cumprimento bastante alto. Non obstante o incumprimento é preciso analizalo, pois é aí onde se poden detectar debilidades atribuíbles ao deseño ou a outras razóns. A maioría foron accións de tipo puntual, repetíndose nos dous anos de execución.

Convén aclarar neste sentido que a execución por áreas é desigual, en educación, violencia, asociacionismo e, deporte e saúde execútanse todas as accións, mentres que na de laboral só se executa unha das catro formuladas. Daquela, a área que convén reformular máis a fondo é esta.

A consecución dos obxectivos dos plans de igualdade supón un proceso a longo prazo. Por outra parte, pretender establecer relacións directas de causa-efecto entre unha intervención concreta e un cambio na sociedade é practicamente imposible. Dos pequenos cambios que se poden constatar non temos ningunha evidencia de que se podan cualificar como efectos do primeiro plan.

Agora ben, unha vez definidas as dimensións que conforman a desigualdade poderíanse empregar indicadores que, de forma máis ou menos directa, permiten apreciar cambios en relación coas accións. Poderían valer como exemplo: a proporción de mulleres e homes no tecido asociativo, número de asociacións de mulleres, relación e coordinación entre elas, participación das mulleres nos órganos consultivos municipais, participación das mulleres nos órganos de xestión da cidade. Noutra orde de cousas: número e tipo de accións de formación, número de persoas formadas ou participantes en cursos e/ou programas, usuarias/os de servizos, relación poboación atendida/poboación obxectivo. Ademais pódense empregar indicadores de cambio que se reflicten en estatísticas en fontes censuais ou doutro tipo e de carácter xeral.

3.2 Seguindo o modelo de análise facemos notar o seguinte:

Respecto ao **tipo de intervención**, a formación, tipo de intervención moi empregado en todas as intervencións e ámbitos, adoita ter un alto grao de execución. O feito de aparecer aquí cunha execución tan débil débese a problemas alleos ao deseño, pois a formación é unha necesidade contrastada. Neste caso débese a problemas no proceso de execución, aspectos relacionados coa tramitación, probablemente consecuencia da falta de recursos humanos que ten ao seu servizo a área de muller.

A acción non executada da área de conciliación, malia que se trata de fomentar a igualdade e a conciliación, pretendía ser desenvolvida a través dun curso. O

incumprimento neste caso pódese atribuír a un problema de deseño, pois non era o máis axeitado para o obxectivo pretendido.

No que se refire aos restantes tipos de intervención pódese dicir que funcionaron razoablemente ben, en relación coas posibilidades de execución. Naturalmente, iso non quere dicir que todo o executado sexa interesante de manter.

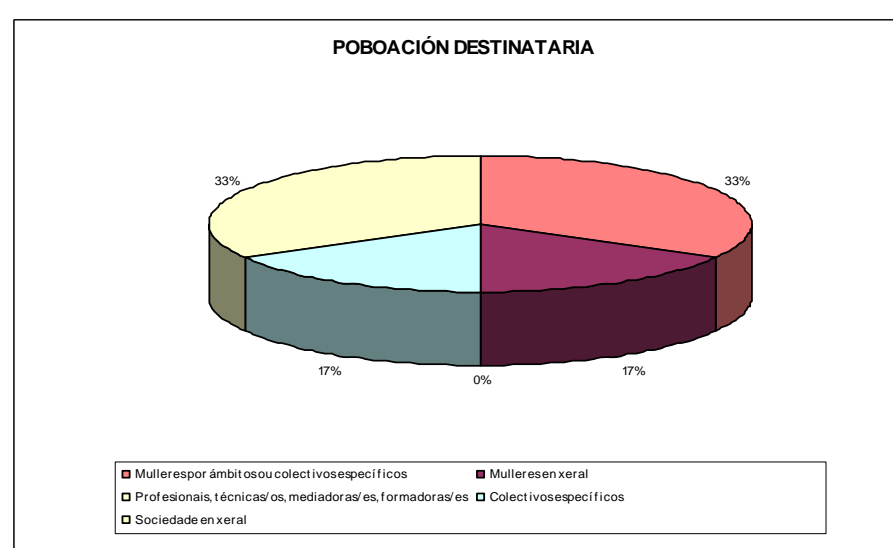
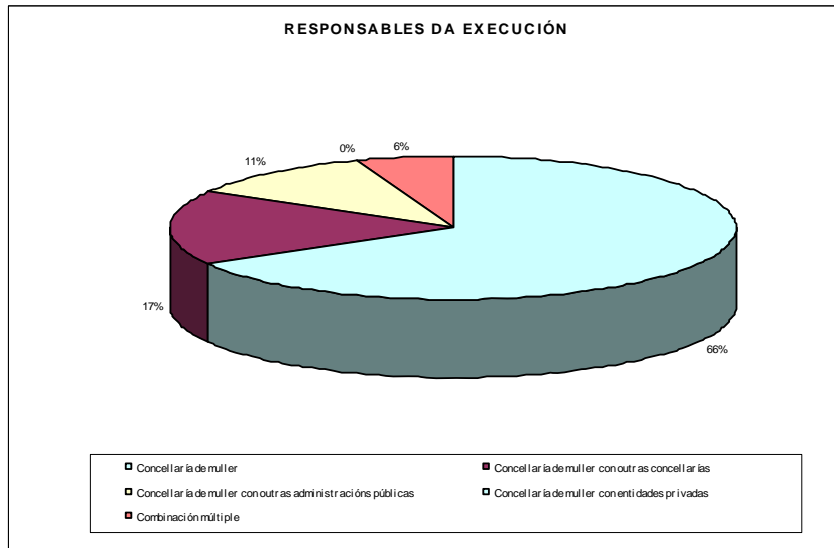
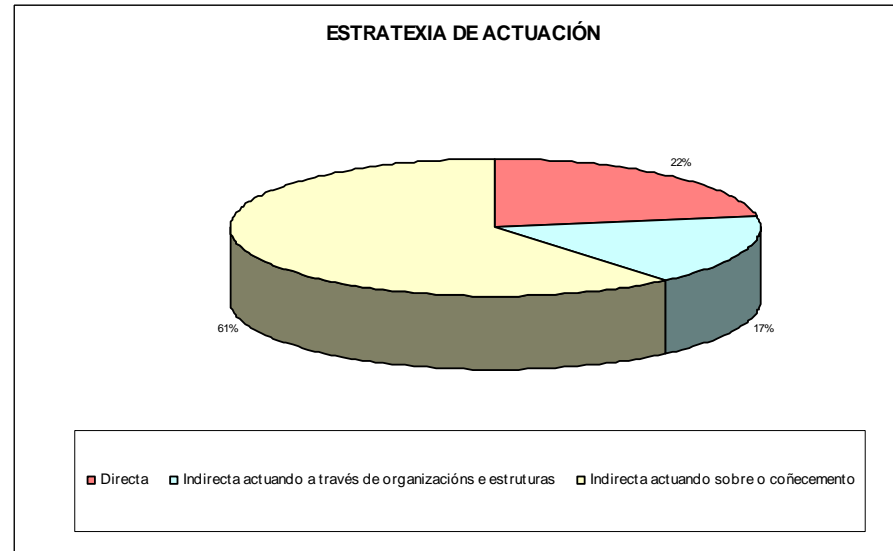
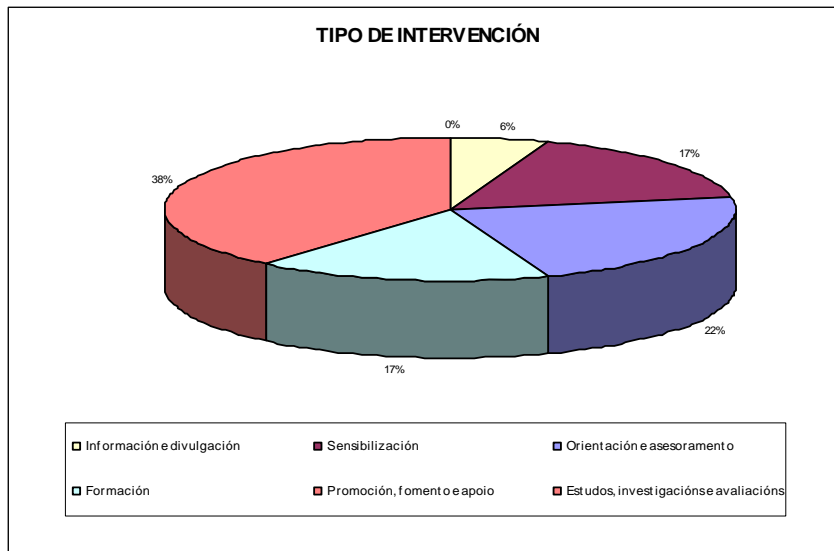
Considerando a **estratexia de actuación** a máis empregada é a indirecta. Das 18 executadas 14 son indirectas. Isto débese a que deseñar accións que consigan diminuír a desigualdade en calquera ámbito -proporción de mulleres incorporadas ao traballo, ou a calquera outra actividade onde se atopan discriminadas- é moi complexo. As realizadas en Redondela pertencen ao ámbito da práctica deportiva.

Verbo dos **responsables da execución**, como en case todos os plans, ata o de agora, o peso da execución pertence á Concellaría da Muller. Neste sentido, é ela tamén a responsable do non executado que como xa indicamos cando falamos do tipo de intervención a non execución debeuse a problemas no proceso, é dicir, aspectos relacionados coa tramitación, consecuencia da falta de recursos humanos que ten ao seu servizo a área de muller.

En canto á **poboación destinataria** hai que indicar que a debilidade de recursos para dinamizar a execución do plan está incidindo dun xeito significativo. Polo que atinxe á poboación destinataria, o grupo prexudicado por este problema son precisamente as mulleres, hipotéticas demandantes de formación para o emprego e a inserción laboral, que xustamente é unha das necesidades máis claras na intervención pola igualdade.

	EDUCACIÓN		VIOLENCIA DOMÉSTICA		LABORAL		CONCILIACIÓN		ASOCIACIONISMO		DEPORTE E SAÚDE		TOTAL	
	F	E	F	E	F	E	F	E	F	E	F	E	F	E
TIPO DE INTERVENCIÓN														
Información e divulgación	1	1											1	1
Sensibilización	3	3											3	3
Orientación e asesoramento			4	4									4	4
Formación	1	1			4	1	1	1					6	3
Promoción, fomento e apoio							2	1	2	2	4	4	8	7
Estudos, investigacións e avaliacións													0	0
Total	5	5	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	22	18
ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN														
Directa									1	1	3	3	4	4
Indirecta a través de organizacións e estruturas			1	1					1	1	1	1	3	3
Indirecta sobre o coñecemento	5	5	3	3	4	1	3	2					15	11
Total	5	5	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	22	18
RESPONSABLES DE EXECUCIÓN														
Concellaría de muller	4	4	3	3	4	1	3	2	2	2			16	12
Concellaría de muller/outras concellarías											3	3	3	3
Concellaría de muller/outras admón. públicas	1	1	1	1									2	2
Concellaría de muller/entidades privadas													0	0
Colaboración múltiple											1	1	1	1
Total	5	5	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	22	18
POBOACIÓN DESTINATARIA														
Mulleres por ámbitos ou colectivos específicos			2	2	1	1			2	2	1	1	6	6
Mulleres en xeral			2	2	3		1	1					6	3
Profesionais, técnicas/os, mediadoras/es, formadoras/es													0	0
Colectivos específicos	2	2					2	1					4	3
Sociedade en xeral	3	3									3	3	6	6
Total	5	5	4	4	4	1	3	2	2	2	4	4	22	18

EXECUCIÓN



IV.- CONCLUSIONES DA AVALIACIÓN DO I Plan de Igualdade de Redondela.

No seu conxunto o I Plan presenta importantes aspectos positivos como os indicados a seguir:

- En canto aos seus obxectivos: malia que formulados dun xeito pouco instrumental, implican diminuír a discriminación sufrida polas mulleres e superar situacións de desigualdade apoiando e fomentando a participación e a incorporación activa das mulleres a tódolos ámbitos sociais. Os obxectivos propostos son válidos e están apoiados en necesidades obxectivas e sentidas.
- A pesar das limitacións de recursos, tanto económicos como humanos, para levar a cabo o plan desenvolvéronse accións en todas ás áreas, aínda que dun xeito desigual. Polo tanto a relación entre recursos e grao de execución ten un balance positivo, nomeadamente debido a que ademais de incorporar novos recursos propios a esta política, atraéronse recursos doutras concellarías e doutros ámbitos de goberno, que doutra forma se terían perdido.
- Co plan ampliáronse e consolidáronse espazos de intervención e servizos fundamentais para atender a problemática das mulleres.
- O plan, xunto con outras iniciativas procedentes do SGI e de proxectos europeos, creou novas demandas e expectativas específicas no que respecta a tipos de intervención como información, orientación, formación e apoio por parte da poboación obxectivo.
- A totalidade das mulleres entrevistadas valoran positivamente as actividades realizadas a través do plan e dos servizos existentes, apostan pola súa continuidade e implícanse na análise propoñendo algúns cambios para contribuír á súa mellora e optimización.
- Convén salientar que nalgunhas das accións do plan que se repiten periodicamente incrementábase a participación.
- Coa información dispoñible a través das memorias, entrevistas e grupos de discusión podemos afirmar que, malia que se detectan carencias que hai que mellorar, en xeral se valora positivamente.
- Entre as fortalezas podemos citar a posibilidade que ofreceu a execución do plan e á atención nos servizos para visibilizar a situación das mulleres.
- Por outro lado ten permitido coñecer mellor a situación e os problemas existentes e posibilitar vías de solución, non só polo que respecta á información achegada polos servizos de atención, senón pola elaboración de documentación –Informe diagnóstico, informes dos servizos, fichas de seguimento- que achegan información valiosa para coñecer mellor a situación.

No plano das debilidades, indicaremos algunha dun xeito xeral:

- No desenvolvemento do plan detectouse unha necesidade importante en relación co emprego de redes sociais existentes. Parece que se trate dunha carencia do tecido asociativo de Redondela. Isto representa un reto para a nova intervención. No futuro débese contribuír a creación de redes emerxentes, non só no campo do asociacionismo, senón no da creación dunha rede pola igualdade, o máis ampla posible, que implique institucións e servizos.
- O plan debería ter chegado a mobilizar a un número maior de persoas, nomeadamente mulleres. Probablemente esta carencia débese ao comentado no parágrafo anterior, e tamén á falta de accións encamiñadas á difusión e sensibilización. Aspectos que debe corrixir a nova intervención.
- As accións non serviron como punto de partida para a crear ou consolidar grupos, formais e informais, que loiten a favor dos dereitos das mulleres.
- Coa execución do plan non se chega a iniciar unha necesaria etapa, caracterizada por unha maior comunicación e intercambio de información entre os distintos colectivos cidadáns interesados e implicados nesta problemática, para crear sinerxías e amplificar os logros, e aproveitar recursos. Representa un reto na nova andaina.

V.- PROPOSTAS PARA O II PLAN

Empregando o noso modelo de referencia imos describir o máis salientable respecto das áreas, tipo de intervención, estratexia de actuación, responsables e poboación destinataria.

Verbo das áreas destacamos a necesidade de:

- Redeseñar completamente o traballo que hai que desenvolver na área de emprego e inserción laboral. Actuar con máis intensidade en conciliación, estes dous ámbitos forman un conxunto fundamental no que respecta a acadar a igualdade efectiva e os dereitos básicos.
- Respecto do asociacionismo detéctase unha debilidade importante, non por incumprimento das accións propostas senón por o resultado da expansión da política de igualdade municipal, é dicir, non hai masa crítica que cree sinerxías e tecido capaz de demandar e propoñer medidas. Por outro lado precísase crear redes de todo tipo, onde estean representadas asociacións, institucións e outros axentes.
- Por outro lado hai que reforzar a área de saúde, con medidas orientadas á calidade de vida e á promoción de hábitos saudables, especialmente nas mulleres maiores.
- Respecto da área de violencia débese continuar na liña de atención e de sensibilización, reforzando a prevención que debe realizarse desde a escola e a través das asociacións, con sensibilización, información e talleres de autoestima.
- En educación pódese apuntalar a área cun programa integrado de accións de cara a toda a comunidade escolar, que faga fincapé na sensibilización, na formación e na orientación, que poña en marcha unha rede e desenvolva accións educativas e de sensibilización na coeducación dirixidas a sociedade en xeral.

Respecto dos tipos de intervención:

Parece que a sensibilización, a información e a divulgación son tipos de intervención que é necesario reforzar. Estes tres tipos de intervención deben dirixirse prioritariamente aos axentes e poboación máis implicada, por exemplo educadores, responsables municipais, mediadores sociais, etc, sen esquecer á sociedade en xeral. No traballo de investigación detectouse un grao importante de desinformación e descoñecemento, mesmo en persoas directamente implicadas no ámbito de traballo con mulleres e en axentes fundamentais como o colectivo docente. A formación é aspecto que é preciso mellorar, nomeadamente no que respecta á posibilidade de inserción laboral das mulleres.

Respecto da estratexia de actuación:

Estes tipos de intervención aos que nos vimos de referir, son de estratexia indirecta, pero sen eles é imposible que se leven a cabo as estratexias directas, como nos parece quedou demostrado neste caso, pois teñen un papel incuestionable no cambio cultural.

As accións que se deseñen deben apoiarse en programas, organizacións e estruturas, pois segundo a avaliación as accións así desenvolvidas teñen máis probabilidades de executarse e de facelo con éxito.

Respecto dos responsables de execución:

O que mellor se comporta e ten máis accións asignadas é a Concellería da Muller. É preciso reforzar a implicación dos outros departamentos municipais, probablemente a través da sensibilización e da formación dos seus responsables, para isto resulta imprescindible integrar a perspectiva de xénero no deseño, execución e avaliación das políticas e actividades no ámbito local

Respecto da poboación destinataria:

Para o caso da formulación mantemos que é importante definir colectivos destinatarios e distribuír as accións de xeito máis homoxéneo entre toda a sociedade. Débese acadar un grao importante de participación no deseño do segundo plan, tanto de persoas como de grupos implicados.

Respecto da presentación do documento

Polo que respecta á súa presentación como documento, parécenos oportuno que o futuro plan conteña unha parte expositiva e xustificativa que sirva en si mesma para sensibilizar e informar, e que inclúa en cada parte datos significativos da avaliación de necesidades. Así mesmo, débese estruturar a través de obxectivos estratéxicos de acordo con liñas básicas de intervención. As áreas ou ámbitos sobre os que se pretende intervir débense pendurar deses obxectivos estratéxicos. Tamén é importante contar cunha liña de accións transversais, que inclúan accións que faciliten a consecución de obxectivos en distintas áreas.

De cara á súa difusión podería ser útil contar con dúas versións. Unha que conteña a redacción extensa, para manexar as persoas máis implicadas (mediadoras, técnicas, profesionais etc) e outra máis breve, resumida ao fundamental e máis vistosa no deseño, para a súa distribución a un público máis amplo.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Alvira Martin, F., *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid, CIS, 1991
- Alvira Martin, F., *Metodología de la evaluación de programas: Un enfoque práctico*, Buenos Aires, Lumen, 1997
- Astelarra, J., *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid, Cátedra, 2005
- Bustelo Ruesta, M., *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid, Catarata, 2004
- Garcia Prince, E., *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Caracas, Fundación Fiedrich Ebert, 2003
- Goma, R- Subirats, J., (coords.). *Políticas Públicas en España*. Barcelona, Ariel, 1998
- Lombardo, E., *La europeización de la política española de igualdad de género*. Valencia, Tirant lo blanch, 2004
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, *La evaluación de las políticas de ocupación*, Madrid, 2000.
- Rivero Recuenco, A., *Evaluación de políticas activas de empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informes y Estudios, 2003.
- Rosilli, M., *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid, Narcea, 2001
- Vedung, E., *Evaluación de políticas públicas y programas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997

DOCUMENTOS, GUÍAS E MANUAIS

- Comisión Europea., *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Bruselas.1997
- Comisión Europea., *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas, 1998

- Comisión Europea., “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, *Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006* “, (COM(2002) 748 final), Bruselas, 2002.
- Comisión Europea., “Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité económico y Social y al Comité de las Regiones relativo a la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres”, (COM (2005) 44 final), Bruselas, 2005
- Consejo de Europa., *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Bruselas, 1998
- Diputación Foral de Bizkaia., *Manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad de la Diputación Foral de Bizkaia*. Victoria- Gasteiz, 2001
- Emakunde., *Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación. Auditoria de sistemas de evaluación con perspectiva de género*. 2001
- Emakunde., *Manual de evaluación con enfoque de género para proyectos y programas de empleo*. 2004
- Fundación Mujeres., *Guía de indicadores para la aplicación del mainstreaming de género*. Fundación Mujeres 2001
- Fundación Mujeres., *Guía de indicadores: el enfoque de género en el empleo*. Fundación Mujeres, 2001
- Fundación Mujeres., *Guía para la elaboración de proyectos desde una perspectiva de género*. Fundación Mujeres, 2003
- LIKADI Formación y Empleo, *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*. Oviedo Instituto Asturiano de la Mujer 2002
- LIKADI., *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica*. Instituto Andaluz de la Mujer. 2003
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., *Guía para la evaluación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Fondos Estructurales*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2003
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., *Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los Fondos Estructurales*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2004

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., Guía para la incorporación de la perspectiva de género, Madrid, Instituto de la Mujer, 2004

Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales., *Guía Metodológica de evaluación: Orientaciones metodológicas para la evaluación interna de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL*, Madrid

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales., *La Perspectiva de Género en proyectos Equal de Inserción. Guía Práctica de aplicación*. Madrid,

Jefatura de Estado, *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, BOE 14/10/2003.

Organización Internacional del Trabajo., *La hora de la igualdad en el trabajo*, Ginebra, 2003.

