

**INFORME PARA UNHA ESTRATEXIA
NO EMPREGO 2020. DE MELLORA
DA EMPREGABILIDADE DAS
MULLERES**

2017

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN E XUSTIFICACIÓN DO INFORME.....	5
II.	METODOLOXÍA DE TRABALLO PARA A ELABORACIÓN DO INFORME	7
III.	INFORME PARA UNHA ESTRATEXIA NO EMPREGO 2020. DE MELLORA DA EMPREGABILIDADE DAS MULLERES	¡Error! Marcador no definido.
1.	OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	11
2.	CONTEXTUALIZACIÓN SOCIOECONÓMICA E LABORAL DO MUNICIPIO DESDE A PERSPECTIVA DO XÉNERO FEMININO	15
2.1.	DATOS DEMOGRÁFICOS	15
2.2.	ANÁLISE FORMATIVO	17
2.3.	ACTIVIDADE E TECIDO EMPRESARIAL	18
2.4.	DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL	19
3.	INFRAESTRUTURAS E RECURSOS DO SERVIZO MUNICIPAL DE EMPREGO E EMPRESA	23
4.	MATRIZ DAFO	25
5.	EIXES DE ACTUACIÓN DO INFORME PARA UNHA ESTRATEXIA NO EMPREGO 2020. DE MELLORA DA EMPREGABILIDADE DAS MULLERES.....	30
5.1.	EIXE I. PARTICIPACIÓN CIDADÁ	32
5.2.	EIXE II. DIAGNOSE SOCIO-ECONÓMICA E PROSPECCIÓN LABORAL	34
5.3.	EIXE III. CALIDADE E INNOVACIÓN	35
5.4.	EIXE IV. PROMOCIÓN DO EMPREGO	38
5.5.	EIXE V. PROMOCIÓN DA ACTIVIDADE EMPRESARIAL E O EMPRENDEMENTO	41
5.6.	EIXE VI. COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL	44
5.7.	EIXE VII. ESTRATEXIA TRANSVERSAL	45
5.8.	EIXE VIII. RESPONSABILIDADE SOCIOLABORAL	46
6.	MATRIZ DE OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS DO INFORME. INDICADORES DE AVALIACIÓN	49
7.	SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO INFORME.....	50
8.	PUBLICIDADE E DIFUSIÓN DO INFORME	51
9.	MEMORIA ECONÓMICA.....	52
10.	CRONOGRAMA DE EXECUCIÓN DO INFORME.....	55

I. PRESENTACIÓN E XUSTIFICACIÓN DO INFORME

O Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres do Concello de A Coruña constitúe a ruta de traballo das actuacións a realizar desde o Goberno Local para mellorar e promover o acceso ao traballo das mulleres, especialmente daquelas vulnerables e de colectivos minoritarios en risco de exclusión social e impulsar o emprendemento feminino no municipio. Neste instrumento establécense os eixes estratéxicos de actuación, así como as distintas liñas e medidas a implementar para o logro dos obxectivos propostos.

Este Informe é resultado da aposta do equipo da Concellería de Igualdade e Diversidade do Concello, en colaboración cos servizos de Emprego e Empresa da Concellería de Emprego e Economía Social, polo desenvolvemento de actuacións concretas que permitan a inserción laboral das mulleres desempregadas e o emprendemento feminino no municipio.

O emprego é un dos factores onde é máis visible as desigualdades sociais entre homes e mulleres, marcadas polos roles e estereotipos de xénero que existen aínda na sociedade en xeral e a falta de corresponsabilidade nas cargas familiares e no fogar.

As mulleres no mercado laboral soportan unha dobre discriminación. Por un lado, presentan maiores dificultades de acceso ao emprego e promoción no traballo que os homes, existindo pouca visibilidade e presenza da muller en postos de decisión e responsabilidade nas empresas, pero tamén maior precariedade laboral (economía somerxida, emprego de baixa calidade, con contratos a tempo parcial, temporais, con baixa retribución salarial, subempregos), relacionado fundamentalmente cos postos que ocupa. Empréganse principalmente en sectores feminizados, coa conseguinte competencia das mulleres polos mesmos postos, e existe pouca diversidade profesional.

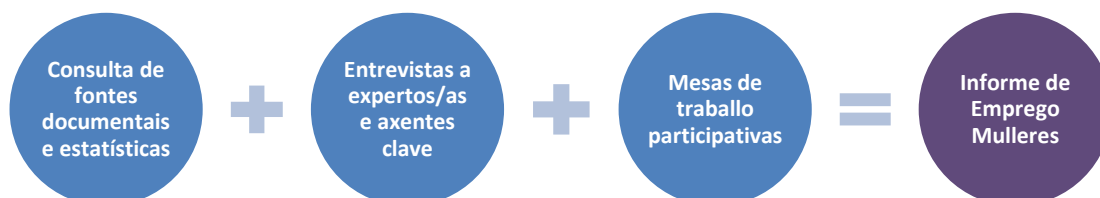
A isto hai que engadirlle unha maior dificultade para atopar emprego das mulleres dos colectivos máis vulnerables, especialmente as paradas de longa duración e de colectivos minoritarios en risco de exclusión social (mulleres inmigrantes ou dunha etnia, vítimas de violencia de xénero, mulleres con discapacidade, etc.).

Os estereotipos de xénero e a situación actual da muller no ámbito familiar, laboral e social, en xeral, leva tamén a algunhas mulleres á súa infravaloración e perda de confianza en si mesmas para acceder ao mercado laboral, desmotivación cara o emprego ou para realizar formación e á asunción dos roles de xénero que marca a sociedade, como o rol tradicional de coidadora que lle leva a priorizar familia por emprego ou promoción profesional.

Por esta razón, as medidas recollidas neste Informe, a tres anos, buscan romper cos estereotipos, axudar ás mulleres no seu acceso ao emprego e emprendemento en condicións de igualdade e calidade.

II. METODOLOXÍA DE TRABALLO PARA A ELABORACIÓN DO INFORME

Para a elaboración do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres definiuse unha metodoloxía baseada na consulta de fontes documentais e a combinación de distintas técnicas primarias de investigación: entrevistas a persoas expertas e axentes clave do ámbito de emprego e emprendemento feminino e mesas de traballo participativas.



Antes de facer unha descrición das técnicas primarias de investigación empregadas, recóllense a continuación as fontes documentais consultadas para a contextualización da situación de partida:

- ✓ Datos estatísticos do Instituto Galego de Estatística (IGE), do Instituto Nacional de Estadística (INE) e outras fontes.
- ✓ Informes municipais (“Mulleres e Homes na cidade. Balance estatístico 2016”, Informe Municipal de Emprego e Economía Social, Informe de Acción do Pacto Local polo Emprego).
- ✓ Estratexia Española de Activación para o Emprego 2014-2016.
- ✓ Axenda 20 para o emprego da Xunta de Galicia.
- ✓ “Maternidad y trayectoria profesional. Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas” (2017). IESE Business School.
- ✓ Outros documentos de interese.

❖ Entrevistas a persoas expertas e axentes clave do sector

A finalidade da entrevista foi obter unha diagnose da situación actual da muller herculina no mercado laboral, as súas tendencias no municipio e na súa contorna e os sectores e postos con maior perspectiva de emprego feminino, necesidades empresariais e formativas detectadas no mercado, onde emprender e, en xeral, coñecer a realidade da muller na inserción laboral no concello de A Coruña.

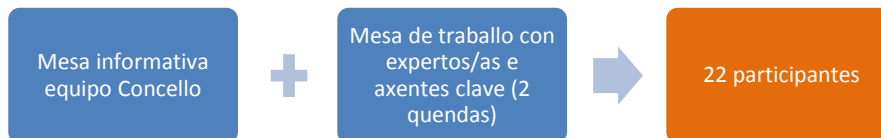
Realizáronse **12 entrevistas en profundidade a persoas expertas e axentes clave** en materia de emprego, emprendemento e muller, escollidas polo seu grado de coñecemento a nivel profesional nos seguintes ámbitos:

- Persoal técnico municipal (do Servizo de Emprego e Empresa e do CIM).
- Universidade de A Coruña.
- Consello Galego de Relacións Laborais.

- Cámara de Comercio de A Coruña.
- Asociacións empresariais e sindicais (AECO, CCOO, CIG).
- Fundación Mulleres.
- Mulleres emprendedoras no municipio.

❖ Mesas de traballo participativas

Continuando a liña participativa de persoas expertas e axentes económicos e sociais no deseño do Informe e á súa vez coa finalidade de profundar na información recompilada a través doutras técnicas de investigación, realizáronse 2 mesas de traballo, unha a nivel informativo co equipo técnico do Concello en materia de emprego, emprendemento e muller e unha mesa (en dúas quendas), con distintos expertos/as e axentes clave do ámbito público, académico, asociacións empresariais e sindicais, fundacións e poboación destinataria do Informe.



**INFORME PARA UNHA ESTRATEXIA NO
EMPREGO 2020. DE MELLORA DA
EMPREGABILIDADE DAS MULLERES**

III. INFORME PARA UNHA ESTRATEXIA NO EMPREGO 2020. DE MELLORA DA EMPREGABILIDADE DAS MULLERES

1. OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

Obxectivo xeral

Mellorar o acceso ao emprego das mulleres desempregadas, sexa por conta allea ou propia, manter o emprego e fomentar o emprendemento feminino no eido municipal, mediante a mobilización dos recursos locais e a implementación de estratexias e medidas activas de orientación, emprego e formación, contribuíndo á mellora do benestar social e ao desenvolvemento económico de A Coruña e da súa bisbarra.

Obxectivos específicos

- Coordinar esforzos e promover a cooperación do Concello co resto de entidades, axentes e colectivos sociais e económicos que integran o Pacto Local para o Emprego para o fomento e impulso do emprego feminino e facilitar a participación.
- Impulsar a colaboración coas distintas entidades e axentes sociais e económicos que desenvolvan proxectos no ámbito do emprego e o emprendemento feminino, fortalecendo as liñas estratéxicas do Informe, o traballo para a igualdade de oportunidades e a conciliación.
- Completar o Observatorio Municipal de Emprego e Emprendemento con estudos con perspectiva de xénero, ofrecendo ao Servizo municipal de Emprego e Empresa, así como á área de Igualdade e Diversidade información sobre barreiras específicas de xénero existentes no mercado de traballo do municipio e as medidas e actuacións específicas para neutralizalas.
- Coñecer e medir o impacto dos servizos municipais de emprego, intermediación laboral, formación e orientación para o emprego e emprendemento baixo o enfoque de xénero.
- Promover a integración da perspectiva de xénero na web do Concello e no Plan de comunicación e difusión dos servizos e recursos municipais e dar a coñecer os recursos específicos de conciliación entre a poboación destinataria.
- Reforzar o equipo técnico do Servizo municipal de Emprego e Empresa co número de efectivos suficientes e apoiar a súa estabilidade e reciclaxe de coñecementos e procedementos de traballo desde a perspectiva de xénero para ofrecer servizos de calidade en materia de emprego e emprendemento feminino.
- Mellorar a coordinación entre as áreas municipais do Concello para lograr con éxito o fomento do emprego e emprendemento feminino.

- Mellorar os itinerarios integrais de emprego desde a perspectiva de xénero para impulsar a inserción laboral feminina e a súa empregabilidade, con prioridade das mulleres pertencentes a colectivos con dificultades de inserción laboral.
- Realizar accións encamiñadas a motivar e empoderar á muller para que se dea valor a si mesma, en todas as idades, niveis educativos e perfís sociais.
- Realizar accións concretas que axuden á inserción laboral feminina e promovan entre as empresas a súa contratación, con prioridade dos colectivos de mulleres con maiores dificultades de inserción laboral pero sen esquecer ao resto da poboación feminina.
- Difundir a cultura emprendedora con enfoque de xénero, visibilizando as mulleres emprendedoras e motivando ás mulleres do municipio para emprender, axudándolles a superar as súas dúbidas para autoempregarse ou crear unha empresa.
- Mellorar os itinerarios integrais de emprendemento desde a perspectiva de xénero para impulsar o emprendemento feminino.
- Fomentar a creación de iniciativas empresariais femininas nos sectores estratéxicos locais, visibilizando as mulleres emprendedoras en sectores punteiros para o municipio.
- Priorizar o acceso aos programas insterinstitucionais de inserción laboral recollidos no Plan Municipal de Emprego e Economía Social ás mulleres e especialmente, ás pertencentes a colectivos minoritarios, en situación de vulnerabilidade social e con dificultades de acceso ao mercado de traballo.
- Colaborar e participar en proxectos supramunicipais cos distintos axentes, entidades e colectivos sociais e económicos do municipio e a súa contorna que inflúen de maneira directa e indirecta na inserción laboral e o emprendemento feminino.
- Impulsar o enfoque de xénero nas estratexias transversais do Plan de emprego que permitan a xeración e mellora do emprego feminino.
- Ofrecer ás mulleres do municipio medidas de apoio no coidado de fillos/a, persoas maiores, enfermas ou con discapacidade para facilitarlles o acceso ao emprego, formación e emprendemento e fomentar entre o tecido empresarial outras vías para a conciliación laboral.
- Realizar accións, en coordinación coa área de Igualdade e Diversidade, encamiñadas a sensibilizar e concienciar ás empresas no establecemento de medidas para a igualdade de oportunidades no entorno de traballo, a conciliación, o aproveitamento do talento feminino e a eliminación das desigualdades de xénero nas condicións laborais.
- Difundir e visibilizar a situación do emprego e emprendemento feminino no municipio nun evento anual, a través da programación dunha serie de actividades.

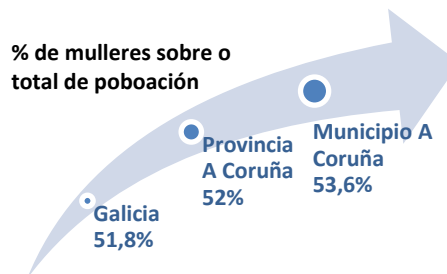
As directrices deste Informe van dirixidas a:

- Continuar apoiando e acompañando ás mulleres desempregadas no proceso de busca de emprego, potenciando e mellorando os servizos de información, asesoramento, intermediación, formación e deseño de itinerarios profesionais para proporcionarlles as orientacións, técnicas, ferramentas e habilidades necesarias para que a dita busca sexa eficiente e adaptada ás capacidades das persoas desempregadas e ás características do mercado de traballo actual.
- Prestar atención especial aos colectivos de mulleres con dificultades de inserción no mercado laboral, como son todas aquelas en risco de exclusión e vulnerabilidade social (grupos minoritarios: mulleres con discapacidade, vítimas de violencia de xénero, inmigrantes ou dunha etnia; mulleres sen recursos, mulleres de máis de 45 anos, nais que se reincorpan ao mercado de traballo despois dunha longa ausencia) e mulleres en situación de desemprego de longa duración, dándolles prioridade en todas as accións propostas e deseñando accións especificamente dirixidas cara elas.
- Continuar fomentando e apoiando o autoemprego, o cooperativismo e a cultura emprendedora feminina, asesorando e acompañando ás emprendedoras na posta en marcha e na consolidación de novas ideas empresariais e apoiando as iniciativas locais de emprego.
- Promover o empoderamento feminino para motivar ás mulleres e mellorar a súa autoestima na loita contra os estereotipos, brechas sociais e laborais.
- Asistir ao tecido empresarial local para xestionar adecuadamente a súa empresa desde a perspectiva de xénero, a creación de emprego de calidade, a igualdade de oportunidades e a conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras, así como apoialo na adaptabilidade das empresas e a súa renovación para manter ou ampliar a súa actividade.

2. CONTEXTUALIZACIÓN SOCIOECONÓMICA E LABORAL DO MUNICIPIO DESDE A PERSPECTIVA DO XÉNERO FEMININO

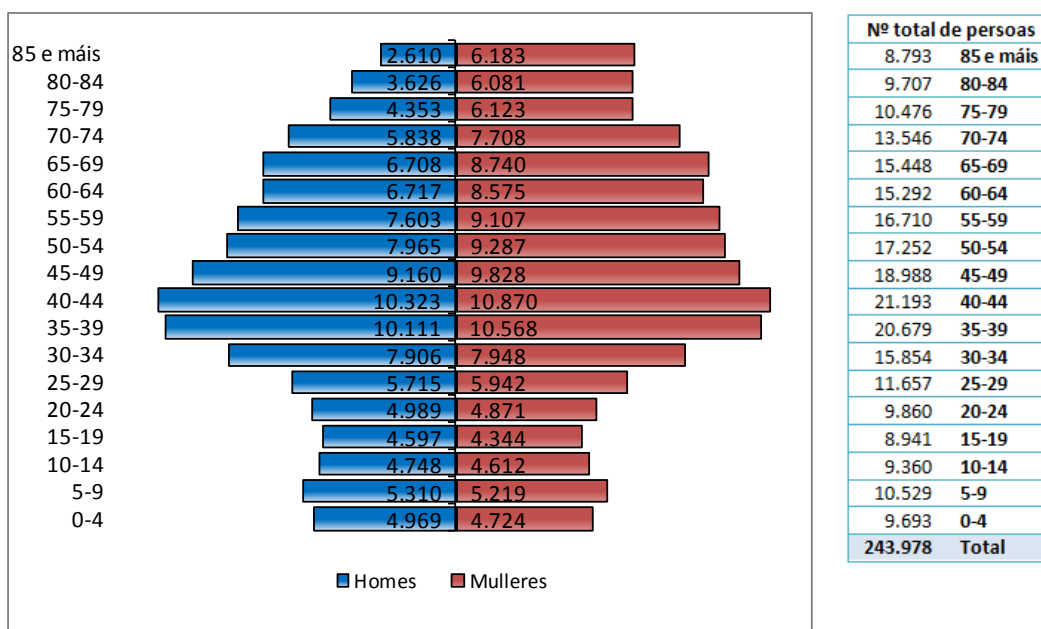
2.1. DATOS DEMOGRÁFICOS

Segundo o Padrón Municipal de Habitantes do Instituto Galego de Estatística (IGE), o número de mulleres no municipio de A Coruña a 1 de xaneiro de 2016 é de 130.730, representando o 53,6% da poboación total do concello (243.978 persoas). A súa representatividade é maior no municipio de A Coruña que na provincia (52%) e a nivel da comunidade autónoma (51,8%), o que reflicte que Coruña é un territorio máis feminino.



Analizando a pirámide poboacional do municipio (ver gráfica 1), percíbense que a poboación herculina, ao igual que a galega en xeral, é unha sociedade envellecida, acentuándose na poboación feminina. O colectivo entre 39 e 59 anos é o máis amplo, correspondente á xeración do “babyboom”¹. En relación á poboación feminina, no cumio, a proporción de mulleres de 65 ou máis anos é moi superior á dos homes (representa o 60,1% do total da poboación desa idade no municipio e o 26,6% do total de mulleres, ver táboa 1). Destaca tamén as mulleres de 35 a 49 anos, que representa preto do 24% da poboación feminina no concello. A idade media da muller coruñesa no ano 2016 é de 47,8 anos.

Gráfica 1. Pirámide poboacional e nº de persoas por grupos quinquenais de idade do concello de A Coruña. Ano 2016



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Padrón Municipal de Habitantes do IGE

¹ Termina que designa en España o período da súa maior natalidade, entre 1957 e 1977.

Táboa 1. Poboación feminina no concello de A Coruña por grandes grupos de idade. Ano 2016

Total mulleres	Poboación de menos de 16 anos		Poboación de 16-64 anos		Poboación de máis de 64 anos	
	Nº mulleres	% s/ total pob.feminina	Nº mulleres	% s/ total pob.feminina	Nº mulleres	% s/ total pob.feminina
130.730	15.434	11,8%	80.461	61,5%	34.835	26,6%

Fonte: elaboración propia a partir de datos do Padrón Municipal de Habitantes do IGE

Analizando varios indicadores demográficos, obsérvase na táboa 2 que o índice de envelhecimento feminino² no municipio é 180,7 (número de mulleres de 65 ou máis anos no ano 2016 por cada 100 mozas de menos de 20). Este dato está lixeiramente por debaixo da media galega pero por riba do dato na súa comarca e do índice da poboación masculina no concello, o que indica un maior envelhecimento das mulleres en A Coruña. Nestes datos repercute de forma decisiva a esperanza de vida ao nacer das mulleres (86,1 anos, fronte aos 80,1 anos nos homes no ano 2015).

Táboa 2. Indicadores demográficos. Ano 2016

	Galicia	Comarca*	Municipio de A Coruña		
	Mulleres	Mulleres	Ambos sexos	Mulleres	Homes
Idade media	48,1	46,5	45,9	47,8	43,7
Índice de envelhecimento	182,8	151,7	146,1	180,7	112,9
Índice de recambio da poboación en idade activa	171,8	172,9	174,2	203,8	146,8

*Comarca de A Coruña: Abegondo, Arteixo, Cambre, Carral, A Coruña, Culleredo, Oleiros e Sada

Fonte: elaboración propia a partir de datos de Indicadores demográficos do IGE

O índice de recambio de poboación feminina en idade activa³ é 203,8, superando o dato a nivel comarcal e galego. Este mide a capacidade de substitución da poboación activa, o que indica unha maior capacidade de renovación xeracional das mulleres no municipio.

Da poboación feminina, o 4% son extranxeiras que residen no concello de A Coruña, das que algo máis da metade veñen do continente americano, fundamentalmente de América do Sur.

Táboa 3. Poboación estranxeira e movemento migratorios no concello de A Coruña

	2016			2015			Saldo migratorio
	Poboación estranxeira	% poboación estranxeira s/ total pob.	Emigración interna	Emigración externa	Inmigración interna	Inmigración externa	
Ambos sexos	10.448	4,3%	4.496	3.644	5.056	3.865	781
Mulleres	5.217	4%	2.308	1.764	2.600	1.906	434
Homes	5.231	4,6%	2.188	1.880	2.456	1.959	347

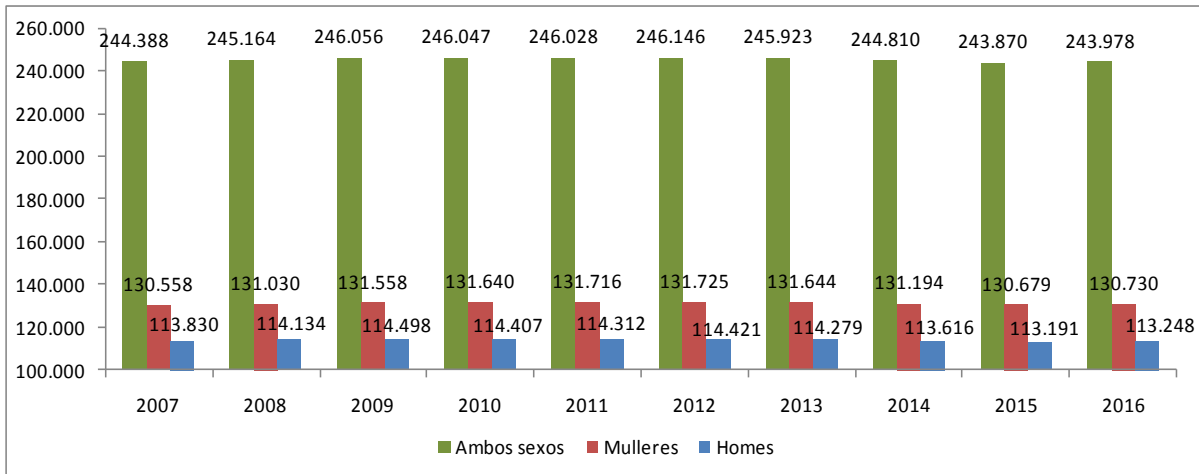
Fonte: elaboración propia a partir de datos de movementos migratorios do IGE

² Número de mulleres maiores de 64 anos en relación co número de mozas menores de 20.

³ Relación entre a poboación de 60 a 64 anos e a de 15 a 19 anos.

Atendendo a súa evolución nos últimos anos, o total de poboación feminina no concello experimentou desde o ano 2007 un crecemento positivo ata chegar ao ano 2013, punto de inflexión a partir do que se rexistran variacións negativas, coa perda de 1.046 mulleres no computo dos tres anos seguintes (ver gráfico 2). No ano 2016 apréciase unha taxa de variación anual lixeiramente positiva (0,04%).

Gráfica 2. Evolución da poboación no concello de A Coruña (nº de habitantes). Período 2007-2016



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Padrón Municipal de Habitantes do IGE

2.2. ANÁLISE FORMATIVO

O 24,2% das mulleres herculinas teñen estudos de nivel superior (31.675 mulleres, o que representa o 55,5%, fronte ao 44,5% dos homes) e o 23,6% formación profesional ou bacharelato. Aínda que as mulleres do municipio teñen un nivel formativo medio-alto, seguen existindo mulleres sen formación. Detéctase aínda un 9,3% de mulleres que non sabe ler e/ou escribir ou non teñen estudos de ningún tipo (12.095 mulleres), sendo en torno ao 70% do total da poboación nesta situación, coincidindo coas mulleres de maior idade, nas que os estudos eran escasos.

As mulleres predominan máis que os homes en todos os niveis de estudos agás nos de formación profesional, nos grados universitarios e nos estudos de doutoramento.

Táboa 4. Poboación residente no concello de A Coruña segundo nivel de estudos e sexo. Ano 2011

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	Distribución (%) mulleres	% mulleres sobre total ambos sexos
Total	244.295	130.695	113.595	100,0%	53,5%
Non sabe ler e/ou escribir	1.620	1.140	475	0,9%	70,4%
Sen estudos	15.710	10.955	4.755	8,4%	69,7%
Foi á escola 5 ou máis anos pero non obtivo a titulación	26.790	15.995	10.795	12,2%	59,7%
ESO/EXB/Bacharelato Elemental/Certificado de Escolaridade/Estudios Primarios	48.830	25.300	23.530	19,4%	51,8%
Bacharelato/BUP/Bacharelato Superior/COU/PREU	34.680	17.525	17.155	13,4%	50,5%
FP medio, FP I, Oficialía Industrial ou equivalente, Grao Medio de Música e Danza, Certificados de Escolas Oficiais de Idiomas	11.830	5.695	6.135	4,4%	48,1%
FP superior, FP II, Mestría industrial ou equivalente	17.410	7.660	9.745	5,9%	44,0%
Diplomatura universitaria, Arquitectura Técnica, Enxeñaría Técnica ou equivalente	20.200	12.230	7.965	9,4%	60,5%
Grado universitario ou equivalente	4.285	1.985	2.305	1,5%	46,3%
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñaría ou equivalente	27.005	14.705	12.300	11,3%	54,5%
Mestrado oficial universitario (desde 2006), especialidades médicas ou análogas	3.600	1.925	1.675	1,5%	53,5%
Doutoramento	1.960	830	1.135	0,6%	42,3%
Non é aplicable	30.375	14.745	15.630	11,3%	48,5%

Fonte: elaboración propia a partir de datos do Censo de Poboación e Vivendas do INE

Por tipo de estudos rematados, hai máis mulleres que homes nos ámbitos da educación (76,5%), saúde e servizos sociais (74,2%), artes e humanidades (60,7%) e dereito e ciencias sociais (60%), coincidindo coa rama de estudos escollidos pola poboación feminina por tradición. Pola contra, a poboación feminina está subrepresentada nas ramas de arquitectura, construción, formación técnica e industrias (18%); agricultura, pesca, gandaría e veterinaria (29,1%) e nas ciencias e informática (38%). Existe pouca diversidade formativa nas mulleres.

2.3. ACTIVIDADE E TECIDO EMPRESARIAL

O concello de A Coruña conta no ano 2015 con 21.601 empresas imformetadas no municipio, sen contar coas explotacións do sector agrogandeiro, segundo últimos datos publicados no Directorio de empresas e unidades locais do IGE. Estas cifras representan o 62,7% da comarca, o 21,4% da provincia e o 8,8% de Galicia. Destas empresas, o 96% son micropemes (empresas con menos de 10 persoas asalariadas), das que o 67% non teñen ningún asalariado/a e o 18,8% entre 1 e 2.

Prodúcese un aumento de empresas do 1,4% respecto o ano anterior (300 empresas máis), sobre todo sen persoas asalariadas.

Táboa 5. Tamaño das empresas no concello de A Coruña segundo estrato de asalariados/as. Anos 2014-2015

	2014	2015	% variación número empresas do 2015 s/2014	Distribución (%) empresas 2015 por estrato asalariados/as
Total	21.301	21.601	1,4%	100%
sen asalariados	14.142	14.462	2,3%	67%
de 1 a 2 asalariados	4.139	4.069	-1,7%	18,8%
de 3 a 5 asalariados	1.509	1.548	2,6%	7,2%
de 6 a 9 asalariados	625	648	3,7%	3%
de 10 a 19 asalariados	469	462	-1,5%	2,1%
de 20 a 49 asalariados	270	265	-1,9%	1,2%
de 50 a 99 asalariados	73	74	1,4%	0,3%
de 100 a 249 asalariados	46	45	-2,2%	0,2%
de 250 a 499 asalariados	16	17	6,3%	0,1%
500 ou máis asalariados	12	11	-8,3%	0,1%

Fonte: elaboración propia a partir de datos do Directorio de empresas e unidades locais do IGE

A Coruña é un concello no que o sector servizos xoga un papel fundamental no desenvolvemento económico e empresarial da zona, concentrando no ano 2015 o 83,4% das empresas localizadas no concello (18.019). Por un lado a través das actividades de comercio, actividades profesionais, científicas e técnicas e a hostalaría, cunha importante presenza no municipio (22,4%, 17,6% e 8,7% respectivamente) e por outro lado, mediante as actividades ligadas ao turismo de lecer e ao mar e o porto, como municipio costeiro que é A Coruña. Tamén son sectores tractores do municipio o sector loxístico, sanitario e téxtil. Pola súa parte o sector da construción acapara o 11,7% das empresas locais.

2.4. DIAGNÓSTICO SOCIOLABORAL

- **Poboación de mulleres de 16 ou máis anos en relación coa actividade económica**

Como se recolle na táboa 6, no primeiro trimestre do ano 2017 rexístranse no concello de A Coruña 62.600 mulleres activas (que traballan ou buscan emprego), representando o 51,2% da poboación activa no municipio, segundo datos da Enquisa de Poboación Activa (EPA). En relación aos datos de ocupación, o 52,3% da poboación ocupada son mulleres (53.400 persoas). Pola súa parte, o paro feminino ascende a 9.200 desempregadas, o 45,8% do total de poboación de 16 ou máis anos sen emprego no concello.

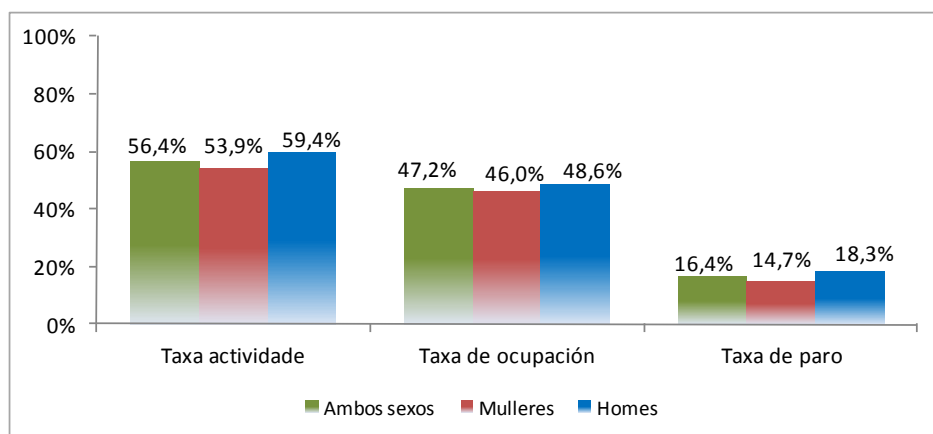
Estes datos reflicten unha menor taxa de actividade e de ocupación na poboación feminina, do 53,9% e 46% respectivamente, en relación ás taxas masculinas e do conxunto da poboación (ver gráfica 3). Acontece o mesmo coa taxa de paro, do 14,7% nas mulleres, fronte ao 18,3% nos homes e o 16,4% para ambos os dous sexos.

Táboa 6. Poboación de 16 ou máis anos no concello de A Coruña por sexo e relación coa actividade económica. I trimestre 2017

	Ambos sexos (en miles)	Mulleres (en miles)	Homes (en miles)	% mulleres sobre poboación ≥ 16 anos de ambos sexos
Total poboación ≥ 16 anos	216,5	116,1	100,4	53,6%
Poboación activa	122,2	62,6	59,6	51,2%
Poboación ocupada	102,2	53,4	48,8	52,3%
Poboación parada	20,1	9,2	10,9	45,8%
Poboación inactiva	94,3	53,5	40,8	56,7%

Fonte: elaboración propia a partir de datos da EPA⁴

Gráfica 3. Indicadores de actividade económica⁵ da poboación de 16 ou máis anos no concello de A Coruña por sexo. I trimestre 2017



Fonte: elaboración propia a partir de datos da EPA⁴

- **Contratos a mulleres e afiliacións á Seguridade Social**

No ano 2016 rexistráronse 62.304 contratos a mulleres nos centros de traballo instalados no concello de A Coruña (51,9% do total). Tendo en conta a poboación residente no municipio, concertáronse 45.111 contratos iniciais ás mulleres herculinas (48,7% do total de contratos iniciais feitos a residentes), tanto por centros de traballo coruñeses como doutros municipios. Destes contratos femininos, o 96,1% corresponden a contratos para o sector servizos, sobre todo nas actividades de comercio, hostalaría e actividades administrativas. Existe pouca presenza feminina en postos técnicos, sectores tecnolóxicos e en mercados emerxentes.

⁴ Os resultados da EPA deben tomarse con precaución porque poden estar afectados por elevados erros de mostraxe (datos para os sete grandes concellos de Galicia).

⁵ Taxa de actividade = Poboación activa / Poboación ≥ 16 anos*100 ; Taxa de ocupación = Poboación ocupada / Poboación ≥ 16 anos*100 ; Taxa de paro= Poboación en paro / Poboación activa*100

Atendendo ao número medio de afiliacións á Seguridade Social no ano 2016 en A Coruña, rexistráronse 43.151 afiliacións de mulleres residentes no concello (51,8% do total), 4.414 a menores de 30 anos e 38.737 a mulleres de 30 ou máis.

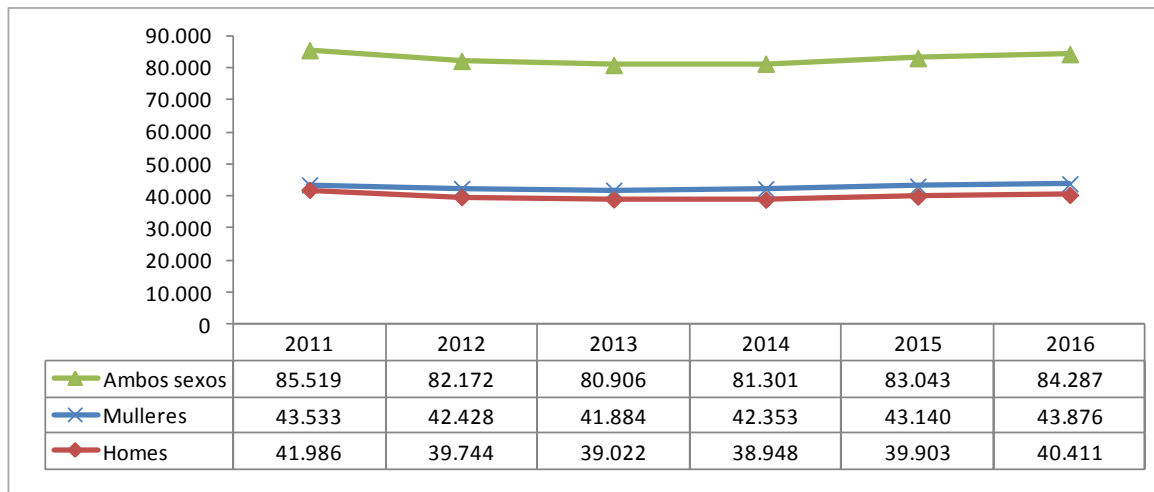
Táboa 7. Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral das persoas residentes no concello de A Coruña por sexo e idade. Media anual 2016

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	% mulleres sobre o total de poboación residente
Menores de 30 anos	8.329	4.414	3.915	53,0%
30 a 44 anos	36.871	18.872	17.999	51,2%
45 ou máis anos	38.181	19.865	18.316	52,0%
Total afiliacións	83.381	43.151	40.230	51,8%

Fonte: elaboración propia a partir de estatísticas do Banco de datos municipal do IGE

Como se recolle na seguinte gráfica, a evolución das afiliacións á Seguridade Social das mulleres residentes no concello, tomando como referencia os datos dos meses de decembro, segue unha evolución decrecente ata o ano 2013, punto de inflexión a partir do que o número de afiliacións femininas crece, aínda que estes datos veñen repercutidos pola tempada do mes de referencia analizado.

Gráfica 4. Evolución das afiliacións á Seguridade Social en alta laboral das persoas residentes no concello de A Coruña por sexo. Datos a decembro do período 2011-2016



Fonte: elaboración propia a partir de estatísticas do Banco de datos municipal do IGE

Existe unha fenda salarial entre homes e mulleres, onde as mulleres ganan menos, acceden a empregos precarios (economía somerxida, empregos a tempo parcial, baixa retribución salarial) ou subempregos (postos ou sectores de inferior categoría a que lle corresponde polos seus estudos e experiencia profesional), empréganse en sectores feminizados, coa conseguinte competencia das mulleres polos mesmos postos e a pouca diversidade profesional e prodúcese pouca visibilidade e presenza da muller en postos de decisión e responsabilidade das empresas (teito de cristal).

- **Análise desagregada do paro feminino**

O paro feminino rexistrado en A Coruña no ano 2016 é de 10.509 mulleres desempregadas (o 54,4% das 19.300 persoas sen emprego no concello), segundo datos da ficha municipal do IGE.

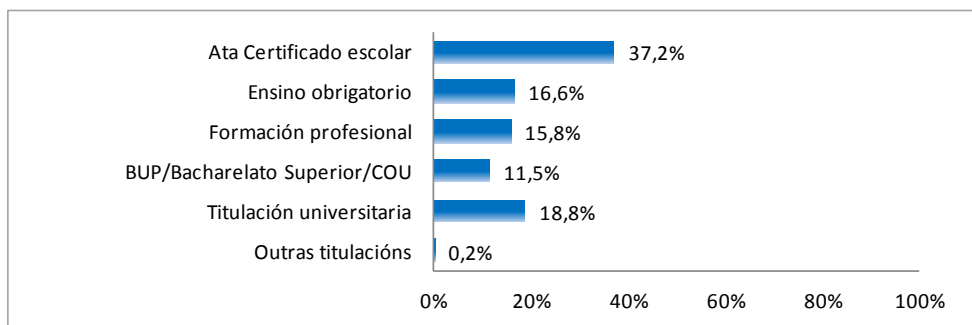
Por idade e nivel de estudos (ver táboa 8 e gráfico 5 respectivamente), identifícanse algúns colectivos de mulleres a ter en conta como destinatarias de importantes medidas estratéxicas de emprego. É o grupo de mulleres 45 a 64 anos o que representa o maior número de desempregadas no concello (50,2% das paradas), seguido do grupo de 30 a 44 anos (38,4 %). Ademais, a maior proporción de desempregadas son aquelas mulleres que contan cun menor nivel de estudos, polo que é necesario cualificalas e orientalas para as diferentes alternativas laborais que se poden atopar.

Táboa 8. Persoas desempregadas no concello de A Coruña por sexo e idade. Marzo 2017

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	% desempregadas sobre total poboación feminina por idade
16 a 29 anos	2.372	1.203	1.169	11,4%
30 a 44 anos	7.156	4.033	3.123	38,4%
45 a 64 anos	9.772	5.273	4.499	50,2%
Total	19.300	10.509	8.791	100,0%

Fonte: elaboración propia a partir de estatísticas do Banco de datos municipal do IGE

Gráfica 5. Paro feminino rexistrado no concello de A Coruña por nivel académico. Media ano 2016



Fonte: elaboración propia a partir de indicadores de emprego do Instituto Galego das Cualificacións

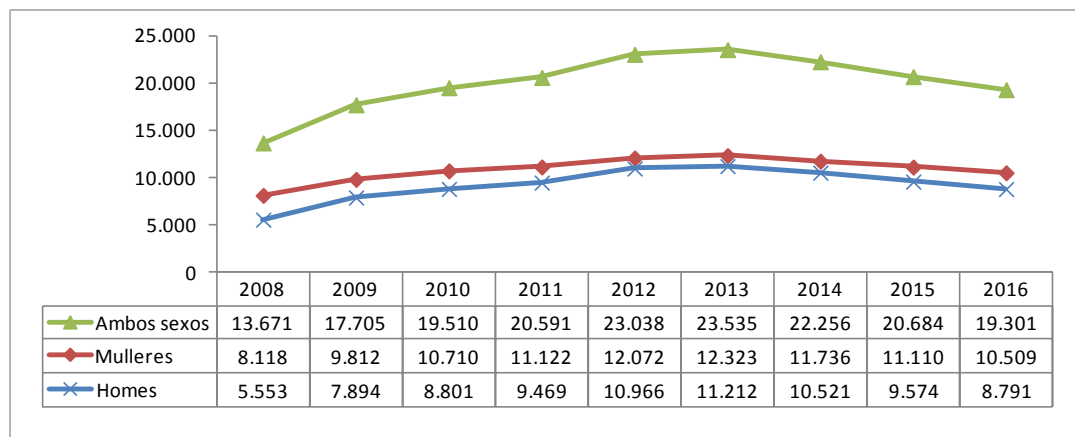
Por actividade económica⁶, a maior proporción de mulleres paradas están rexistradas no sector de comercio por xunto e polo miúdo (18,6 %), actividades administrativas e servizos auxiliares (13,8%), hostalaría (11,8%) e demandantes de primeiro emprego (10 %), coincidindo con sectores nas que as mulleres están sobrerrepresentadas no mercado laboral. Tamén destaca unha importante presenza de mulleres desempregadas en relación ao conxunto da poboación parada nas actividades dos fogares, sanitarias e de servizos sociais e educación, ámbitos de tradición feminina.

Analizando a evolución do paro no concello desde o ano 2008 ata o ano 2016, observase na seguinte gráfica unha evolución crecente do número de mulleres desempregadas ata o ano 2013

⁶ Para máis detalle consultar o informe municipal “A Coruña en cifras. Mulleres e homes na cidade”.

(peor dato do período). A partir de entón, obsérvase un descenso do número de mulleres en paro. Esta evolución prodúcese para ambos os dous sexos, aínda que a taxa de variación anual no último ano é maior na poboación masculina que na feminina (-8,2% e -5,6% respectivamente).

Gráfica 6. Evolución das persoas desempregadas no concello de A Coruña por sexo. Período 2008-2016



Fonte: elaboración propia a partir de estatísticas do Banco de datos municipal do IGE

3. INFRAESTRUTURAS E RECURSOS DO SERVIZO MUNICIPAL DE EMPREGO E EMPRESA

O Servizo de Emprego e Empresa do Concello de A Coruña conta con varias **infraestruturas e equipamentos** para desenvolver as súas accións, entre as que se atopan as seguintes:

- Centro Municipal de Emprego, sito no barrio das Roseiras. Nestas instalacións dáselle cobertura aos servizos de orientación laboral e información para o emprego. Ademais, acolle as instalacións e medios para os obradoiros de emprego, como por exemplo, de pintura, soldadura, carpintaría e novas tecnoloxías. A dispoñibilidade de equipamentos informáticos, salas de reunións e aulas de formación completan o abano de medios.
- Centro Municipal de Empresas, sito no Igrexario do Polígono da Grela. Este centro desde hai uns anos vén funcionando como viveiro de empresas, facilitando a instalación, equipamento e soporte para os primeiros pasos das novas persoas emprendedoras.
- Viveiro de Empresas Accede Papagaio, sito na rúa Hospital, que completa a oferta de instalacións, medios e servizos municipais para a promoción de novas iniciativas empresariais, especialmente no ámbito tecnolóxico.

Ademais, o Servizo municipal de Emprego e Empresa conta cun equipo de persoas que permite o desenvolvemento das accións e servizos baixo criterios de calidade.

RECURSOS HUMANOS:

- Dirección de área
- Funcionariado
 - Xefatura de Servizo
 - Xefatura de Departamento de Emprego
 - Xefatura de Departamento de Empresa
 - Xefatura de Sección de Formación
 - Técnica media coordinadora de programas
 - Socióloga responsable do Observatorio Sociolaboral do Servizo
 - 2 técnicas superiores de Orientación Profesional
 - 2 técnicos/as Locais de Emprego
 - Técnica superior de Promoción Económica
 - Técnica media de Xestión Económica
 - Encargado de Instalacións
 - 3 auxiliares administrativos/asistentes de administración
 - Conserxe
 - Ordenanza
- Persoal contratado adscrito a programas temporais
 - Departamento de Emprego:
 - ❖ Programa de Información e Orientación Laboral
 - 2 orientadoras laborais do programa de Itinerarios de inserción
 - 3 Orientadoras laborais do Servizo Público de Emprego
 - 1 orientador laboral do programa integrado Posto a Posto
 - 1 prospector laboral do programa integrado Posto a Posto
 - ❖ Coruña Emprega
 - 1 Coordinadora
 - 2 Orientadores/as laborais
 - 2 Prospectores/as emprego
 - 1 Responsable administración/xustificación
 - 1 Administrativo/a
 - Departamento de Empresa
 - ❖ Viveiro Accede Papagaio e viveiro de A Grela
 - 6 Axentes de desenvolvemento

4. MATRIZ DAFO

A partir dos datos de contextualización económica e sociolaboral do municipio e as conclusións obtidas das persoas expertas e axentes clave e do equipo técnico do Concello participantes nas entrevistas e mesas de traballo, obtense a seguinte matriz DAFO sobre a realidade da poboación feminina do municipio respecto do mercado de traballo.

As Debilidades e Fortalezas informan das carencias e vantaxes diferenciais da muller no mercado laboral e as Ameazas e Oportunidades amosan os factores positivos e negativos da contorna aos que terá que facer fronte coas súas capacidades.



Coa análise DAFO obtense unha visión global da situación real da empregabilidade da muller no municipio de A Coruña.

DEBILIDADES

- ✘ **Falta de autoestima na muller cara ao mercado laboral:** perda de confianza e falta de empoderamento.
- ✘ **Desmotivación** cara o emprego.
- ✘ **Falta de perspectiva de emprego á hora de acudir á formación.**
- ✘ **Rol feminino:** formación profesional e universitaria orientada a ciencias, humanidades ou ao sector social ou de “coidados”.
- ✘ **Fenda dixital:** menor competencia dixital das mulleres, sobre todo as de maior idade.
- ✘ **Cargas familiares.**
- ✘ **Rol de coidadora:** a muller prioriza familia por emprego/ promoción profesional.
- ✘ **Falta de corresponsabilidade** no ámbito familiar (tarefas non compartidas).
- ✘ **Maior dificultade para atopar emprego entre determinados colectivos de mulleres** (inmigrantes, sen recursos, sen formación, con discapacidade,...): discriminación social e falta de recursos.
- ✘ **Dificultades de acceso a cursos de longa duración:** falta de dispoñibilidade económica para desprazarse, limitación horaria e/ou de tempo.
- ✘ **Escasa rede de contactos persoais.**
- ✘ **Falta de diversidade profesional.** Demanda da muller de postos en sectores feminizados (hostalaría coidados/ dependencia, comercio, limpeza, servizos...).
- ✘ **Falta de visibilidade da muller no ámbito empresarial:** escasa presenza e participación en postos de decisión e responsabilidade nas empresas.
- ✘ **Pouca presenza en sectores de novas tecnoloxías, postos técnicos e mercados emerxentes.**
- ✘ **Fenda salarial:** coa crise, é a muller quen acaba renunciando ao seu traballo polo seu salario máis baixo e volvendo aos roles tradicionais (muller na casa, home na procura de emprego).
- ✘ **Escaso espírito emprendedor.**
- ✘ **Falta de apoios sociais** para emprender.

AMEAZAS

- ✘ **Perda de tecido empresarial** no municipio derivado da crise económica: redución do sector produtivo e industrial e tendencia aos servizos.
- ✘ **Mercado laboral na cidade parado** ou moi lento. Empresas con pouca carga de traballo para contratar persoal.
- ✘ **Menor esforzo da Administración no emprego feminino** por equiparación das taxas de emprego por xénero.
- ✘ **Deficiente sistema de transporte público colectivo** na área metropolitana e nos polígonos industriais da cidade.
- ✘ **Postos e sectores ocupados por mulleres afectados pola crise** (comercio, deslocalización do téxtil e telemarketing) vs. recuperación económica en sectores masculinizados (construción).
- ✘ **Competencia entre mulleres** polos mesmos sectores.
- ✘ **Estereotipos no fogar, na formación e na contratación.** Feminización de postos e sectores e división por roles sociais.
- ✘ **Alta taxa de precariedade laboral** ligada á muller: economía somerxida e emprego de baixa calidade (a tempo parcial e con baixa retribución salarial), relacionado cos postos que ocupa.
- ✘ **Falta de concienciación empresarial cara a igualdade** (relegado a segundo Informeo).
- ✘ **Insuficiente número de PEMES con medidas de igualdade** e outras o teñen sen compromiso firme (por imaxe ou para acceder a contratos públicos).
- ✘ **Discriminación laboral no acceso e promoción no emprego** para determinados perfís profesionais polo seu rol de “coidadora”.
- ✘ **Falta dunha conciliación ou corresponsabilidade real:** limita o acceso á formación e o emprego, por un motivo eminentemente económico e social (a redución da xornada nos homes por coidado dos fillos segue sendo mal vista).
- ✘ **Discriminación salarial homes e mulleres** en postos equivalentes.
- ✘ **Desaproveitamento do talento feminino** (“Teito de cristal”).

DEBILIDADES

- ✘ **Emprendemento a calquera custe**, sen Informe ificalo ben e sen escoitar.
- ✘ **Insuficiencia de recursos** para emprender.

AMEAZAS

- ✘ **Recortes nas políticas sociais:** expulsan a muller do mundo laboral para atender as necesidades do entorno familiar.
- ✘ **Dilución da lexislación en igualdade.**
- ✘ **Falta de apoio do entorno familiar cara o proxecto de emprendemento** da muller.
- ✘ **Emprendemento por necesidade, sen enfoque real, sen coñecemento da contorna** (por desemprego de longa duración, busca de conciliación,...). Na súa maioría fracasa.
- ✘ **Dificultades burocráticas e nos requirimentos** de axudas económicas para emprender.
- ✘ **Dificultade das mulleres para o acceso á financiamento** en relación aos homes.
- ✘ **Financiamento bancario pechado** que dificulta emprender.
- ✘ **Falta de apoios na fase de consolidación empresarial** (titorización continuada).
- ✘ **Falta de innovación** nas empresas e no emprendemento.
- ✘ **Falta de formación a profesionais e funcionarios en perspectiva de xénero.**
- ✘ **Duplicidade de servizos** en entidades de apoio ao emprego e emprendemento da cidade.
- ✘ **Falta de coordinación interna entre áreas municipais.**
- ✘ **Falta de continuidade dos axentes sociais e orientadores laborais. Falta de persoal suficiente e limitacións para desenvolver a profesión.**
- ✘ **Difícil acceso á información en materia de emprego do Concello** (coñecemento dos servizos municipais principalmente por contactos persoais e non outras vías, web do Concello confusa e con dificultade para acceder e buscar información).
- ✘ **Falta dun centro especial de emprego e centros de inserción para mulleres de colectivos especiais** con maiores dificultades de inserción.

FORTALEZAS

- ✓ **Experiencia forma e informal** (non visibilizada) da muller.
- ✓ **Formación medio-alta.**
- ✓ **As mulleres son máis aplicadas.**
- ✓ **Contan con máis habilidades persoais e sociais.**
- ✓ **O talento feminino.**
- ✓ **A propia muller “todo terreo” ou multitarefa.**
- ✓ **Emprendedoras con atributos positivos: máis tenaces, perseverantes e proclives á cooperación.**
- ✓ **Maior responsabilidade social** nas empresas lideradas por mulleres.

OPORTUNIDADES

- ✓ **Dinamismo da cidade** como centro de negocios (existen empresas tractoras).
- ✓ **Dimensión da cidade.** Amosar “A Coruña” como cidade líder da súa área metropolitana.
- ✓ **Dinamizar o comercio,** como sector xerador de emprego na cidade, sobre todo o de proximidade.
- ✓ **Sectores dinámicos na cidade:** turístico, socio-sanitario ou asistencial e o loxístico (envellecido pero onde a muller está subrepresentada).
- ✓ **Presenza de INDITEX e o CHUAC** como potenciais xeradores de emprego.
- ✓ **Apostar pola actividade portuaria e as actividades ligadas ao mar** para impulsar o emprego e o desenvolvemento económico local.
- ✓ **Fomentar e incentivar a figura da cooperativa.**
- ✓ **Apostar polas novas tecnoloxías, o sector dixital e as industrias** que aporten valor engadido ao mercado.
- ✓ **O “mercado das nubes”** impulsado polo Concello.
- ✓ **Crise económica:** agudiza o emprendemento creativo.
- ✓ **Potenciar o Pacto local polo Emprego** cun obxectivo común: a inserción laboral no municipio.
- ✓ **Impulsar o enfoque de xénero transversal desde todas as entidades:** presenza en todas as accións.
- ✓ **Promoción desde o ámbito municipal da perspectiva de xénero no ámbito empresarial:** medidas que favorezan e incentiven a igualdade nas empresas (premios, recoñecementos, acceso á contratación, etc.).
- ✓ **Potenciar medidas e axudas que faciliten a conciliación** (escolas infantís na cidade e nos polígonos, ludotecas, centros de día, axudas para o coidado de fillas/os ata 6-8 anos, etc.).
- ✓ **Fomentar o CV oculto:** selección obxectiva, para eliminar a discriminación por sexos e idade no acceso a un posto.
- ✓ **Servizos municipais estruturados.**
- ✓ **Coñecemento dos servizos municipais en materia de emprego a través dos contactos persoais.**
- ✓ **Apostar por programas de formación flexibles ás necesidades das empresas.** Contacto do Concello coas empresas e compromiso con elas.

FORTALEZAS

OPORTUNIDADES

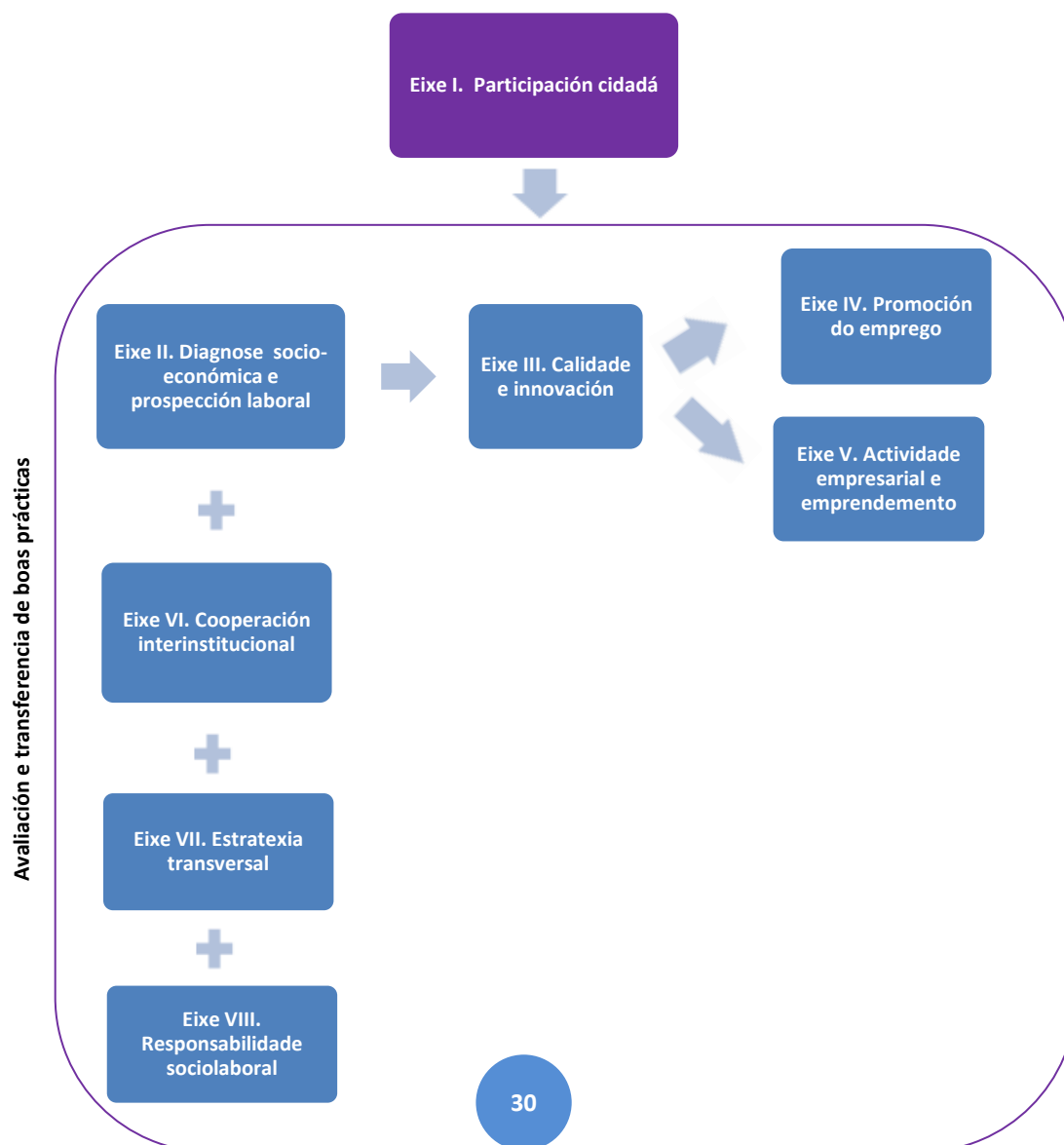
- ✓ Mellorar a empregabilidade da muller con **formación prelaboral e habilidades sociais para o emprego e formación en profesións con saída laboral** e non nas que están sobrerrepresentadas.
- ✓ **Accións específicas para adquirir competencias dixitais e espertar o seu interese en adquirilas.**
- ✓ **Dinamizar os viveiros de empresas e outros espazos do Concello.**
- ✓ **Maior coordinación do Concello con outras entidades e proxectos** e aproveitamento de espazos e recursos municipais.
- ✓ **Difusión de proxectos de éxito de emprendedoras** para que sexan motivadores e exemplo para outras.

5. EIXES DE ACTUACIÓN DO INFORME PARA UNHA ESTRATEXIA NO EMPREGO 2020. DE MELLORA DA EMPREGABILIDADE DAS MULLERES

O Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres defínese en función das áreas prioritarias de intervención establecidas no Informe Municipal de Emprego e Economía Social, como documento que dirixe actualmente a política de emprego no municipio de forma consensuada cos distintos axentes económicos e sociais da cidade.

Deste modo, as distintas *liñas estratéxicas* propostas no Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres, nas que se inclúen *medidas* ou accións de traballo específicas entorno ao enfoque de xénero, designadas para facilitar o acceso ao mercado laboral das mulleres desempregadas e emprendedoras e mellorar a súa empregabilidade, quedarán englobadas dentro de cada un dos eixes principais establecidos no Plan Municipal de Emprego, co que conforman unha estrutura de traballo en rede e con enfoque integrado.

Eixes de actuación estratéxicos nas que se engloban as medidas do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres



Este Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres reforza e inclúe actuacións de dinamización da cooperación das entidades integrantes do Pacto Local para o Emprego para o fomento e impulso do emprego feminino e propón unha maior oferta de estudos da realidade socio-económica e do mercado de traballo no municipio desde o enfoque de xénero, permitindo ter un maior coñecemento sobre as barreiras que atopan as mulleres na súa inserción laboral e empregabilidade e como neutralizalas.

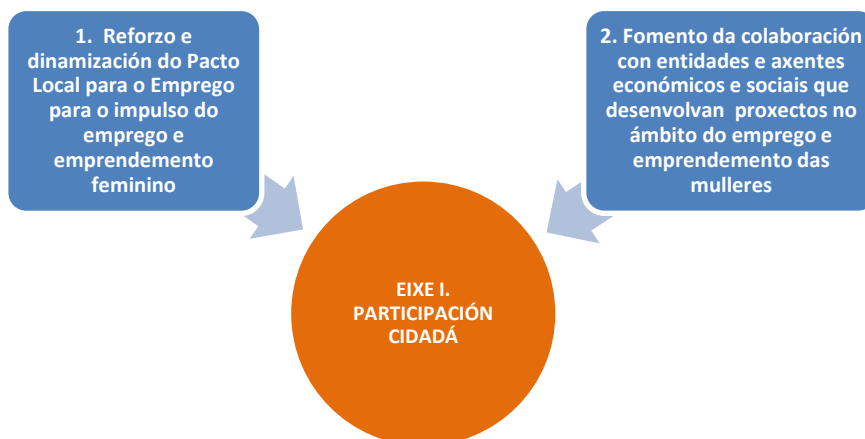
Todas as actuacións recollidas neste Informe seguirán os principios de calidade e innovación do Plan Municipal de Emprego e Economía Social, que de forma transversal están presentes na súa implementación, medindo o impacto de xénero nos servizos municipais de emprego, intermediación laboral, formación e orientación para a inserción laboral e emprendemento, mellorando o Plan de comunicación e difusión dos servizos e recursos municipais desde a perspectiva de xénero e a cooperación intramunicipal para o fomento da empregabilidade das mulleres.

Para acadar a efectividade das medidas propostas no Informe faise necesario contar con persoal coordinador para xestionalo adecuadamente e apostar pola estabilidade e reciclaxe de coñecementos e protocolos de traballo do persoal técnico do Servizo municipal de Emprego e Empresa para ofrecer servizos de calidade en materia de emprego e emprendemento feminino.

O Informe complétase con medidas que desde a perspectiva de xénero buscan a promoción do emprego e emprendemento das mulleres, accións de motivación e empoderamento e a visibilidade da muller emprendedora. Fomentárase a cooperación interinstitucional entre o Concello e outras entidades do municipio e a súa contorna para o impulso de emprego e emprendemento e priorizárase o acceso da muller aos programas interinstitucionais de inserción laboral recollidos no Informe Municipal de Emprego e Economía Social.

As estratexias transversais do Informe de emprego reforzaranse tamén desde o enfoque de xénero e fomentárase a responsabilidade sociolaboral do Goberno municipal a través de medidas de conciliación, sensibilización e concienciación empresarial en igualdade de oportunidades e a visibilidade da situación do emprego e o emprendemento das mulleres a través da organización dun evento anual no mes da muller (marzo).

5.1. EIXE I. PARTICIPACIÓN CIDADÁ



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. REFORZO E DINAMIZACIÓN DO PACTO LOCAL PARA O EMPREGO PARA O IMPULSO DO EMPREGO E EMPRENDEMENTO FEMININO

OBXECTIVO

Coordinar esforzos e promover a cooperación do Concello co resto de entidades, axentes e colectivos sociais e económicos que integran o Pacto Local para o Emprego para o fomento e impulso do emprego feminino e facilitar a participación.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Colaboración e participación do Concello co resto de entidades asinantes do Pacto Local para o Emprego para o fomento e impulso do emprego e emprendemento feminino no municipio	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación e integración dos esforzos das entidades asinantes do Pacto Local para o Emprego para o fomento e impulso do emprego e emprendemento feminino, mediante aportacións e consenso sobre os servizos de inserción laboral e emprendemento con enfoque de xénero, con atención especial aos colectivos de mulleres con dificultades de inserción laboral, identificando as zonas de actuación conxunta para deseñar e implementar novas iniciativas e instrumentos xeradores de emprego feminino, detectando oportunidades de negocio e cooperación empresarial para mulleres, establecendo medidas de conciliación e corresponsabilidade e dinamizando todos os recursos dispoñibles na cidade. • Fomento e impulso da creación de sinerxías entre o Concello e os axentes sociais e económicos e resto de entidades asinantes do Pacto en beneficio do fomento do emprego e emprendemento feminino (realización de encontros, organización e posta en marcha de iniciativas e proxectos conxuntos con enfoque de xénero, intercambio de experiencias, dispoñibilidade de recursos e instalacións, etc.).

<p>M2: Presenza da Concellería de Igualdade e Diversidade no Pacto Local para o Emprego</p>	<p>Contarase coa presenza, opinión e asesoramento da Concellería de Igualdade e Diversidade nas mesas de traballo, Comisións Institucional e Técnica e decisións do Pacto Local para o Emprego referentes a cuestións relacionadas co impulso e fomento do emprego e emprendemento feminino e a igualdade de oportunidades e a conciliación.</p>
<p>M3: Presenza equilibrada de mulleres e homes no Pacto Local para o Emprego</p>	<p>Garantírase, tanto no Pacto Local para o Emprego, como nas súas Comisións Institucional e Técnica e mesas de traballo, a asistencia equilibrada entre mulleres e homes e a súa participación en igualdade de condicións.</p>
<p>M4: Establecemento de medidas de conciliación que faciliten os encontros do Pacto Local para o Emprego</p>	<p>Na organización dos encontros e mesas de traballo do Pacto Local para o Emprego estableceranse medidas específicas que favorezan a participación neles, como horarios adaptados ás limitacións laborais e/ou persoais das persoas asistentes, recursos que favorezan a conciliación (ludoteca, canguraxe), etc.</p>
<p>M5: Continuación e mellora da comunicación efectiva e proactividade do Concello cara os axentes económicos e sociais da contorna para compartir sinerxías</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mellora e reforzo do contacto permanente do Servizo municipal de Emprego e Empresa cos axentes económicos e sociais: <ul style="list-style-type: none"> → Reunións técnicas periódicas para a posta en común de experiencias, ideas e actividades relacionadas co emprego e emprendemento feminino. → Establecemento dunha lista de distribución, axenda virtual conxunta ou similar para xerar networking entre Concello e axentes para compartir e intercambiar informacións de cursos, eventos, ferramentas en materia de emprego e emprendemento das mulleres de forma periódica. Trátase de implementar de novo unha boa práctica iniciada co Coruña Emprega. • Proactividade do Concello cara os axentes económicos e sociais locais para o aproveitamento e dinamización das instalacións e espazos municipais. • Sincronización con outras entidades e axentes sociais do ámbito do emprego e emprendemento feminino para que as medidas de uns e outros nesta área se complementen entre si e se compartan esforzos, medios de difusión en beneficio das mulleres usuarias dos servizos. Por exemplo, na programación das accións formativas impartidas entre as distintas entidades, de modo que se poida optimizar e aproveitar a utilización dos recursos e instalacións.

LIÑA DE ACTUACIÓN 2. FOMENTO DA COLABORACIÓN CON ENTIDADES E AXENTES ECONÓMICOS E SOCIAIS QUE DESENVOLVAN PROXECTOS NO ÁMBITO DO EMPREGO E O EMPRENDEMENTO DAS MULLERES

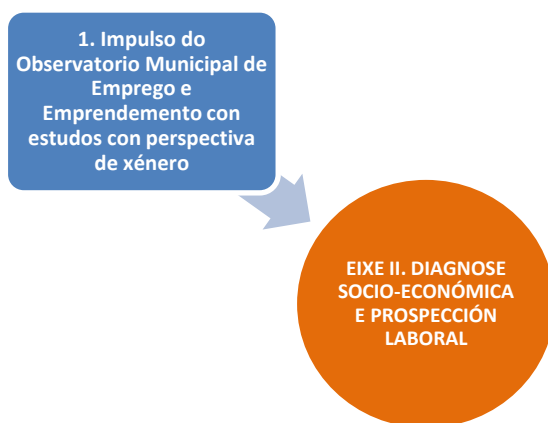
OBXECTIVO

Impulsar a colaboración coas distintas entidades e axentes sociais e económicos que desenvolvan proxectos no ámbito do emprego e o emprendemento feminino, fortalecendo as liñas estratéxicas do Informe, o traballo para a igualdade de oportunidades e a conciliación.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
---------	------------

<p>M1: Colaboración con entidades e axentes que desenvolvan proxectos no ámbito do emprego e emprendemento das mulleres</p>	<p>Buscaranse colaboracións en programas e proxectos desenvolvidos por outras entidades e axentes económicos e sociais que compartan o obxectivo de fomentar o emprego e o emprendemento feminino, a igualdade de oportunidades, a conciliación e a corresponsabilidade.</p>
--	--

5.2. EIXE II. DIAGNOSE SOCIO-ECONÓMICA E PROSPECCIÓN LABORAL



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. IMPULSO DO OBSERVATORIO MUNICIPAL DE EMPREGO E EMPRENDEMENTO CON ESTUDOS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO

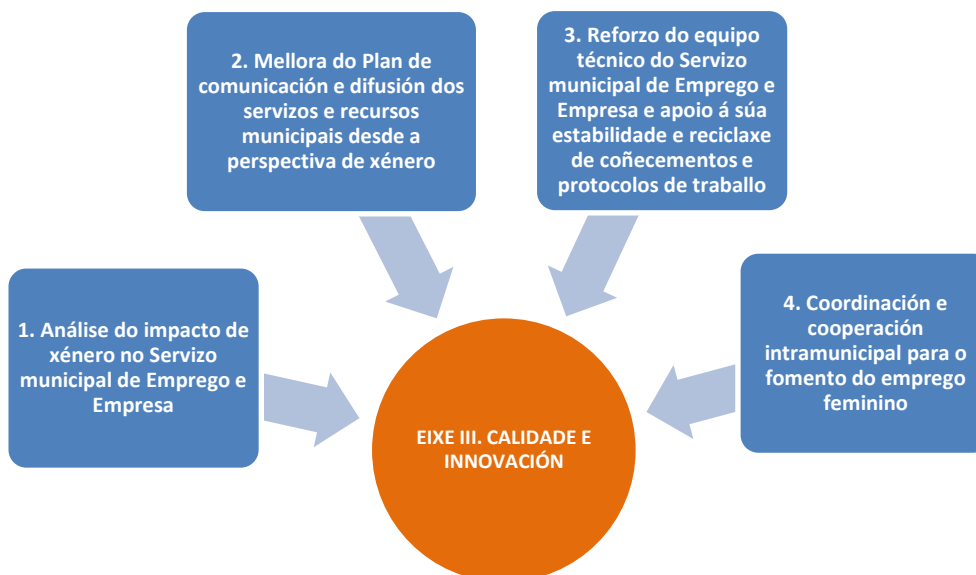
OBXECTIVO

Completar o Observatorio Municipal de Emprego e Emprendemento con estudos con perspectiva de xénero, ofrecendo ao Servizo municipal de Emprego e Empresa, así como á área de Igualdade e Diversidade información sobre barreiras específicas de xénero existentes no mercado de traballo do municipio e as medidas e actuacións específicas para neutralizalas.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
<p>M1: Introducción nos estudos de prospección laboral do Informe de Emprego Municipal dunha perspectiva de xénero explícita e reforzo do Observatorio Municipal de Emprego e Emprendemento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso da integración da perspectiva de xénero nos estudos do Informe de emprego municipal e completar o Observatorio Municipal de Emprego e Emprendemento con máis estudos de ser necesario para obter a seguinte información: <ul style="list-style-type: none"> → Coñecer a situación e realidade das mulleres no mercado de traballo e as dificultades que atopan no acceso ao mercado laboral e as medidas e actuacións específicas para neutralizalas. → Identificar os sectores feminizados e nos que as mulleres están subrepresentadas e que teñan potencial para a súa empregabilidade no municipio, sexan estratéxicos, innovadores ou novos nichos de emprego con saída laboral ou porque teñen poboación envellecida. Estes estudos previos permitirán deseñar as rutas de traballo e os ámbitos nos que enfocar a formación, os programas especiais de inserción laboral do Concello dirixidos a mulleres e permitirán a diversificación profesional, o

	<p>empoderamento e empregabilidade feminina.</p> <p>→ Coñecer as necesidades formativas da poboación feminina demandante de emprego ou que quere emprender en relación aos requirimentos do mercado laboral.</p>
--	--

5.3. EIXE III. CALIDADE E INNOVACIÓN



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. ANÁLISE DO IMPACTO DE XÉNERO NO SERVIZO MUNICIPAL DE EMPREGO E EMPRESA

OBXECTIVO

Coñecer e medir o impacto dos servizos municipais de emprego, intermediación laboral, formación e orientación para o emprego e emprendemento baixo o enfoque de xénero.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
<p>M1: Medición e análise do impacto de xénero no Servizo municipal de Emprego e Empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización dun estudo bianual, baixo o enfoque de xénero, sobre as accións e programas realizados polo Servizo municipal de Emprego e Empresa, efectuando medicións periódicas con enquisas ás persoas usuarias e análise da opinión do propio persoal técnico municipal para posteriormente, a partir dos puntos fortes e débiles detectados, deseñar Informes de mellora dos mesmos. <ul style="list-style-type: none"> → Representatividade por sexo das persoas usuarias dos servizos municipais de emprego, emprendemento e empresa. → Impresións, expectativas e grado de satisfacción das mulleres usuarias destes servizos municipais e coñecer porque abandonan algún dos servizos. → Rendemento dos servizos (incidencia na mellora da empregabilidade feminina).

LIÑA DE ACTUACIÓN 2. MELLORA DO PLAN DE COMUNICACIÓN E DIFUSIÓN DOS SERVIZOS E RECURSOS MUNICIPAIS DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

OBXECTIVO

Promover a integración da perspectiva de xénero na web do Concello e no Plan de comunicación e difusión dos servizos e recursos municipais e dar a coñecer os recursos específicos de conciliación entre a poboación destinataria.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Reforzo da integración da perspectiva de xénero nos contidos da web municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño da estrutura da web municipal e os seus elementos. • Promoción dun mellor uso de linguaxe e imaxes inclusivas nos contidos da web, de xeito que se visualice por igual ás mulleres que aos homes na difusión de eventos, cursos, exemplos, imaxes e contidos en xeral.
M2: Mellora e fomento da incorporación do enfoque de xénero na difusión dos servizos e recursos municipais a través dos distintos canais de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzo da implantación do enfoque de xénero nas comunicacións institucionais do Concello para a difusión dos servizos e recursos municipais a través dos distintos canais (web, redes sociais, cartelería municipal, medios de comunicación): <ul style="list-style-type: none"> → Uso de estatísticas desagregadas por sexo. → Inclusión de linguaxe non sexista en todos os documentos e comunicacións emitidas polo Concello. → Potenciar o uso de imaxes e exemplos nos estereotipados nos medios informativos, campañas publicitarias e servizos municipais. Ter en conta a diversidade profesional da muller e evitar o uso de exemplos/imaxes clásicas das mulleres en profesións feminizadas.
M3: Difusión multicanal dos servizos e recursos municipais en materia de conciliación	<p>Difusión dos servizos e recursos municipais en materia de conciliación a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> → A web do Concello de A Coruña. → As redes sociais do Concello. → Cartelería municipal. → Medios de comunicación: prensa, radio,...

LIÑA DE ACTUACIÓN 3. REFORZO DO EQUIPO TÉCNICO DO SERVIZO MUNICIPAL DE EMPREGO E EMPRESA E APOIO Á SÚA ESTABILIDADE E RECICLAXE DE COÑECEMENTOS E PROTOCOLOS DE TRABALLO

OBXECTIVO

Reforzar o equipo técnico do Servizo municipal de Emprego e Empresa co número de efectivos suficientes e apoiar a súa estabilidade e reciclaxe de coñecementos e procedementos de traballo desde a perspectiva de xénero para ofrecer servizos de calidade en materia de emprego e emprendemento feminino.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Asignación de persoal técnico específico para o Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres	Reforzo do equipo técnico do Servizo municipal de Emprego e Empresa cunha persoa coordinadora responsable da posta en marcha e seguimento das accións encamiñadas á mellora da inserción laboral e emprendemento feminino recollidos no Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres e de persoal auxiliar administrativo de apoio (unha persoa).
M2: Fomento da estabilidade do persoal técnico municipal do Servizo de Emprego e Empresa e a dotación de efectivos suficientes	<ul style="list-style-type: none"> Desde o Concello tomaranse as medidas necesarias para asegurar a estabilidade do persoal técnico competente da área de Emprego e Empresa en beneficio da calidade do servizo para as mulleres usuarias. Apoio para que o Servizo de Emprego e Empresa conte co persoal técnico suficiente e necesario para o cumprimento correcto das tarefas desenvoltas nel e darlle servizo ás persoas usuarias.
M3: Reciclaixe permanente dos coñecementos técnicos e en igualdade de oportunidades do persoal municipal do Servizo de Emprego e Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Impartición de talleres de formación ao persoal municipal para o uso de linguaxe non sexista nas súas comunicacións, uso de estatísticas desagregadas por sexo e a incorporación de enfoque de xénero na programación e desenvolvemento de proxectos e na comunicación institucional. Seguirase apostando pola formación continua do persoal técnico sobre situacións e cambios no mercado de traballo do municipio e da contorna, sectores emerxentes e punteiros, temas de xestión empresarial e creación de empresas, habilidades sociais, novas tecnoloxía, formulas para o emprendemento, etc. para ofrecer o mellor servizo de emprego e emprendemento ás mulleres. Desenvolverase un curriculum formativo especializado en relación aos servizos prestados por cada perfil técnico do Servizo.
M4: Integración da perspectiva de xénero nos procedementos de traballo do persoal técnico municipal do Servizo de Emprego e Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Deseño dunha guía de uso non sexista da linguaxe administrativa. Incorporación da perspectiva de xénero en todas as actuacións do Concello (deseño dun Plan municipal transversal de xénero). Continuar coa incorporación da perspectiva de xénero en todos os procedementos de traballo, accións e políticas municipais directamente relacionadas co emprego, así como noutras áreas municipais. Esixencia de uso de linguaxe non sexista aos profesionais externos que prestan servizos para o Concello. Requirimento de formación en igualdade de oportunidades ao persoal municipal relacionado directamente con este tema e como mérito de acceso a outros postos. Aplicar medidas de igualdade de oportunidades e conciliación na xestión laboral municipal.

LIÑA DE ACTUACIÓN 4. COORDINACIÓN E COOPERACIÓN INTRAMUNICIPAL PARA O FOMENTO DO EMPREGO FEMININO

OBXECTIVO

Mellorar a coordinación entre as áreas municipais do Concello para lograr con éxito o fomento do emprego e emprendemento feminino.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Coordinación entre áreas municipais relacionadas coa muller e o emprego, emprendemento e empresa	<ul style="list-style-type: none"> Establecerase un traballo interno coordinado e organizado entre ás distintas áreas municipais relacionadas coa muller (CIM, Servizos Sociais...) e as relacionadas co emprego, emprendemento e empresa para cubrir lagoas e aproveitar recursos e tempos. <ul style="list-style-type: none"> → Posta en marcha de protocolos entre as distintas áreas municipais implicadas para compartir informacións e recursos entre o persoal técnico (reunións periódicas, protocolos de traballo e comunicación, implementación de boas prácticas, etc.). Estableceranse medidas/liñas de emprego con perspectiva de xénero en consonancia con outras áreas municipais para os que hai que ter en conta a súa opinión e asesoramento (Igualdade, Servizos Sociais. etc.). Elaboración dunha guía de recursos e servizos municipais de cara o emprego e emprendemento feminino, con información de procedementos e protocolos de coordinación con outras áreas municipais relacionadas coa muller, o emprego e o emprendemento.
M2: Colaboración intramunicipal para o fomento e impulso do emprego e emprendemento feminino	<ul style="list-style-type: none"> Contarase coa opinión e asesoramento das outras áreas municipais implicadas á hora de definir e poñer en prácticas accións concretas para o fomento e impulso do emprego e emprendemento feminino (Igualdade, Servizos Sociais. etc.). Impulsaranse e desenvolveranse proxectos e accións conxuntas entre as distintas áreas municipais para o fomento do emprego e emprendemento das mulleres.

5.4. EIXE IV. PROMOCIÓN DO EMPREGO



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. MEDIDAS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS ITINERARIOS INTEGRAIS DE EMPREGO

OBXECTIVO

Mellorar os itinerarios integrais de emprego desde a perspectiva de xénero para impulsar a inserción laboral feminina e a súa empregabilidade, con prioridade das mulleres pertencentes a colectivos con dificultades de inserción laboral.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
<p>M1: Mellora dos itinerarios integrais de emprego con actuacións desde a perspectiva de xénero</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvemento de itinerarios integrais de emprego, cunha atención especial aos colectivos de mulleres de grupos minoritarios e en situación de vulnerabilidade social e con dificultades de inserción laboral, focalizándose cara sectores con saída laboral e subrepresentación das mulleres no municipio, co fin de conseguir a diversidade profesional e evitar a dirección cara sectores feminizados (hostalaría, comercio, limpeza, coidados/dependencia, servizos...). • Deseño dun protocolo de orientación para o emprego enfocada desde a perspectiva de xénero: adaptada ás demandas e necesidades específicas das mulleres, velando por un asesoramento profesional diversificado e que rompa cos estereotipos sexistas e impulsando a autoestima e confianza das mulleres durante o desenvolvemento dos itinerarios para que elas se convertan en protagonistas activas do seu propio proceso de inserción sociolaboral e empregabilidade. Profundizarase no perfil social e profesional da muller demandante e os seus intereses e motivacións, e a partir do seu diagnóstico, enfocase á aplicación de medidas de empoderamento feminino de ser o caso, a un algún recurso formativo concreto se o precisa ou directamente á Bolsa de Emprego. Tamén, de ser necesario, derivaráselle a outras áreas municipais ou entidades a nivel supramunicipal, para que poida beneficiarse doutros recursos a parte dos ofertados polo Concello e que lle poidan dar resposta ás súas necesidades concretas (por exemplo, no caso de mulleres de colectivos en situación de vulnerabilidade social). • Medición e avaliación dos IPI a través de indicadores desde a perspectiva de xénero para identificar porque en ocasións fallan, porque abandonan as mulleres a orientación, a formación, etc. e reforzo do persoal para a titorización das mulleres e deseño e seguimento dos itinerarios de ser necesario. • Deseño de formación ocupacional con perspectiva de xénero: en sectores con saída laboral e nos que as mulleres están subrepresentadas (transporte, loxística, medio ambiente, TIC e I+D+I, etc.) e impulsar a participación das mulleres mediante a orientación e asesoramento. • Seguimento da formación curricular da muller desempregada, co que se evitará que os cursos sucesivos aos que asista non teña relación entre si e se compoñan de formacións dispersas sen coherencia.

LIÑA DE ACTUACIÓN 2. ACCIÓNS DE MOTIVACIÓN E EMPODERAMENTO

OBXECTIVO

Realizar accións encamiñadas a motivar e empoderar á muller para que se dea valor a si mesma, en todas as idades, niveis educativos e perfís sociais.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Talleres e seminarios de motivación e empoderamento	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de coaching encamiñados a lograr a aprendizaxe colectiva e o empoderamento feminino das mulleres desmotivadas e infravaloradas (identificadas a través das entrevistas personalizadas), mediante accións de motivación colectiva, capacitación, toma de concienciación do seu valor e poder como muller, recuperación da súa dignidade como persoa, loita polos seus dereitos no ámbito laboral e social e pola corresponsabilidade no ámbito familiar, superar os estereotipos sociais e do mercado de traballo e a súa loita polo acceso a postos de responsabilidade e toma de decisións. Accións de visibilización e promoción do papel das mulleres no mercado laboral, mediante a inclusión nos talleres de empoderamento dunha sesión no que unha profesional invitada conte a súa experiencia individual na superación destes estereotipos e para o logro dos seus obxectivos persoais e profesionais como muller; encontros con colectivos e organización de mulleres, etc.
M2: Accións para a xeración de redes de contactos e a mellora das interaccións sociais das mulleres	Impulso na xeración de redes de contactos sociais e profesionais de mulleres, co apoio das medidas de conciliación (carencia identificada nas mulleres e que limitan a súa empregabilidade): realización de accións e creación de ferramentas que apoiem as redes informais e as interaccións entre as mulleres coruñesas e que permitan adquirir ou ampliar a súa rede de contactos e así mellorar a súa inserción laboral (introdución ás redes sociais, organización de clubs ou encontros en torno algunha temática concreta de interese para as mulleres, creación de grupos de whatsapp ou perfís nas redes sociais, etc).

LIÑA DE ACTUACIÓN 3. MEDIDAS DE APOIO Á INSERCIÓN LABORAL FEMININA

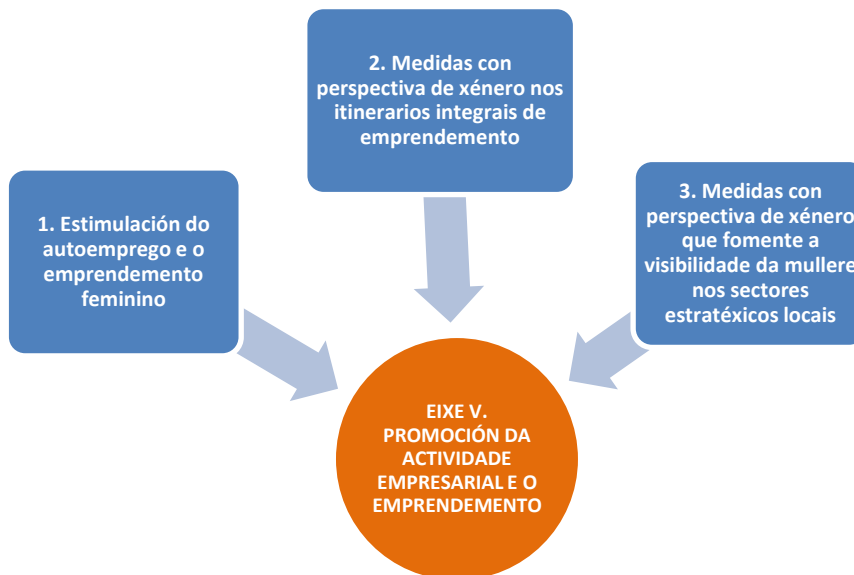
OBXECTIVO

Realizar accións concretas que axuden á inserción laboral feminina e promovan entre as empresas a súa contratación, con prioridade dos colectivos de mulleres con maiores dificultades de inserción laboral pero sen esquecer ao resto da poboación feminina.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Acordos de colaboración con entidades e empresas para a realización de practicas formativas non laborais con mulleres	Establecemento de acordos de colaboración con empresas ou entidades para a realización de prácticas formativas nos laborais con mulleres, especialmente en actividades innovadoras e nas que as mulleres están subrepresentadas (sectores masculinizados).
M2: Continuación do Programa Coruña Emprega	<ul style="list-style-type: none"> Continuación do programa CORUÑA EMPREGA, relanzando as súas liñas de traballo cunha expectativa de continuidade no tempo e coa

	<p>finalidade de facilitar a inserción laboral das mulleres con dificultades, favorecer a súa inclusión social e a conciliación.</p> <p>→ Posta en marcha de iniciativas de emprego experimentais dirixidas á mellora da empregabilidade e a inserción laboral das mulleres (Sementeira de emprego femininos). Consistirán en plans integrais que combinen información, orientación e asesoramento, formación, prácticas non laborais e acompañamento na inserción laboral, en ocupacións nas que se están producindo a falta de relevo xeracional, para a valoración de oficios (dalgunhas mulleres que foron expulsadas do mercado pola globalización e pódense aproveitar as súas capacidades para atopar novos nichos de emprego no mercado) ou nas que existe unha forte demanda por parte do mercado de traballo pero carecese de man de obra cualificada suficiente. Este é o caso, por exemplo, de ocupacións como o de cesteiras, zoqueiras, etc., postos de extraballadoras do sector téxtil ou postos demandados no ámbito dixital, como: especialistas en seguridade IT e de datos da información, especialistas en contidos dixitais ou análise de datos, especialistas en posicionamento web, etc. Focalizarase en saídas profesionais nas que as mulleres estean subrepresentadas.</p>
<p>M3: Fomento público de emprego dirixido a mulleres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación e normalización de cláusulas estratéxicas e contratos reservados incidindo no enfoque de xénero nos procesos de contratación pública. • Fomento de empresas de inserción laboral e Centros Especiais de Emprego sen ánimo de lucro.

5.5. EIXE V. PROMOCIÓN DA ACTIVIDADE EMPRESARIAL E O EMPRENDEMENTO



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. ESTIMULACIÓN DO AUTOEMPREGO E O EMPRENDEMENTO FEMININO

OBXECTIVO

Difundir a cultura emprendedora con enfoque de xénero, visibilizando as mulleres emprendedoras e motivando ás mulleres do municipio para emprender, axudándolles a superar as súas dúbidas para autoempregarse ou crear unha empresa.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
<p>M1: Actuacións para o fomento da visibilidade do emprendemento feminino e a motivación das mulleres emprendedoras en sectores nos que están subrepresentadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accións de fomento da visibilidade da muller emprendedora, como empoderamento ao resto de mulleres e incentivar o seu emprendemento en sectores con subrepresentación feminina na busca da diversidade profesional, especialmente en postos de responsabilidade e con cualificación profesional especializada, como estímulo para o autoemprego ou a creación de empresas como opción para a súa inserción laboral. <ul style="list-style-type: none"> → Organización de xornadas/seminarios para amosar e difundir proxectos innovadores e de éxito dirixidos por mulleres ou con subrepresentación feminina, que mediante relatorios ou mesas redondas, contarán a súa experiencia ao resto de mulleres e a cidadanía en xeral. Actividades específicas no Centro Municipal de Emprego, Viveiros de Empresas, Centros Cívicos, participación en xornadas, foros e eventos organizados na cidade... → Elaboración de guías que recollan exemplos prácticos de éxito de mulleres, etc. • Talleres de motivación para o emprendemento feminino. • Observatorio de oportunidades emprendedoras femininas no municipio ou elaboración dunha guía de actividades empresariais significativas na contorna municipal, desde a súa competitividade e oportunidades de mercado, nas que as mulleres poden emprender.
<p>M2: Accións de difusión da cultura emprendedora en centros educativos con enfoque de xénero</p>	<p>Continuación coas accións de difusión da cultura emprendedora en centros educativos –Programa SEMENTE e Programa INICIA–, con enfoque de xénero, fomentando o emprendemento das mulleres en sectores con subrepresentación feminina na busca da diversidade profesional e e inculcando as claves para o emprendemento con éxito e competencias en xestión empresarial.</p>

LIÑA DE ACTUACIÓN 2. MEDIDAS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS ITINERARIOS INTEGRAIS DE EMPRENDEMENTO

OBXECTIVO

Mellorar os itinerarios integrais de emprendemento desde a perspectiva de xénero para impulsar o emprendemento feminino.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Mellora dos itinerarios integrais de emprendemento con actuacións desde a perspectiva de xénero	<ul style="list-style-type: none"> • Mellora dos itinerarios integrais de emprendemento mediante a aplicación da perspectiva de xénero, co deseño dun protocolo de orientación adaptado ás necesidades específicas das mulleres que queren emprender identificadas a partir das súas habilidades empresariais e carencias formativas e fomentando o emprendemento en sectores con subrepresentación feminina. • Apoio nos itinerarios integrais de emprendemento coa Rede Mentoring do Concello, ofrecendo á nova emprendedora a titorización dunha muller mentora (empresaria ou profesional de recoñecida traxectoria e experiencia) que lle acompañe no proceso e despois na consolidación do negocio ou empresa. Preténdese motivala, empoderala e lograr afianzar o éxito das novas iniciativas empresariais femininas nas súas etapas de posta en marcha e crecemento e evitar peches prematuros. • Reforzo de recursos humanos para a titorización e deseño dos itinerarios integrais de emprendemento con enfoque de xénero e o seu seguimento, así como o da súa formación curricular da muller emprendedora. • Medición e avaliación dos itinerarios de emprendemento a través de indicadores desde a perspectiva de xénero para identificar porque en ocasións fallan, porque abandonan as mulleres o emprendemento, a formación, etc. e reforzo do persoal para a titorización das mulleres emprendedoras e deseño e seguimento dos itinerarios de ser necesario. • Impulso da participación das mulleres nas accións formativas de emprendemento mediante a orientación e asesoramento. • Fomento de charlas e reunións de emprendedoras para visibilizar que moitos dos retos e dificultades que atopan son comúns a todas elas.

LIÑA DE ACTUACIÓN 3. MEDIDAS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO QUE FOMENTEN A VISIBILIDADE DO PAPEL DA MULLER NOS SECTORES ESTRATÉXICOS LOCAIS

OBXECTIVO

Fomentar a creación de iniciativas empresariais femininas nos sectores estratéxicos locais, visibilizando as mulleres emprendedoras en sectores punteiros para o municipio.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Actuacións para o fomento da visibilidade da muller emprendedora nos sectores estratéxicos locais	<ul style="list-style-type: none"> • Accións de fomento da visibilidade da muller emprendedora en sectores punteiros e tractores do municipio (comercio de proximidade, hostalaría, asistencial e sanitario, loxístico, téxtil, TIC...) como motivación ao resto de mulleres para incentivar o emprendemento como alternativa de acceso ao mercado laboral. Para elo, organizaranse xornadas nas que se inviten a mulleres. <ul style="list-style-type: none"> → Organización de xornadas/seminarios nas que se inviten a mulleres emprendedoras nestes sectores, que mediante relatorios ou mesas redondas, contarán a súa experiencia á poboación feminina e a cidadanía en xeral. Actividades específicas no Centro Municipal de Emprego, Viveiros de Empresas, Centros

	<p>Cívicos, participación en xornadas, foros e eventos organizados na cidade...</p> <p>→ Elaboración de guías que recollan exemplos prácticos de éxito de mulleres nestes sectores.</p>
--	---

5.6. EIXE VI. COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. FOMENTO DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS PROGRAMAS INTERINSTITUCIONAIS DE INSERCIÓN LABORAL RECOLLIDOS NO PLAN MUNICIPAL DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

OBXECTIVO

Priorizar o acceso aos programas interinstitucionais de inserción laboral recollidos no Plan Municipal de Emprego e Economía Social ás mulleres e especialmente, ás pertencentes a colectivos minoritarios, en situación de vulnerabilidade social e con dificultades de acceso ao mercado de traballo.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
<p>M1: Aplicación da perspectiva de xénero nos programas interinstitucionais de inserción laboral recollidos no Plan Municipal de Emprego e Economía Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Priorizarase o acceso das mulleres, sobre todo as pertencentes a colectivos vulnerables e con dificultades de inserción no mercado de traballo, nos programas específicos de inserción laboral recollidos no Plan Municipal de Emprego e Economía Social: <ul style="list-style-type: none"> → Programas de inserción laboral da mocidade. → Programas de inserción laboral para persoas desempregadas maiores de 45 anos. → Obradoiros de emprego para a rehabilitación de equipamentos ou espazos municipais. → Programas de inserción laboral dirixido a persoas con diversidade funcional. → Nos programas de inserción laboral dirixidos a mulleres darase

	<p>atención especial ás mulleres pertencentes a colectivos vulnerables e con dificultades de inserción.</p> <p>→ Outros programas desenvolvidos.</p>
--	--

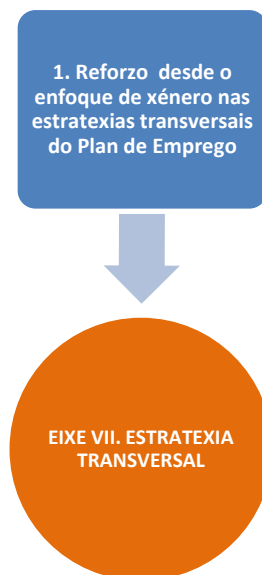
LIÑA DE ACTUACIÓN 2. COLABORACIÓN CON OUTRAS ADMINISTRACIÓN E AXENTES ECONÓMICOS E SOCIAIS DA ZONA PARA O IMPULSO DO EMPREGO E O EMPRENDEMENTO FEMININO

OBXECTIVO

Colaborar e participar en proxectos supramunicipais cos distintos axentes, entidades e colectivos sociais e económicos do municipio e a súa contorna que inflúen de maneira directa e indirecta na inserción laboral e o emprendemento feminino.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
<p>M1: Participación en proxectos supramunicipais xeradores de emprego e para a promoción da inserción laboral e emprendemento das mulleres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Busca activa do Servizo municipal de Emprego e Empresa de colaboracións en programas e proxectos de ámbito supramunicipal con distintas administracións públicas da contorna e con outras entidades que compartan o obxectivo de fomentar o emprego e o emprendemento feminino. • Fomento na participación do Concello en proxectos europeos e transnacionais innovadores que incidan en programas de emprego e emprendemento feminino, a formación das mulleres, mellora da competitividade empresarial, etc.

5.7. EIXE VII. ESTRATEXIA TRANSVERSAL



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. REFORZO DESDE O ENFOQUE DE XÉNERO NAS ESTRATEXIAS TRANSVERSAIS DO PLAN DE EMPREGO

OBXECTIVO

Impulsar o enfoque de xénero nas estratexias transversais do Plan de emprego que permitan a xeración e mellora do emprego feminino.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Impulso da participación das Concellerías de Xustiza Social e Igualdade e Diversidade nas estratexias transversais do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres	Contarase coa participación, opinión e asesoramento das Concellerías de Xustiza social e Igualdade e Diversidade en cuestións relacionadas co emprego, as mulleres, a igualdade de oportunidades e a conciliación no desenvolvemento das estratexias transversais do Plan municipal.
M2: Impulso da inclusión de cláusulas sociais e de igualdade nos contratos e licitacións públicas municipais	Continuación e compromiso do Concello coa inclusión de cláusulas estratéxicas de discriminación positiva nas contratacións públicas do Concello, recoñecendo e/ou penalizando ás empresas, profesionais e entidades participantes se teñen ou non medidas de igualdade e conciliación, se teñen formación específica neste tema, se fomentan a diversidade profesional con perspectiva de xénero, existe presenza de mulleres nos cadros directivos, etc. Farase un seguimento do seu cumprimento.

5.8. EIXE VIII. RESPONSABILIDADE SOCIOLABORAL



LIÑA DE ACTUACIÓN 1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA O IMPULSO DO EMPREGO E EMPRENDEMENTO FEMININO

OBXECTIVO

Ofrecer ás mulleres do municipio medidas de apoio no coidado de fillos/a, persoas maiores, enfermas ou con discapacidade para facilitarlles o acceso ao emprego, formación e emprendemento e fomentar entre o tecido empresarial outras vías para a conciliación laboral.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Servizos para facilitar a conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de actividades lúdicas e de gardaría en todos os distritos (en espazos municipais, como bibliotecas, centros cívicos...) e nos servizos municipais de emprego e empresa. Trasladarase aos Servizos Sociais e de Educación a ampliación destes servizos con flexibilidade horaria para atender a menores de idade fora do horario escolar e en período vacacional. • Disposición de servizos de canguraxe que faciliten o acceso das mulleres a actividades de emprego e emprendemento e a asistencia a eventos de networking e aplicación de monitoraxe nestes servizos de canguraxe. • Xestión dunha “Bolsa de horas en centros de estancias curtas”, que permita costear (a un prezo acordado e por unhas horas, mañá/tarde) as horas de coidado de menores, maiores e persoas dependentes en centros especializados, liberando ás mulleres coidadoras das súas cargas e permitíndolles dispoñer de tempo para acudir á formación, eventos de networking, emprender, etc.
M2: Axudas para a conciliación	Axudas para o coidado de fillos/as ata os 8 anos e/ou o coidado de persoas dependentes: Becas de conciliación (bonos horas, cheques).

LIÑA DE ACTUACIÓN 2. SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN EMPRESARIAL EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

OBXECTIVO

Realizar accións, en coordinación coa área de Igualdade e Diversidade, encamiñadas a sensibilizar e concienciar ás empresas no establecemento de medidas para a igualdade de oportunidades no entorno de traballo, a conciliación, o aproveitamento do talento feminino e a eliminación das desigualdades de xénero nas condicións laborais.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Campañas de sensibilización empresarial en igualdade de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Posta en marcha de accións concretas que axuden motivar e promover entre as empresas a igualdade de oportunidades no emprego e as medidas de conciliación tanto para mulleres como para homes, o talento feminino e a aposta polos procesos de selección non discriminatorios: entrevistas sen preguntar por maternidade, promoción do curriculum oculto (no que non se amose nin xénero nin idade, soamente as aptitudes, habilidades e capacidades da persoa para o posto para que se seleccione por criterios de competencias e

	<p>adecuación ao posto) e que asuman estes principios como un aspecto mínimo na súa xestión, e implanten plans de igualdade para a súa consecución.</p> <p>→ Xornadas de concienciación.</p> <p>→ Elaboración dun folleto informativo/guía de sensibilización para a súa difusión entre empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de campañas de sensibilización co empresariado local e da contorna sobre a flexibilidade/racionalización dos horarios no posto de traballo e das xornadas laborais e fomento doutras vías flexibles de traballo fora da oficina (teletraballo, traballo en casa, traballo en telecentros...).
M2: Apoio e asesoramento no deseño de Informes de igualdade nas empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientacións e elaboración de ferramentas (por exemplo, unha guía de pautas básicas e boas prácticas) que axuden ás empresas no deseño dos seus plans de igualdade. • Impulso dunha Rede Mentoring en temas relacionados con Plans e medidas de igualdade.
M3: Distintivos de empresas pola igualdade/conciliación	<p>Transferencia de boas prácticas empresariais mediante o recoñecemento ás empresas coruñesas con plans ou medidas de igualdade e conciliación (mediante un selo, premios, etc.).</p>

LIÑA DE ACTUACIÓN 3. FOMENTO DA VISIBILIDADE DA SITUACIÓN DO EMPREGO E O EMPRENDIMENTO DAS MULLERES NUN EVENTO ANUAL

OBXECTIVO

Difundir e visibilizar a situación do emprego e emprendemento feminino no municipio nun evento anual, a través da programación dunha serie de actividades.

MEDIDAS	ACTUACIÓNS
M1: Campaña de visibilidade da situación do emprego e o emprendemento feminino a través dun evento anual (mes de marzo)	<p>Organización dun evento anual (no mes de marzo) para fomentar a visibilidade da situación do emprego e o emprendemento das mulleres no municipio e a súa contorna, agrupando unha serie de actividades programadas ao longo do mes (relatorios, seminarios, escaparate de emprendedoras, promoción do talento feminino, etc.).</p>

6. MATRIZ DE OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS DO INFORME. INDICADORES DE AVALIACIÓN

A Matriz de Obxectivos Estratéxicos do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres establece a partir dunha Matriz de Marco Lóxico (MLL) e un Cadro de Mando Integral, obtendo unha ferramenta de traballo que resume as principais características do Informe e permite á súa Comisión de Seguimento e Avaliación examinar a consecución e logro do Informe en todas as súas etapas.

Preséntase de forma sistemática e lóxica os obxectivos do Informe e as medidas estratéxicas que o compoñen. Serve para realizar o seguimento do seu desempeño, avaliando se os seus obxectivos se acadaron a través da revisión dos indicadores definidos para cada medida de actuación e definir os recursos que poden influír na súa consecución.

A Matriz defínese a partir dos seguintes aspectos:

- **Obxectivo xeral:** principal obxectivo que se quere acadar co Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres a medio e longo prazo.
- **Obxectivos estratéxicos:** establecen os propósitos operativos, é dicir, os efectos ou resultados que se esperan obter como consecuencia da aplicación do Informe.
- **Medidas estratéxicas:** accións estratéxicas que deben realizarse para obter os obxectivos dentro dun período de tempo especificado. Para cada medida recóllese o seu código de identificación, facendo referencia ao número de eixe estratéxico (E), liña de actuación (L) e medida (M) na que se integra dentro do Informe (Por ex. E1.L1.M1).
- **Indicadores de verificación e seguimento:** parámetros ou magnitudes a medir ou ter en conta para coñecer ata que grado se cumpren os obxectivos estratéxicos establecidos e se acadan os resultados desexados.
- **Frecuencia de medición dos indicadores:** período de tempo no que se fai a medición dos indicadores de verificación e seguimento das medidas do Informe.
- **Recursos necesarios:** persoal municipal e outros recursos necesarios para acadar os resultados propostos.
- **Prioridade:** orde de prioridade da posta en marcha de cada medida.
- **Orzamento:** partida económica asignada a cada unha das medidas propostas.

7. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN DO INFORME

O Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres concretarase mediante plans de acción anuais con orzamentos concretos.

Para a avaliación do Informe constituirase unha Comisión de Seguimento e Avaliación entre o persoal asignado para o desenvolvemento do Informe (persoa coordinadora e persoal administrativos), os membros da Concellería de Igualdade e Diversidade e o equipo do Servizo de Emprego e Empresa da Concellería de Emprego e Economía Social, que partindo dos indicadores definidos previamente para o seguimento da execución dos contidos do Informe (ver Matriz de Obxectivos Estratéxicos), analizará a súa consecución e de ser o caso, propondrá as modificacións que sexan necesarias, a fin de adaptar o mesmo nas futuras periodicidades anuais e para novas medidas estratéxicas que podan producirse.

No seguimento do Informe terase en conta ademais da súa execución e resultados, a evolución da conxuntura socioeconómica no municipio e contorna e o seu impacto no ámbito do emprego.

A Comisión reunirse inicialmente, ao menos, trimestralmente e irá analizando de forma permanente a execución das liñas e medidas estratéxicas do Informe a partir dos indicadores recollidos para a súa avaliación e control.

Establecerase un calendario das reunións de seguimento e avaliación para o cumprimento dos obxectivos e os responsables de cada acción estratéxica responsabilizarase da súa área. Para cada reunión presentarase un informe sobre as actuacións levadas a cabo no período e os resultados acadados. Elaborarase unha memoria semestralmente que servirá de apéndice a unha xeral que se confeccionará á finalización do período de tres anos do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres.

8. PUBLICIDADE E DIFUSIÓN DO INFORME

Para o éxito do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres é fundamental que todas as medidas e accións estratéxicas contidas no mesmo sexan coñecidas pola poboación feminina, os axentes económicos e sociais e o tecido empresarial, tanto do municipio como da comarca ou zona de influencia.

Por ese motivo, aprobado o informe, o primeiro paso é realizar unha presentación pública do mesmo á cidadanía, aos axentes económicos e sociais da zona e as empresas locais mediante unha rolda de prensa na que se involucren os medios de comunicación públicos rexionais e tamén a súa difusión na web e Redes Sociais do Concello.

A continuación é de vital importancia realizar un mailing a través de correo electrónico, ou se se considera oportuno mediante correo postal, para a difusión das accións e servizos propostos no Informe de Emprego a todas as empresas locais e aquelas de maior influencia na zona, así como aos membros do Pacto Local de Emprego. Outro factor importante é a publicidade do Informe mediante o seu acceso desde a web municipal (PDF de descarga).

Con posterioridade realizaranse contactos, vía telefónica e/ou visitas presenciais, aos axentes económicos, sociais e empresas máis representativas da zona para dar a coñecer este Informe e estes poderán contribuír tamén na súa difusión.

A vixencia do Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres está prevista para o ano 2020, cunha revisión e actualización anual.

9. MEMORIA ECONÓMICA

O Informe para unha estratexia no Emprego 2020. De mellora da empregabilidade das mulleres concrétase a través das distintas medidas de actuación estratéxicas que o compoñen, as cales teñen asignadas un orzamento concreto (previsto e proxección) ao longo do período 2018-2020 para a súa consecución.

MEDIDAS ESTRATÉXICAS		TIPO DE GASTO	ORZAMENTO 2018	ORZAMENTO 2019	ORZAMENTO 2020	ORZAMENTO TOTAL
CUSTE DO PERSOAL ASIGNADO AO PLAN DE EMPREGO DIRIXIDO A MULLERES			63.000,00 €	63.000,00 €	63.000,00 €	189.000,00 €
	1 coordinador asignado ao PEM (coste salarial anual)	Persoal	41.000,00 €	41.000,00 €	41.000,00 €	123.000,00 €
	1 administrativo/a asignado ao PEM (coste salarial anual)	Persoal	22.000,00 €	22.000,00 €	22.000,00 €	66.000,00 €
EIXE I. PARTICIPACIÓN CIDADÁ						
EI.L1.M1	Colaboración e participación Concello co resto entidades Pacto Local Empleo para fomento e impulso emprego e emprendemento feminino	Persoal (1)				
EI.L1.M2	Presenza Concillería Igualdade e Diversidade no Pacto Local Empleo	Persoal (2)				
EI.L1.M3	Presenza equilibrada de mulleres e homes no Pacto Local para o Empleo	Persoal (1)				
EI.L1.M4	Establecemento medidas de conciliación que faciliten encontros do Pacto	Contrata (3)				
EI.L1.M5	Continuación e mellora da comunicación efectiva e proactividade do Concello cara os axentes económicos e sociais da contorna para compartir	Persoal (1)				
EI.L2.M1	Colaboración con entidades e axentes que desenvolvan proxectos emprego e emprendemento mulleres	Persoal (1)				
EIXE II. DIAGNOSE SOCIO-ECONÓMICA E PROSPECCIÓN LABORAL			28.500,00 €		28.500,00 €	57.000,00 €
EII.L1.M1	Introdución nos estudos prospección laboral Plan Empleo Municipal dunha perspectiva de xénero explícita e reforzo do Observatorio Municipal	Contrata	28.500,00 €		28.500,00 €	57.000,00 €
EIXE III. CALIDADE E INNOVACIÓN			26.911,42 €	27.850,92 €	19.220,92 €	73.983,25 €
EIII.L1.M1	Medición e análise impacto xénero no Servizo Empleo e Empresa	Contrata		5.000,00 €		5.000,00 €
EIII.L2.M1	Reforzo da integración da perspectiva de xénero nos contidos da web	Persoal (1)(2)				
EIII.L2.M2	Mellora e fomento incorporación enfoque de xénero na difusión servizos e recursos municipais a través distintos canais de comunicación	Persoal (1)(2)				
EIII.L2.M3	Difusión multicanal dos servizos e recursos municipais en materia de conciliación	Persoal (1) (2) e Contrata	18.321,42 €	18.260,92 €	14.630,92 €	51.213,25 €
EIII.L3.M1	Asignación persoal técnico específico para Plan de Empleo Mulleres	Persoal (1)				
EIII.L3.M2	Fomento estabilidade persoal técnico municipal Servizo Empleo e Empresa e dotación de efectivos suficientes	Persoal (2)				
EIII.L3.M3	Reciclaixe permanente coñecementos técnicos e en igualdade de oportunidades persoal municipal Servizo Empleo e Empresa	Contrata	4.590,00 €	4.590,00 €	4.590,00 €	13.770,00 €
EIII.L3.M4	Integración perspectiva xénero procedementos de traballo persoal técnico municipal Servizo Empleo e Empresa	Contrata	4.000,00 €			4.000,00 €
EIII.L4.M1	Coordinación entre áreas municipais relacionadas coa muller e o emprego, emprendemento e empresa	Persoal (1)(2)				
EIII.L4.M2	Colaboración intramunicipal para o fomento e impulso emprego e emprendemento feminino	Persoal (1)(2)				
EIXE IV. PROMOCIÓN DO EMPREGO			11.423,00 €	11.423,00 €	11.423,00 €	34.269,00 €
EIV.L1.M1	Mellora itinerarios integrais emprego con actuacións desde perspectiva xénero	Persoal (1)(5)				
EIV.L2.M1	Talleres e seminarios de motivación e empoderamento	Persoal (1) e Contrata	8.640,00 €	8.640,00 €	8.640,00 €	25.920,00 €
EIV.L2.M2	Accións para xeración de redes contactos e mellora das interaccións sociais mulleres	Persoal (1) e Contrata	2.783,00 €	2.783,00 €	2.783,00 €	8.349,00 €
EIV.L3.M1	Acordos colaboración con entidades e empresas para realización practicas formativas non laborais con mulleres	Persoal (1)				
EIV.L3.M2	Continuación do Programa Coruña Emprega	Persoal (5)				
EIV.L3.M3	Fomento público de emprego dirixido a mulleres	Persoal (1)				
EIXE V. PROMOCIÓN DA ACTIVIDADE EMPRESARIAL E O EMPRENDEMENTO			5.400,00 €	5.400,00 €	5.400,00 €	16.200,00 €
EV.L1.M1	Actuacións fomento visibilidade emprendemento feminino e motivación mulleres emprendedoras en sectores nos que están subrepresentadas	Persoal (1) e Contrata	5.400,00 €	5.400,00 €	5.400,00 €	16.200,00 €
EV.L1.M2	Accións difusión da cultura emprendedora en centros educativos con enfoque de xénero	Persoal (5)				
EV.L2.M1	Mellora itinerarios integrais de emprendemento con actuacións desde perspectiva de xénero	Persoal (1)(5)				
EV.L3.M1	Actuacións fomento da visibilidade da muller emprendedora nos sectores estratéxicos locais (SEL)	Persoal (1) e Contrata (4)				
EIXE VI. COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL						
EVI.L1.M1	Aplicación perspectiva xénero nos programas interinstitucionais de inserción laboral do Plan Municipal Empleo	Persoal (1)				
EVI.L2.M1	Participación en proxectos supramunicipais xeradores emprego e promoción inserción laboral e emprendemento mulleres	Persoal (1)				

MEDIDAS ESTRATÉXICAS		TIPO DE GASTO	ORZAMENTO 2018	ORZAMENTO 2019	ORZAMENTO 2020	ORZAMENTO TOTAL
EIXE VII. ESTRATEXIA TRANSVERSAL						
EVII.L1.M1	Impulso participación Concellerías de Xustiza Social e Igualdade e Diversidade nas estratexias transversais do Plan de Emprego Mulleres	Persoal (1)(2)				
EVII.L1.M2	Impulso inclusión cláusulas sociais e de igualdade nos contratos e licitacións públicas municipais	Persoal (1)(2)				
EIXE VIII. RESPONSABILIDADE SOCIOLABORAL			120.039,18 €	100.508,18 €	102.508,18 €	323.055,55 €
EVIII.L1.M1	Servizos para facilitar a conciliación	Contrata e axudas económicas	76.015,18 €	66.815,18 €	66.815,18 €	209.645,55 €
EVIII.L1.M2	Axudas para a conciliación	Contrata e axudas económicas	27.000,00 €	27.000,00 €	27.000,00 €	81.000,00 €
EVIII.L2.M1	Campañas de sensibilización empresarial en igualdade de oportunidades	Persoal (1) e Contrata	2.700,00 €	2.700,00 €	2.700,00 €	8.100,00 €
EVIII.L2.M2	Apoio e asesoramento no deseño de plans de igualdade nas empresas	Persoal (1) e Contrata	7.000,00 €	- €	- €	7.000,00 €
EVIII.L2.M3	Distintivos de empresas pola igualdade/conciliación	Persoal (1) e Contrata	2.000,00 €	- €	2.000,00 €	4.000,00 €
EVIII.L3.M1	Campaña visibilidade situación do emprego e emprendemento feminino a través dun evento anual	Persoal (1) e Contrata	5.324,00 €	3.993,00 €	3.993,00 €	13.310,00 €
		TOTAL	255.273,60 €	208.182,10 €	230.052,10 €	693.507,80 €
(1) Horas orzamentadas na partida de CUSTE PERSOAL ASIGNADO AO PEM						
(2) Horas de persoal municipal de outras áreas ou departamentos (Servizo Emprego e Empresa, CIM/Igualdade, Recursos Humanos, Xurídico, Informática...)						
(3) Servizo orzamentado na medida EVIII.L1.M1						
(4) Orzamento incluído na medida EV.L1.M1						
(5) Horas de persoal do Servizo de Emprego e Empresa						

10. CRONOGRAMA DE EXECUCIÓN DO INFORME

Na cronoloxía que se amosa a continuación detállase o tempo estimado no período 2018-2020 para cada unha das actividades ou accións estratéxicas que comprenden o Informe. Este timing considera meses de 4 semanas cada un (finalmente as semanas integradas en cada mes de execución virá determinado polos días laborais de traballo do mes efectivo).

A selección do persoal técnico asignado ao Informe (unha persoa coordinadora do Informe e persoal administrativo) será seleccionado no último trimestre do ano 2017, para a execución das medidas do Informe no período 2018-2020.

Cada tres meses realizaranse reunións periódicas da Comisión de Seguimento e Avaliación do Informe para ir analizando a execución das medidas estratéxicas propostas a partir dos indicadores recollidos para a súa avaliación e control. En función dos resultados do seguimento, tomaranse as medidas oportunas e adaptarase o calendario de traballo en función destas.

			ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
MEDIDAS ESTRATÉXICAS			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
EIXE I	El.L1.M1	Colaboración e participación Concello co resto entidades Pacto Local Emprego para fomento e impulso emprego e emprendemento feminino												
	El.L1.M2	Presenza Concellería Igualdade e Diversidade no Pacto Local para o Emprego												
	El.L1.M3	Presenza equilibrada de mulleres e homes no Pacto Local para o Emprego												
	El.L1.M4	Establecemento medidas de conciliación que faciliten encontros do Pacto Local												
	El.L1.M5	Continuación e mellora da comunicación efectiva e proactividade do Concello cara os axentes económicos e sociais da contorna para compartir sinerxias												
	El.L2.M1	Colaboración con entidades e axentes que desenvolvan proxectos emprego e emprendemento mulleres												
EIXE II	EII.L1.M1	Introdución nos estudos prospección laboral Plan Emprego Municipal dunha perspectiva de xénero explícita e reforzo do Observatorio Municipal												
EIXE III	EIII.L1.M1	Medición e análise impacto xénero no Servizo municipal Emprego e Empresa												
	EIII.L2.M1	Reforzo da integración da perspectiva de xénero nos contidos da web municipal												
	EIII.L2.M2	Mellora e fomento incorporación enfoque de xénero na difusión servizos e recursos municipais a través distintos canais de comunicación												
	EIII.L2.M3	Difusión multicanal dos servizos e recursos municipais en materia de conciliación												
	EIII.L3.M1	Asignación persoal técnico específico para Plan de Emprego Mulleres												
	EIII.L3.M2	Fomento estabilidade persoal técnico municipal Servizo Emprego e Empresa e dotación de efectivos suficientes												
	EIII.L3.M3	Reciclaxe permanente coñecementos técnicos e en igualdade de oportunidades persoal municipal Servizo Emprego e Empresa												
	EIII.L3.M4	Integración perspectiva xénero procedementos de traballo persoal técnico municipal Servizo Emprego e Empresa												
	EIII.L4.M1	Coordinación entre áreas municipais relacionadas coa muller e o emprego, emprendemento e empresa												
	EIII.L4.M2	Colaboración intramunicipal para o fomento e impulso emprego e emprendemento feminino												

		ANO 2018				ANO 2019				ANO 2020			
MEDIDAS ESTRATÉGICAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
EIXE IV	EIV.L1.M1	Mellora itinerarios integrais emprego con actuacións desde perspectiva xénero											
	EIV.L2.M1	Talleres e seminarios de motivación e empoderamento											
	EIV.L2.M2	Accións para xeración de redes contactos e mellora das interaccións sociais mulleres											
	EIV.L3.M1	Acordos colaboración con entidades e empresas para realización practicas formativas non laborais con mulleres											
	EIV.L3.M2	Continuación do Programa Coruña Emprega											
	EIV.L3.M3	Fomento público de emprego dirixido a mulleres											
EIXE V	EV.L1.M1	Actuacións fomento visibilidade emprendemento feminino e motivación mulleres emprendedoras en sectores nos que están subrepresentadas											
	EV.L1.M2	Accións difusión da cultura emprendedora en centros educativos con enfoque de xénero											
	EV.L2.M1	Mellora itinerarios integrais de emprendemento con actuacións desde perspectiva de xénero											
	EV.L3.M1	Actuacións fomento da visibilidade da muller emprendedora nos sectores estratégicos locais (SEL)											
EIXE VI	EVI.L1.M1	Aplicación perspectiva xénero nos programas interinstitucionais de inserción laboral do Plan Municipal Emprego											
	EVI.L2.M1	Participación en proxectos supramunicipais xeradores emprego e promoción inserción laboral e emprendemento mulleres											
EIXE VII	EVII.L1.M1	Impulso participación Concellerías de Xustiza Social e Igualdade e Diversidade nas estratexias transversais do Plan de Emprego Mulleres											
	EVII.L1.M2	Impulso inclusión cláusulas sociais e de igualdade nos contratos e licitacións públicas municipais											
EIXE VIII	EVIII.L1.M1	Servizos para facilitar a conciliación											
	EVIII.L1.M2	Axudas para a conciliación											
	EVIII.L2.M1	Campañas de sensibilización empresarial en igualdade de oportunidades											
	EVIII.L2.M2	Apoio e asesoramento no deseño de plans de igualdade nas empresas											
	EVIII.L2.M3	Distintivos de empresas pola igualdade/conciliación											
	EVIII.L3.M1	Campaña visibilidade situación do emprego e emprendemento feminino a traves dun evento anual											