

III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2014 – 2018

CONCELLO DE MOAÑA 1

ÍNDICE

01

INTRODUCCIÓN

02

MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

03

PRINCIPIOS REITORES DO III PIOM

04

METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN

05

DIAGNOSE

- DATOS MUNICIPAIS DE POBOACIÓN
- DATOS DO CONCELLO
- DATOS DE EMPREGO
- DATOS DE CULTURA E LECER
- DATOS DA ACTIVIDADE DO CIM

06

ESTRUTURA E CONTIDOS DO PLAN

07

PERÍODO DE VIXENCIA

08

SEGUIMENTO E AVALIACIÓN

09

GLOSARIO DE TERMOS

10

BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

2

A Administración local ten un papel fundamental no feito de potenciar e crear os mecanismos necesarios para garantir un benestar social para toda a cidadanía. Articulando as accións necesarias para loitar contra calquera situación, práctica, política, etc. que poida acontecer discriminatoria, garantindo o principio de igualdade real entre as persoas.

En canto á igualdade de xénero, lograronse moitos avances a nivel de igualdade formal nos últimos anos, pero aínda non se alcanzou a igualdade real entre as persoas.

Seguen existindo na nosa sociedade múltiples discriminacións por razón de xénero que afectan a todos os ámbitos da vida cotiá das persoas, homes e mulleres. Ámbitos como a educación; o traballo e como nos relacionamos con el; como xestionamos as tarefas de coidado; a participación social e como inflúen os roles e estereotipos e a división sexual do traballo no feito da menor participación das mulleres; a saúde androcéntrica; a violencia machista, etc.

É necesario, por iso, o esforzo das administracións e doutros axentes sociais, para materializar a igualdade real.

É vontade do Concello de Moaña articular as políticas e accións necesarias para traballar sobre as estruturas que fundamentan, perpetúan e xustifican as desigualdades de xénero e así previlas e tamén destinar os recursos necesarios para dar resposta ás desigualdades que xa se están a dar.

As principais ferramentas coas que conta o Concello para planificar, ordenar e impulsar estas políticas de xénero e/ou de igualdade de oportunidades no municipio, son os Plans de Igualdade Municipais.

Este III Plan que a continuación se describe, toma como referencia diferentes aspectos:

- Os anteriores Plans de Igualdade e a traxectoria do concello cara á igualdade de xénero.
- A análise da realidade que se realizou no segundo e terceiro trimestres de 2014.
- Un marco referencial político, xurídico e teórico de referencia.
- A participación das persoas na elaboración da análise do III PIOM.

02

MARCO NORMATIVO

O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste III Plan de Igualdade de Oportunidades, estes son:

MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW)
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995
- Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997

UNIÓN EUROPEA

- Tratado de Amsterdam de 1997
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005
- Recomendacións do Consello de Europa de Lisboa
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress)
- Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003) e Daphne II (2004-2008)

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española
- Lei 27/2.003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica
- Lei 30/2.003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero
- Real Decreto 355/2.004 polo que se crea un rexistro central para a protección das vítimas da violencia doméstica
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2008-2011
- Anteproxecto de Lei integral para a igualdade de trato e a non discriminación

ÁMBITO GALEGO

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galiza
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Pacto Galego polo emprego, asinado no 2007
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza
- Plan de fomento da corresponsabilidade
- VI Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2013-2015

ÁMBITO LOCAL

- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Moaña
- II Plan de Igualdade entre Homes e Mulleres do Concello de Moaña 2008 - 2012

03

PRINCIPIOS REITORES

Entendemos os principios reitores como liñas estruturadoras básicas e mandatos de optimización para promover e adoptar as medidas necesarias que garantan a plena eficacia.

Os principios reitores deste III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Moaña son os seguintes:

REFORZAMENTO DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Os **poderes públicos** deben adoptar as medidas oportunas para garantir o exercicio efectivo por parte de mulleres e homes, en condicións de igualdade, dos dereitos políticos, civís, económicos, sociais e culturais e do resto dos dereitos fundamentais que poidan ser recoñecidos nas normas, incluído o control e o acceso ao poder e aos recursos económicos e sociais.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDADE OU MAINSTREAMING

Institucionalizar a perspectiva de xénero na totalidade das políticas e actuacións municipais dependentes de todas as concellerías, departamentos e áreas municipais.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

Sen participación non é posible a transversalidade. Participar supón involucrar a distintas áreas municipais: persoal político, social, cultural, educativo, etc. no desenvolvemento do III PIOM.

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN E COORDINACIÓN

Os poderes públicos teñen a obrigaón de colaborar e coordinar as súas actuacións en materia de igualdade na procura de realizar intervencións máis eficaces e acordos cunha utilización racional dos recursos.

PRINCIPIO DE OPTIMIZACIÓN E RENDIBILIDADE

Dos recursos públicos locais e supramunicipais, debe resultar un investimento económico, eficaz e eficiente mediante o uso racional de recursos públicos.

PRINCIPIO DE RESPETO Á DIVERSIDADE E Á DIFERENZA

Respectando tanto a diversidade e as diferenzas existentes entre mulleres e homes ao longo dos seus ciclos vitais, expectativas, interese, así coma á diversidade e diferenzas existentes dentro dos propios colectivos de mulleres e homes.

04

METODOLOXÍA E FASES

O III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Moaña elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO

Configurouse o grupo de traballo para a elaboración do III PIOM conformado por persoal técnico do Concello de Moaña e persoal técnico da consultora contratada.

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

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

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

Para a elaboración do III PIOM tívose en conta como primeira fonte documental os resultados recollidos na **avaliación do II Plan de Igualdade** de Oportunidades para as Mulleres do Concello de Moaña 2008 – 2012.

A iso engadiuse un estudo pormenorizado das recentes **normas legislativas**, acordos, etc. de ámbito internacional, europeo, estatal e nacional en materia de igualdade.

Ademais, consultáronse e analizáronse **datos cuantitativos e información de tipo cualitativo** provinte de diversas fontes oficiais: Concello de Moaña, Centro de Información á Muller de Moaña, Instituto Galego de Estatística (IGE), Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Galego das Cualificacións, Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), etc.

Recolleuse a opinión de diferentes colectivos do concello a través do deseño e aplicación de **cuestionarios** elaborados á medida do Concello de Moaña. Un dos cuestionarios dirixiuse ao **persoal político e técnico do Concello** onde se recollía a súa valoración en opinión sobre os contidos dos anteriores plans e sobre o que debería incluír, dende o seu punto de vista, o actual.

Do mesmo xeito, elaborouse outro **cuestionario** dirixido aos denominados **Informantes Clave** que son institucións, entidades, asociacións e persoas que contan con información e/ou a súa actividade ten repercusión directa e incidencia no ámbito da igualdade.

Enriquecido todo isto coa consulta de fontes bibliográficas de referencia.

FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

Nesta fase contactouse e informouse do proceso de elaboración do III PIOM, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos do Concello de Moaña e a entidades do municipio. Pretendeuse que todas as persoas do concello se implicasen na elaboración do PIOM e que o asumisen como propio, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade. Todo elo a través de:

- Enquisa ao persoal político e técnico e axentes sociais do Concello de Moaña. A enquisa recolleu datos cuantitativos e cualitativos.
- Enquisa a axentes sociais a través dun cuestionario dirixido a Informantes Clave do Concello

FASE IV: ELABORACIÓN E CONSULTA

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

FASE V: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

Consistiu na planificación estratéxica do III PIOM a partir das diferentes situacións e condicións de vida de mulleres e homes de Moaña, respondendo á realidade diagnosticada, priorizando e decidindo as actividades cuxos resultados sexan máis viables para acadar un impacto maior sobre os problemas detectados na diagnose. Para rematar coa redacción do plan definitivo, tal e como se presenta actualmente.

Para elaborar o III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Moaña, realizouse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que permitise:

- Identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Moaña en materia de Igualdade.
- Establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Moaña, Centro de Información á Muller municipal, Instituto Galego de Estatística (IGE), *Instituto Nacional de Estadística* (INE), Instituto Galego das Cualificacións, *Instituto de Mayores y Servicios Sociales* (IMSERSO), *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD), etc.
- E da realización de entrevistas e enquisas semiestruturadas ao persoal técnico, político do Concello, dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo e diversos axentes socioeconómicos e culturais do concello.

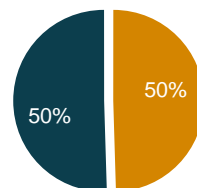
As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nos seguintes bloques:

- Datos e gráficos de Poboación.
- Datos e gráficos do Concello.
- Datos e gráficos de Emprego.
- Datos e gráficos de Cultura e Lecer.
- Datos e gráficos do CIM e Violencia de Xénero.
- Datos e gráficos de Resposta ás Enquisas do persoal técnico e político do Concello.
- Análise DAFO.

DATOS E GRÁFICOS DE POBOACIÓN

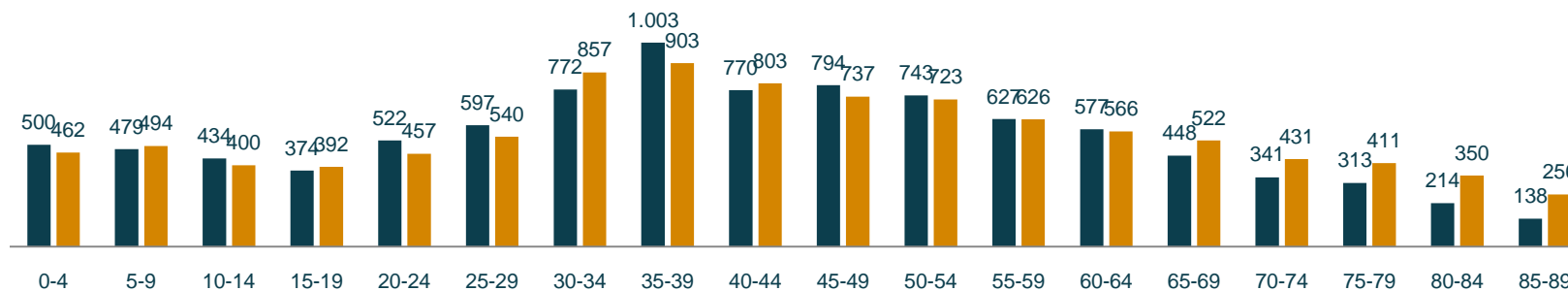
Poboación total de Moaña: 19.604 persoas

■ HOMES ■ MULLERES

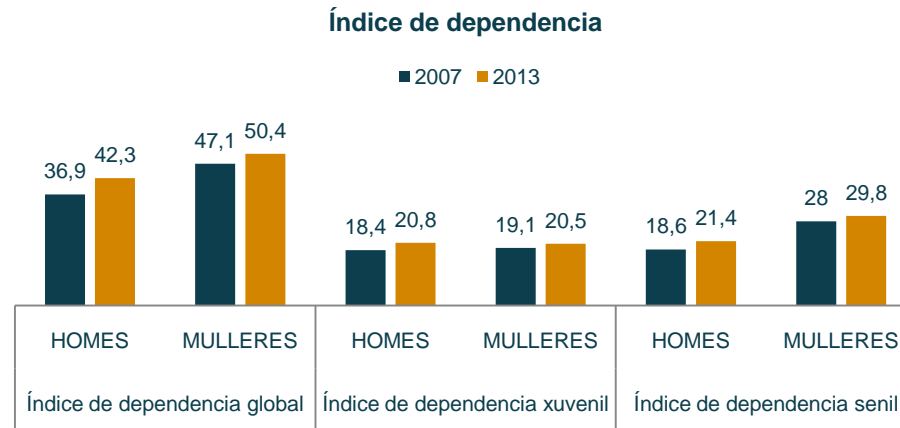
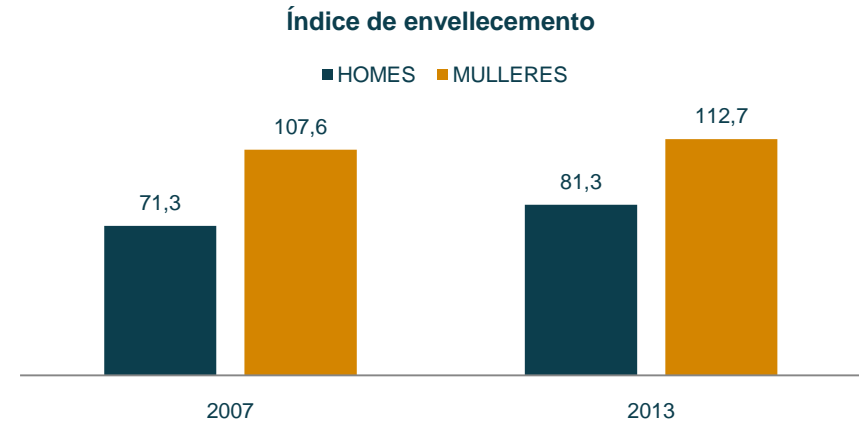
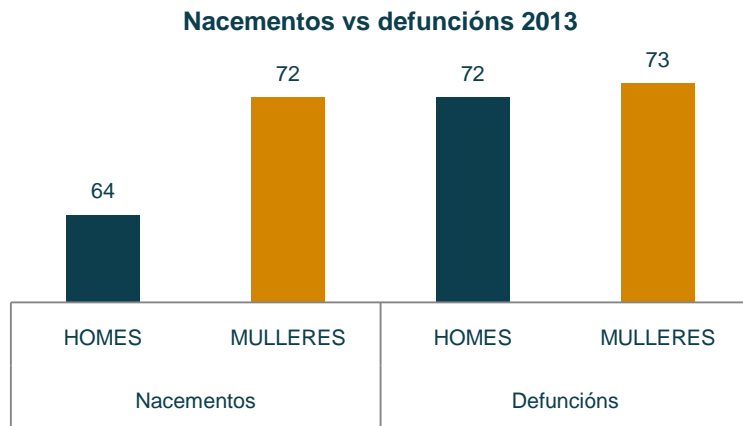


Poboación Moaña segundo sexo e grupos quinquenais de idade 2013

■ HOMES ■ MULLERES

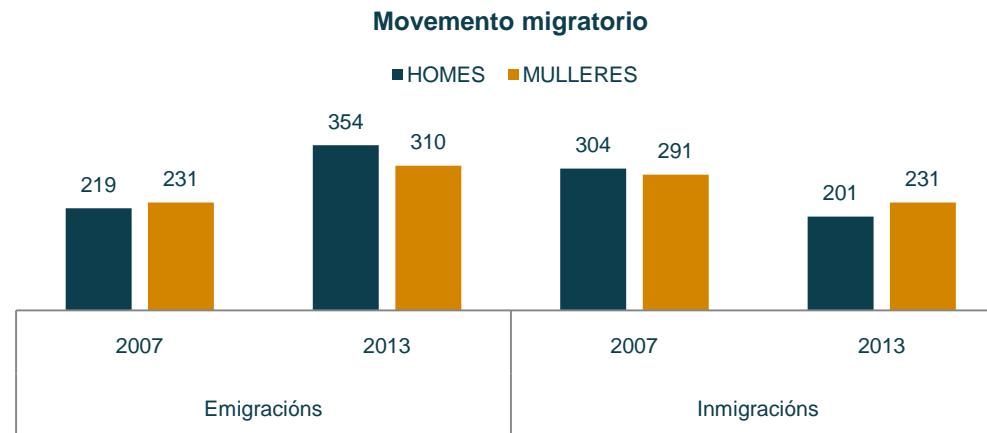


Como vemos podemos observar nestes gráficos, a poboación masculina e feminina de Moaña está bastante equilibrada, non obstante imos apreciando un aumento da poboación feminina segundo envellece a poboación e comprobamos que o índice de envellecemento vai incrementándose con respecto a períodos anteriores.



Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

O índice de dependencia das persoas maiores incrementase considerablemente do ano 2007 ao ano 2013, coherentemente ao que ocorre co datos galegos..



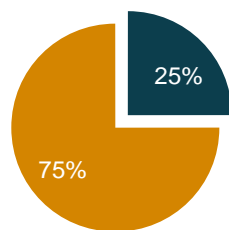
Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

Con respecto aos movementos migratorios, aumentaron tanto a emigración masculina como a feminina, mentres que a inmigración descendeu considerablemente, sobre todo a masculina, probable consecuencia directa da situación de crise económica actual. Nestes momentos a poboación estranxeira supón un 3% da poboación do Concello de Moaña.

DATOS E GRÁFICOS DO CONCELLO

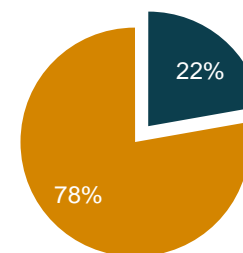
Corporación municipal concello de Moaña

■ HOMES ■ MULLERES



Grupos políticos concello de Moaña

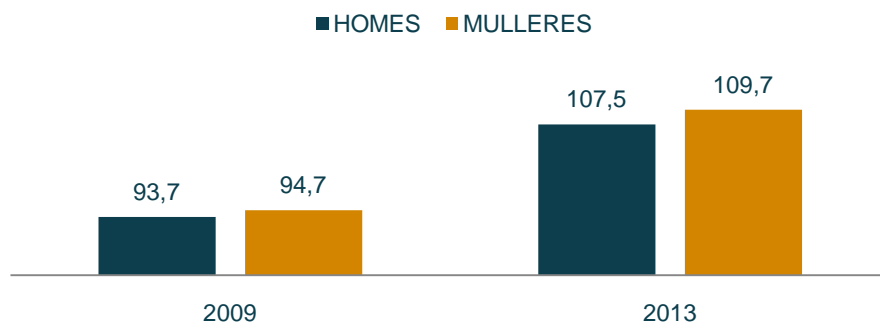
■ HOMES ■ MULLERES



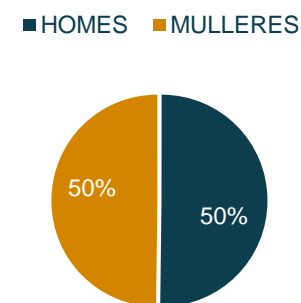
Fonte: Información propia do Concello de Moaña

A representación política do Concello de Moaña, está mais representada por mulleres que por homes.

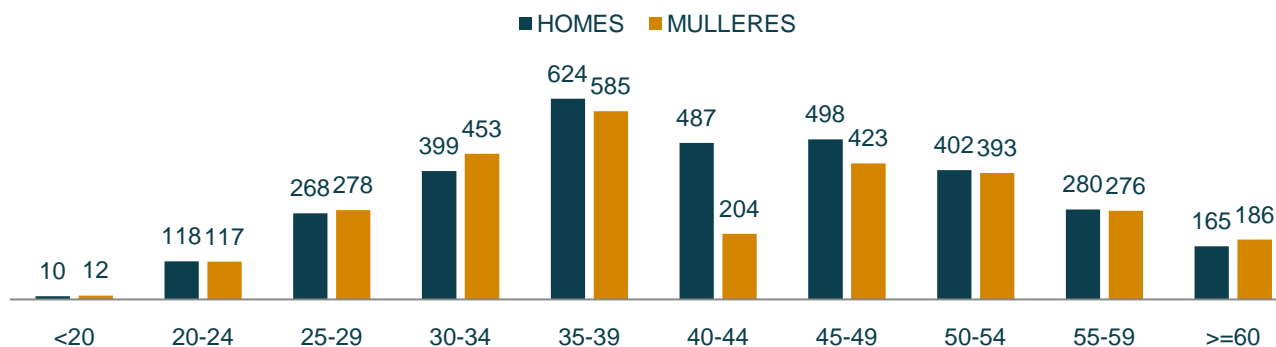
Índice de estrutura de poboación en idade activa



Afiliacións á Seguridade Social setembro 2014



Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral setembro 2014

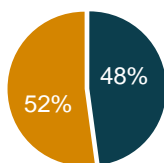


Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

Podemos observar nas gráficas precedentes que a afiliación á Seguridade Social é moi similar entre homes e mulleres e que se incrementou o índice de estrutura de poboación en idade activa dende que se elaborara o anterior PIOM.

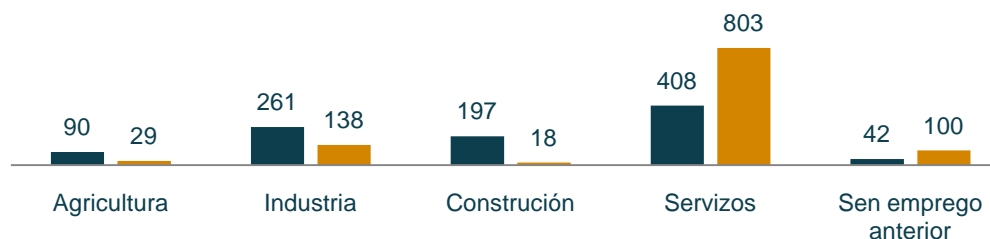
Paro total segundo sexo outubro 2014

■ HOMES ■ MULLERES



Paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade outubro 2014

■ HOMES ■ MULLERES

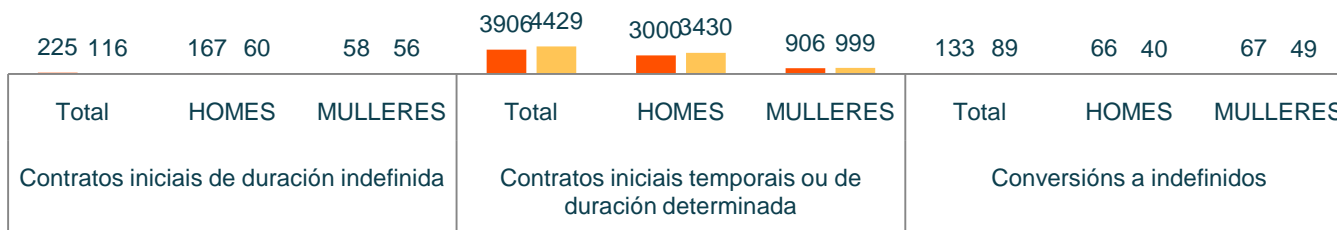


15

En todos os sectores destaca o paro masculino, agás no sector servizos no que as mulleres duplican aos homes. Tamén subliñar que no grupo de “sen emprego anterior” o paro é maior nas mulleres. Ambos os datos se repiten noutras estatísticas estatais e autonómicas. O incremento da poboación activa, sobre todo das mulleres é un dos efectos da crise económica.

Comparativa de contratos rexistrados segundo tipo e sexo

■ 2009 ■ 2013

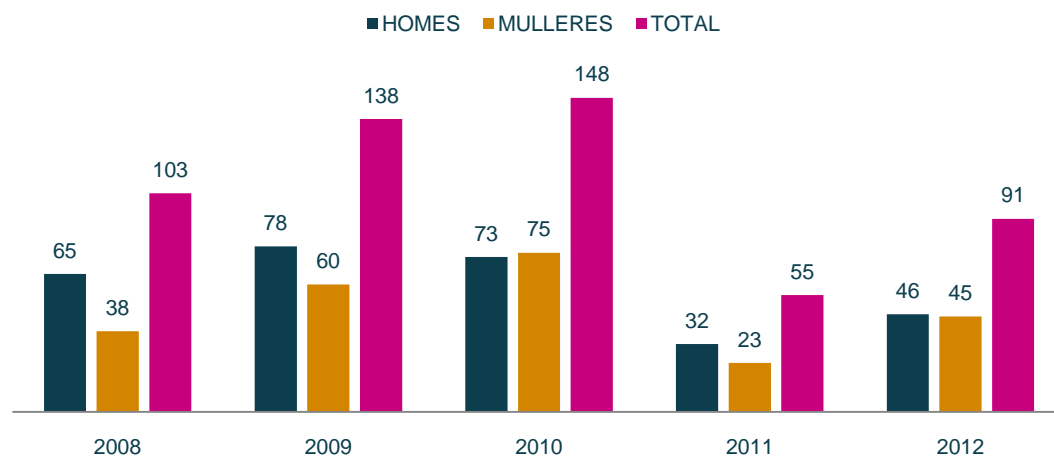


O total de contratos firmados no ano 2013 no concello de Moaña foron 7.178, dos cales 4.790 corresponderon a homes e 3.388 a mulleres.

Comeza salientable destacar como a temporalidade se incrementa para as mulleres; ademais obsérvase un descenso en contratación indefinida e conversións a indefinidos, sendo sempre a muller a que soporta cifras menores que os homes o que fala da maior precariedade feminina.

Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

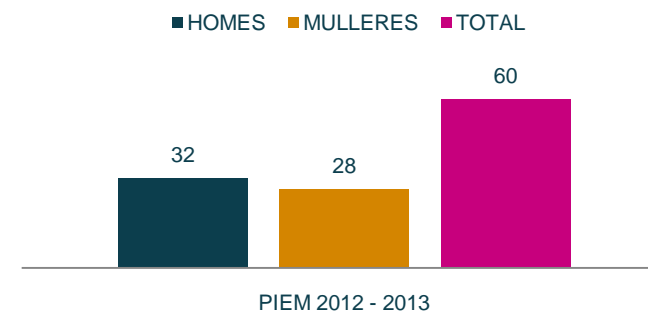
Alumnado das accións formativas AFD do Concello de Moaña



Fonte: Información propia do Concello de Moaña

A asistencia aos cursos AFD impartidos no Concello de Moaña durante o período 2008 – 2012, mostra unha relativamente equilibrada, cun pequeno incremento de participación masculina na maioría dos cursos.

Plans Integrados de Emprego Moaña

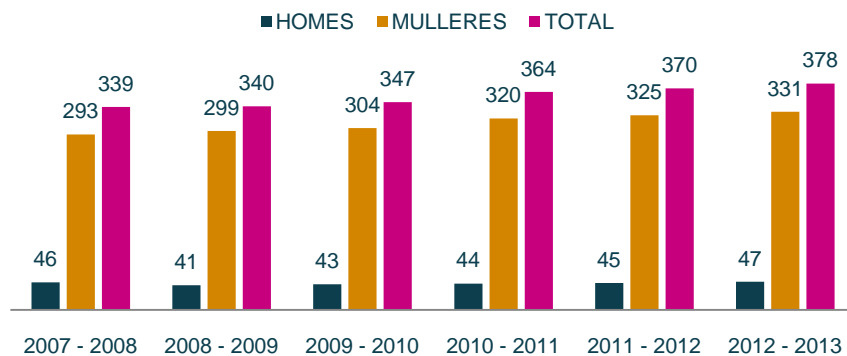


Fonte: Información propia do Concello de Moaña

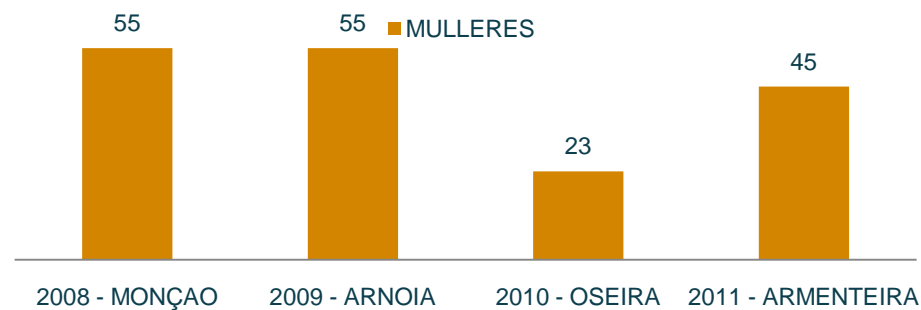
Con respecto aos Plans Integrados de Emprego do concello, vemos unha participación masculina sixelamente maior.

DATOS E GRÁFICOS DE CULTURA E LECER

Ximnasia para maiores



Participación das saídas culturais 2008 - 2011



17

Fonte: Información propia do Concello de Moaña

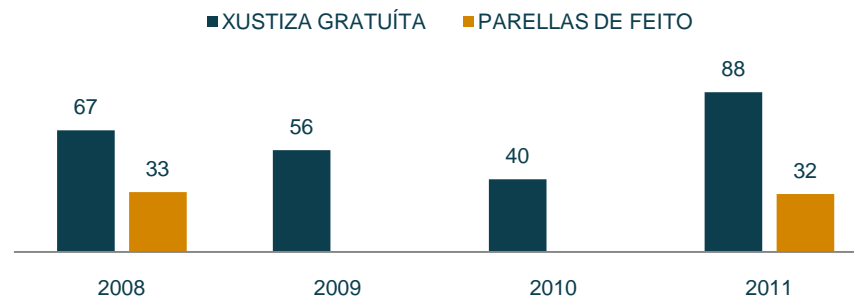
Nos gráficos de actividades culturais e de lecer podemos percibir que a participación é practicamente exclusiva de mulleres; índa que debemos destacar que as saídas culturais descritas no gráfico organizanse e promóvense dende o Centro de Información á Muller municipal.

DATOS E GRÁFICOS DA ACTIVIDADE DO CIM

ATENCIÓN PSICOLÓXICA DO CIM DE MOAÑA

	Nº PERSOAS ATENDIDAS	% PROBLEMÁTICA VIOLENCIA DE XÉNERO
ANO 2008	336	18%
ANO 2009	596	17%
ANO 2010	509	17%
ANO 2011	400	17%

ASESORAMENTO LEGAL



18

No mes de xullo do ano 2010, constituíuse a **MESA LOCAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO** a través dun convenio asinado coa Subdelegación de Goberno. Dende o seu inicio e con carácter trimestral, realizase unha xuntanza da que forman parte as forzas e corpos de seguridade, xustiza, educación, sanidade e o persoal do CIM. Deste xeito, procúrase acadar unha coordinación e unha maior eficacia cara o tratamento da violencia de xénero en xeral e das vítimas en particular.

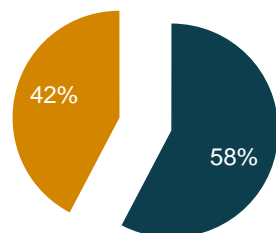
Os datos de 2011 da Mesa Local contra a Violencia de Xénero do Concello de Moaña, totalizar para ese ano un total de 33 ordes de afastamento, das cales unha foi de alto risco, unha de medio, dous de baixo e o resto de non apreciado.

Fonte: Información propia do Concello de Moaña

DATOS E GRÁFICOS DE RESPONSA Á ENQUISA PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DO CONCELLO DE MOAÑA

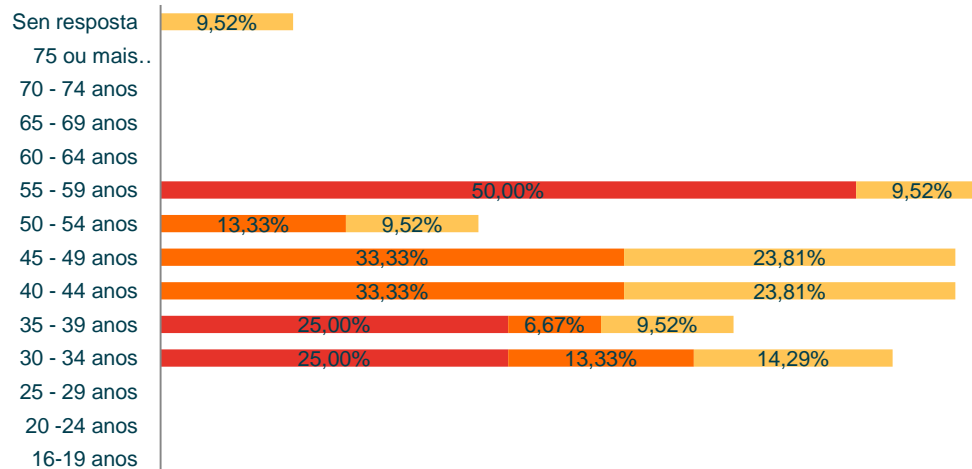
Resposta á enquisa

■ HOMES ■ MULLERES



Idade das persoas que contestaron ao cuestionario

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

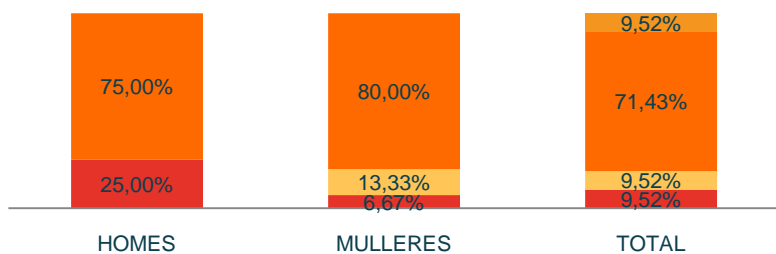


O grupo maioritario de participantes na enquisa de opinión foron mulleres.

O grupo maior das persoas participantes situáronse na franxa de idade entre 40 e 49 anos para as mulleres e a franxa de 55 a 59 anos para os homes.

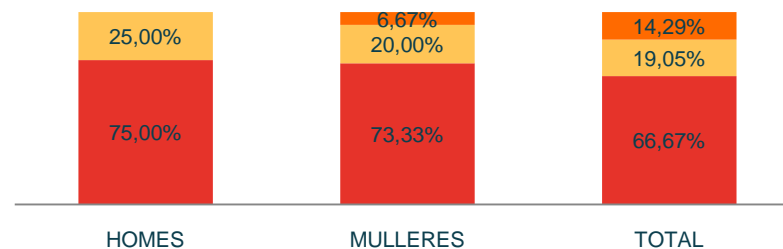
1. Cal é a súa antigüidade traballando no Concello de Moaña?

■ Menos de 2 anos ■ Entre 2 e 5 anos ■ Mais de 5 anos ■ Sen resposta



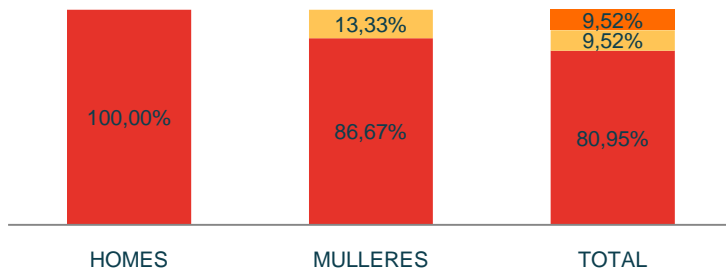
2. Que tipo de contratación laboral mantén co Concello? (a contestar polo persoal técnico do Concello)

■ Indefinido ■ Temporal ■ Sen resposta



3. Qué tipo de xornada laboral cumpre no concello?

■ Completa ■ Parcial ■ Sen resposta



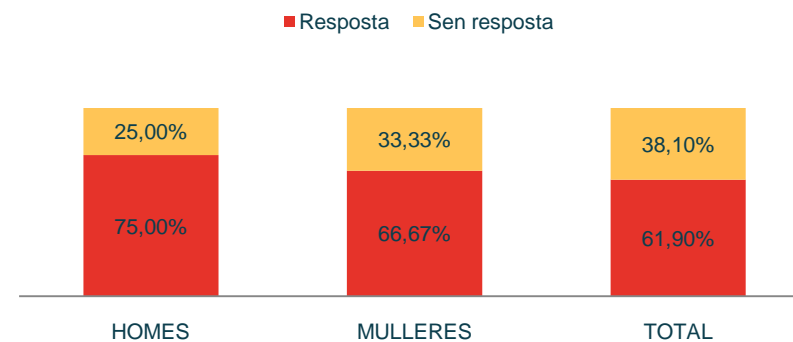
Neste gráficos vemos que de entre as persoas que contestaron ao cuestionario as mulleres teñen maior antigüidade traballando no concello. Sen embargo, son os homes os que teñen maior porcentaxe de xornadas laborais completas.

Observamos unha porcentaxe de temporalidade similar entre mulleres e homes, aínda que chama a atención as porcentaxes de sen resposta que atopamos.

4. Pensa vostede que os concellos deben xogar un papel impulsor e protagonista no desenvolvemento das políticas de Igualdade de Oportunidades?



5. Cal é a finalidade que na súa opinión debe ter un PIOM?



Na resposta á pregunta 4 obsérvase como o 100% das persoas que responderon á enquisa, pensan que é un labor do concello asumir o liderado na promoción da igualdade.

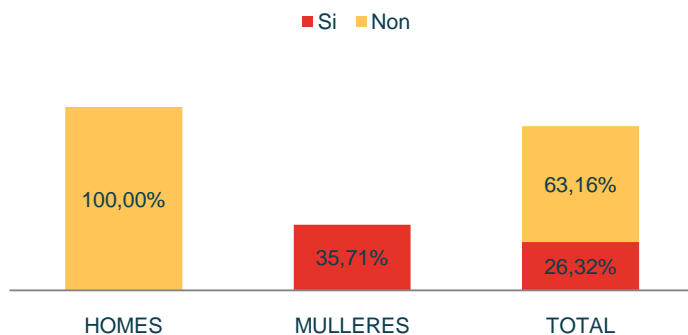
O 61,90% das persoas responderon á pregunta “Cal é a finalidade que na súa opinión debe ter un PIOM?”. A continuación reflectimos as contestacións:

COMENTARIOS REALIZADOS:

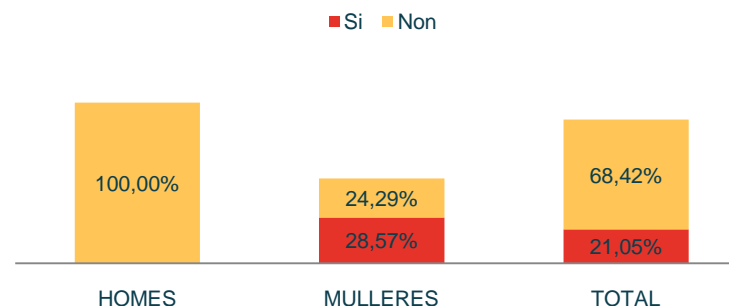
1. Todos/as os/as traballadores/as potencialmente iguais teñen potencialmente o mesmo dereito a un ben social ou económico.
2. Sensibilizar os traballadores municipais na igualdade de xénero e integrar a igualdade nas actuacións municipais.
3. Ofrecer facilidades para facilitar o acercamento cara á igualdade.
4. Plasmear nun documento formal a realidade social e de xénero existente no Concello de Moaña tanto na índole institucional como no seu entorno.
5. Suporto que establecer unha serie de parámetros e normativas en materia de igualdade no ámbito laboral. deberá servir como referente de consulta e como traballo impulsor de mellora no tema de condicións de igualdade no traballo.
6. Garantir que a sociedade reflexione e chegue a entender (pois aínda non o sabe) que está formada de mulleres e homes (digo que non o sabe, pois moitas mulleres actúan como homes e moitos homes só contan cos outros homes para todo: cargos directivos, cargos políticos, para explicar a historia e os acontecementos importantes que aconteceron nela...)
7. Evitar discriminacións por sexo, facilitar a conciliación familiar, ter en conta situacións e necesidades específicas das mulleres, fomentar discriminación positiva,

- educar en igualdade, detectar, paliar situacións de abusos, etc . fomentar o acceso das mulleres a postos de responsabilidade, outros.
8. Supervisar a elección/promoción do traballador/a en igualdade de condicións.
 9. Acadar que os homes e as mulleres teñan as mesmas oportunidades en calquera ámbito.
 10. O Plan de Igualdade ten por finalidade a promoción e a participación da muller na vida social, económica, laboral, cultural e política e a realización tanto de medidas ou actuacións dirixidas a combater a discriminación por razón de sexo, como para facer efectivo o principio de transversalidade nas políticas municipais. Para levar a cabo isto é necesario sensibilizar a cidadanía de que homes e mulleres somos iguais, fomentando unha sociedade que elimine as discriminacións por razón de sexo, que facilite o acceso da muller ao emprego, a formación e a educación, e que impulse a modificación de políticas de calquera tipo para que supoñán a implicación de tódolos seres humanos na busca da igualdade e a erradicación da discriminación. A Administración é necesario que apoie as accións contidas no Plan de Igualdade xa que van dirixidas especificamente a alcanzar de forma progresiva a absoluta igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
 11. Igualar.
 12. Participación en todo tipo de procesos, decisións e actividades sen prexuízos de xénero.
 13. Posibilitar que, independentemente das circunstancias persoais de cada un/unha, o persoal teña as mesmas facilidades para formarse e promocionar laboralmente.

6. Coñece os contidos do anterior PIOM de Moaña?



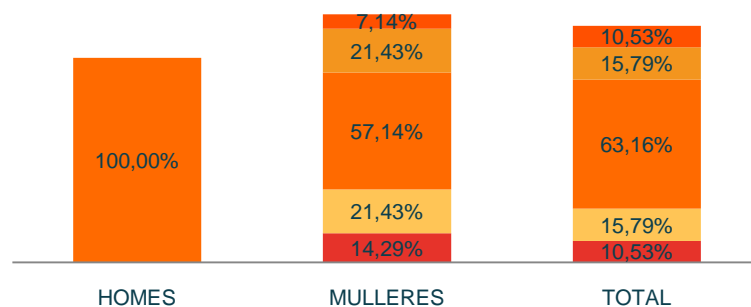
7. Coñece os resultados (avaliación) obtidos polos anteriores Planes de Igualdade do Concello de Moaña?



Tanto no coñecemento do anterior PIOM como a avaliación do mesmo, hai máis mulleres que homes informados sobre o mesmo.

8. Considera que os Planes de Igualdade anteriores cumpriron estas finalidades?

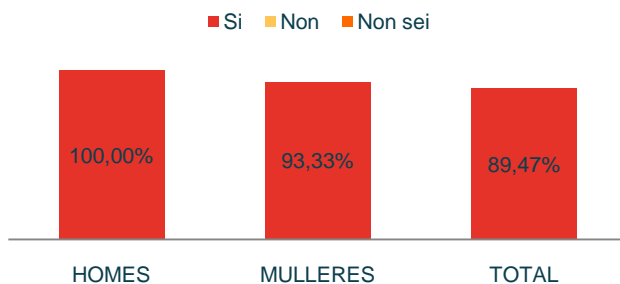
■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Comentarios ■ Sen resposta



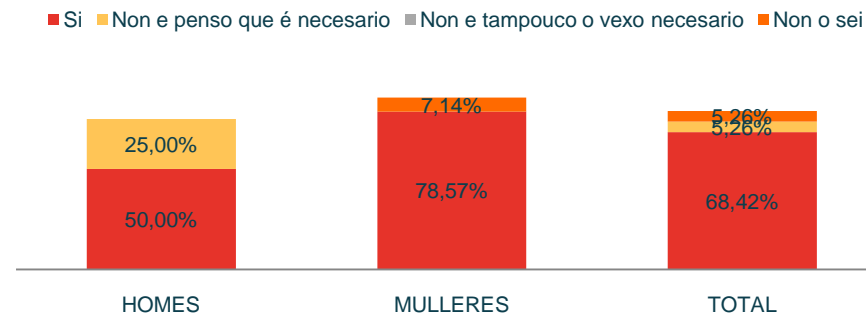
COMENTARIOS REALIZADOS:

1. Non na súa totalidade, quedando aspectos pendentes de traballar.
2. Aínda que avanzamos na igualdade de dereitos entre ambos sexos, queda un camiño bastante largo por avanzar e conseguir que a igualdade de oportunidades sexa real e efectiva.
3. Obviamente non. Non sei se había plan, pero ata agora todas as xefaturas de servizos foron desempeñadas por homes (urbanismo, estatística e secretaría)

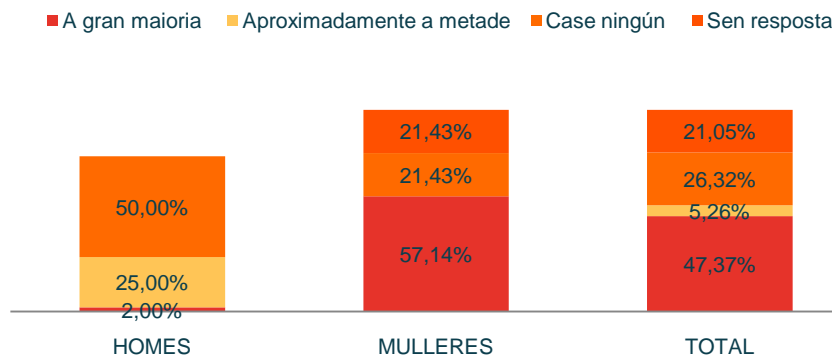
9. Sabe a quen debe dirixirse no caso de que teña algunha dúbida sobre o Plan ou calquera outra cuestión relacionada con el mesmo?



10. Sabía vostede que o Concello de Moaña solicita e obtén subvencións para programas de conciliación, de saúde, violencia de xénero e coeducación entre outros grazas a ter un PIOM en vigor?



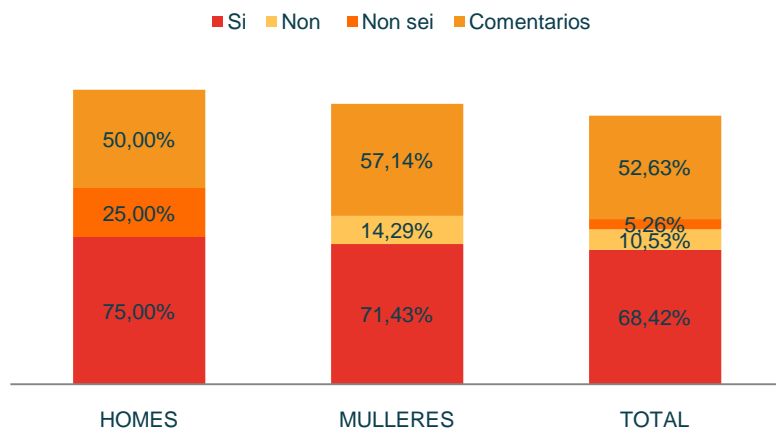
11. Lévese a cabo, no seu traballo a desagregación dos datos por sexo?



Vemos un elevado grao de coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade por parte do persoal. Sinalar que se mantén un lixeiro nivel maior de información nas mulleres. Unha razón é que como vimos nos datos de postos de traballo ocupados polo persoal do Concello, había máis mulleres traballando nas áreas relacionadas coa atención ás persoas e servizos sociais.

Isto tamén pode estar a influír nos gráficos da esquerda onde comprobamos que entre as mulleres hai unha maior actividade para obter e presentar datos desagregados por sexo.

12 . Considera importante que se analicen os datos en función do sexo?



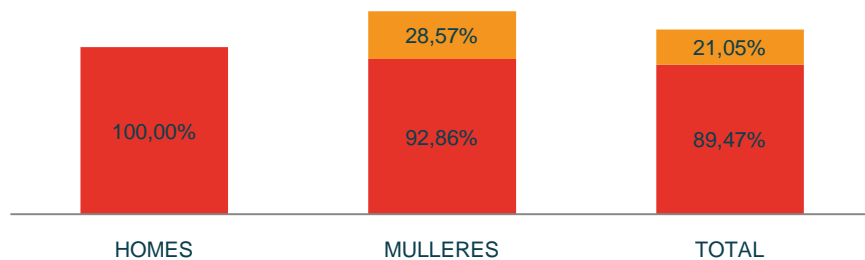
Os comentarios que xerou esta pregunta reflíctense a continuación.

COMENTARIOS REALIZADOS:

1. *Analizar os datos permite identificar problemas e buscar solucións.*
2. *Sería un mecanismo necesario cara a determinar a existencia de diferenzas entre ambos sexos.*
3. *Sí, ... son datos que revelan como é a situación laboral en canto a xénero dentro da empresa e me parece un dato importante.*
4. *Para constatar o grao de implicación das accións por parte deles e delas.*
5. *Serven para coñecer se hai discriminacións na situación das mulleres no ámbito laboral, ver en cales están mais e menos representadas, etc.*
6. *Como ferramenta de supervisión a longo prazo, si.*
7. *Para poder ver as diferenzas existentes entre mulleres e homes*
8. *É necesario e imprescindible que se analicen os datos en función do sexo, porque esa información recollida sexa a nivel cuantitativo ou cualitativo será diferenciada en función do sexo. Resulta importante e necesaria porque da a coñecer a realidade exacta nun momento e lugar determinado en relación coa posición de homes e mulleres. Sería analizar o impacto de xénero, é dicir, que nos permitiría estudar a realidade tendo en conta as diferentes situacións dos homes e as mulleres como por exemplo poderíamos observar as condicións nas que se atopan homes e mulleres, os índices de participación, o acceso aos recursos e desenvolvemento, o control da riqueza, o poder de toma de decisións entre ambos sexos, as distintas necesidades e expectativas...*
9. *Mellor coñecemento da poboación e elaboración de programas en función dos resultados.*
10. *Dependendo do asunto para o que se trate. Para xustificar a subvención que recibiamos para alfabetización dixital, pedíalle ao monitor que me desagregara os datos para ver se se cumpría o obxectivo; e se non se cumpría había que orientar os cursos para que así fose.*

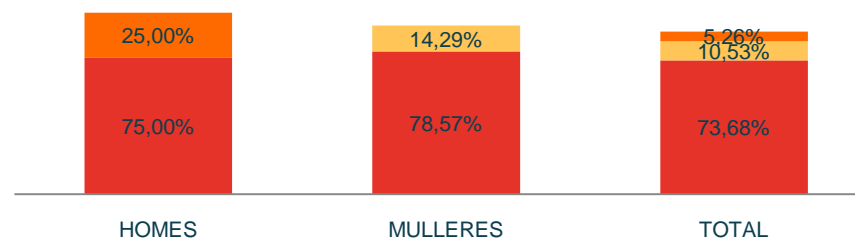
13. Os documentos internos que produce o seu departamento empregan unha linguaxe non sexista?

■ Si ■ Non ■ Non sei o que é linguaxe non sexista ■ Comentarios



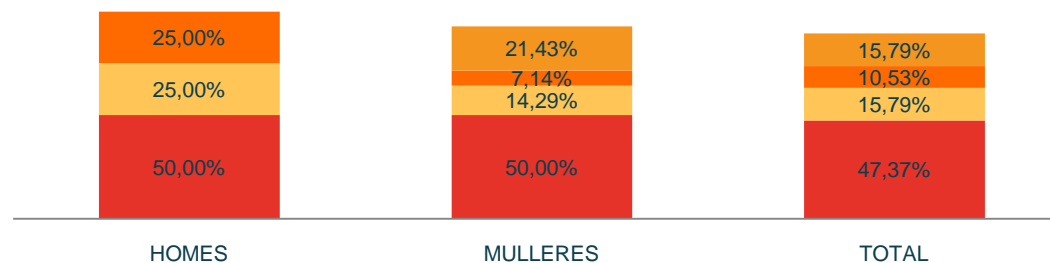
14. Considera vostede que mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de promoción no concello?

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



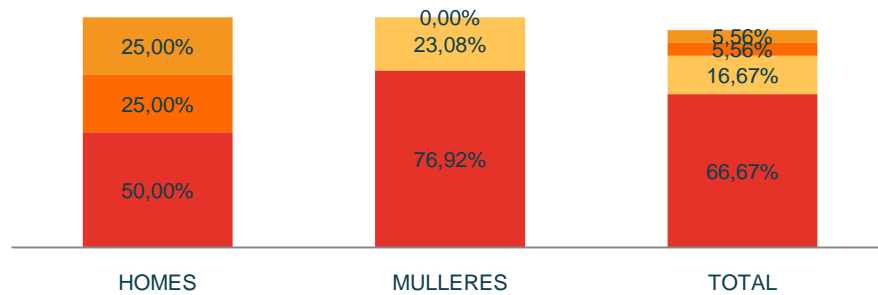
15. Cree vostede que se están levando a cabo no concello accións para que as mulleres e os homes ocupen postos tradicionalmente ocupados polo sexo oposto?

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



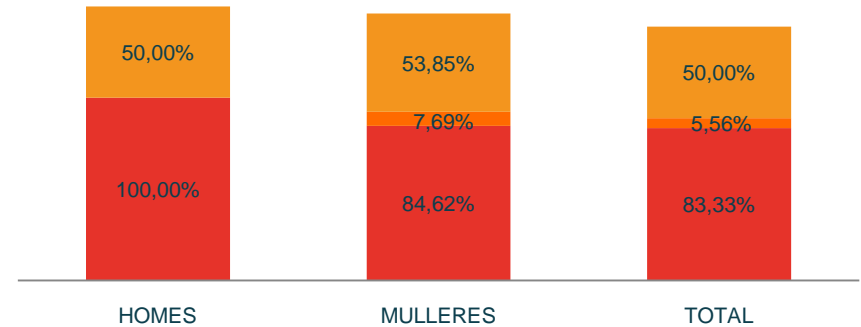
16. Considera vostede que mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de promoción no concello?

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



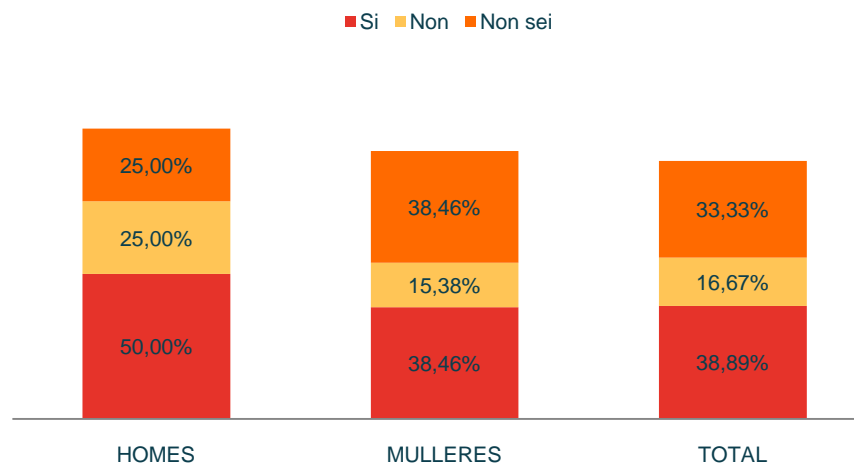
17. Cree vostede que existe unha política salarial igualitaria entre homes e mulleres dentro do concello?

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



Chama a atención a diferente percepción de homes e mulleres con respecto aos temas de oportunidades de promoción profesional e políticas salariais. Estas percepcións coinciden con datos doutros estudos como *“La mujer directiva en España. Women as Leaders de PwC e Isotés”*.

18. Considera que os obxectivos e actuacións que contemple o futuro III PIOM afectarán á súa área municipal?

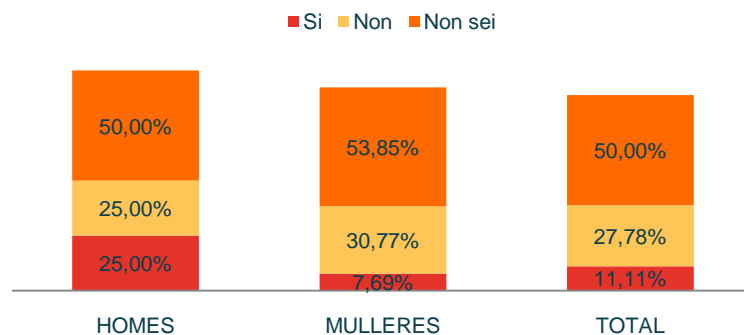


Nesta pregunta apréciase un importante descoñecemento de cómo afectaría o III PIOM en determinadas áreas e departamentos municipais.

COMENTARIOS REALIZADOS:

1. *Tratándose do CIM, constitúe un eixe prioritario a elaboración do PIOM e por ende afecta de xeito directo neste departamento.*
2. *Nesta área xa se teñen en conta os principios de igualdade, non discriminación... polo que sexan cal sexan os obxectivos e as actuacións que contemple o futuro III PIOM virán a reforzar o traballo que xa desenvolvemos.*
3. *Si sempre que haxa un seguimento para o seu cumprimento e unha avaliación constante para a mellora das actuacións*
4. *Considero (todo sen consultar co resto de traballadores) que o noso departamento é moi coidadoso co trato non sexista. Non son necesarias actuacións no noso ámbito.*
5. *Descoñezo o seu contido.*
6. *Non, porque o principio de igualdade xa o temos presente nas actuacións que emprendemos dende o Centro de Información á Muller ao longo do noso traballo diario.*
7. *Francamente, pola información que temos, o dubido. De feito recibimos a enquisa e ninguén nos dixo que estaba en marcha.*

19. As actuacións que se realizan desde a súa área ou departamento teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes do municipio?

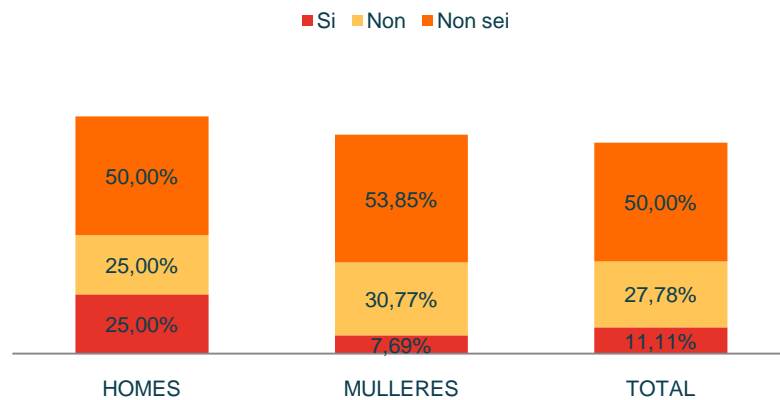


Nesta pregunta apréciase un importante descoñecemento, sobre todo dos homes, da transversalidade de xénero na toma de decisións e actuacións.

COMENTARIOS REALIZADOS:

1. *Que eu saiba non existen estudos que fagan referencia*
2. *Os datos sirven para comprobar que se houbera unha desproporción entre os homes e as mulleres que veñen a cursos de informática, poder aplicar medidas para cambiar iso.*
3. *Dende o CIM tTraballamos directamente na igualdade e utilizamos nas datas programadas (8 de marzo e 25 de novembro) una atención específica con datos de participación que serven de referente. Con carácter anual realizamos unha saída cultural a un concello de interés exclusivamente con mulleres co fin de promocionar e potenciar a súa autonomía, independencia e igualdade de oportunidades.*
4. *O ámbito no que traballo é educativo non formal. dende a ludoteca traballamos a igualdade entre nenas e nenos todos os días nas actividades, nas actitudes e na linguaxe.*
5. *Non necesito estes datos para planificar accións de dinamización lingüística.*
6. *Anosa planificación ven definida polo Servizo de Orientación da Xunta que planifica a axenda de entrevistas dos orientadores. A maiores esta traballadora atende a outras persoas usuarias non citadas. Sempre intento ter en conta a situación individual das entrevistad@s*
7. *A única facilidade contemplada é coas familias con ingresos reducidos. Non está regulado trato deferente a persoas maltratadas ou en risco de exclusión social.*
8. *No meu caso as contratacións son mediante proceso selectivo para os que todas as persoas teñen acceso sen ningún tipo de discriminación.*
9. *Sí, porque para alcanzar a igualdade de oportunidades é necesario ter en conta aspectos fundamentais da realidade actual das mulleres, do seu avance e do seu desenvolvemento, dando lugar non só as súas necesidades específicas, senón tamén aos seus desexos, aspiracións e reivindicacións, expresadas directamente polas mulleres do concello e tamén das súas organizacións asociativas. Isto convértese nun instrumento que nos permite avanzar no desenvolvemento dunha sociedade e cultura que integre e recoñeza o mellor de ambos xéneros, impusando novos modelos de convivencia e de recoñecemento entre ambos sexos.*
10. *No noso ámbito de actuación só podemos ser respectuosos coa linguaxe. Como administración e, en concreto dende a secretaría, limitámonos a plasmar a vontade*

20. Todo o persoal do concello coñece cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade?

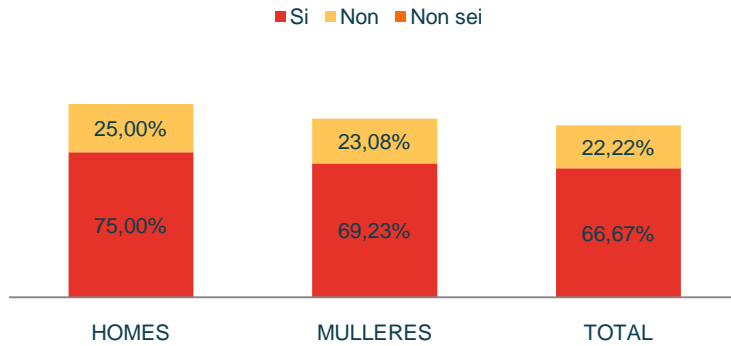


política en actas e resolucións. Non temos posibilidade de impulso de ningunha acción das que se pregunta.

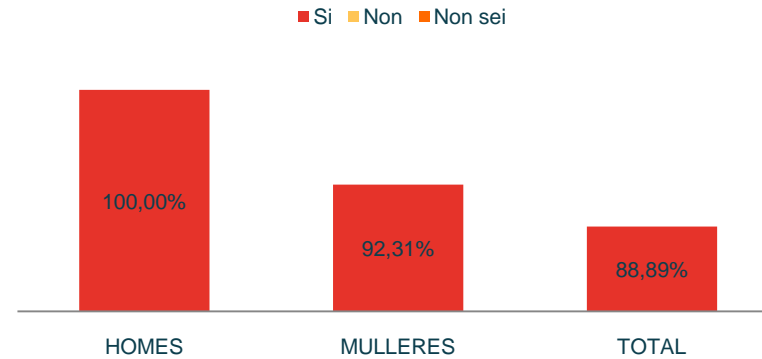
COMENTARIOS REALIZADOS:

1. A maior parte dos departamentos municipais son alleos a temas en materia de igualdade. Quizás os mais implicados son os que están directamente relacionados co CIM (servizos sociais, ludoteca, cultura ...)
2. Penso que a moitos traballadores o plan de igualdade lles parece una tontería. seguimos vivindo nun mundo machista e moitos homes pensan que as mulleres xa conseguimos demasiado.
3. A miña area, por exemplo ten un importante, descoñecemento destas responsabilidades.
4. Non son conscientes totalmente das súas funcións en materia de igualdade na maioría dos departamentos, excepto servizos sociais, CIM e cultura que son os que están mais sensibilizados co tema da igualdade entre homes e mulleres.
5. Non podoo falar por "todo o persoal do concello".

21. Posúe formación en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres?



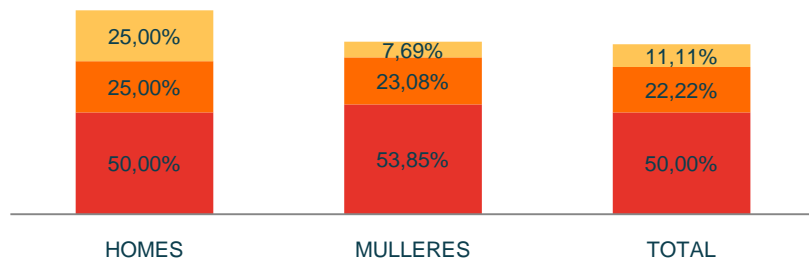
22. Considera importante que o persoal técnico e político teña formación na área de igualdade?



Cinco persoas teñen formación en materia de igualdade de xénero e todas elas son mulleres que traballan especificamente na área de igualdade ou teñen relación. Todos e todas comparten a importancia de recibir formación en área de igualdade

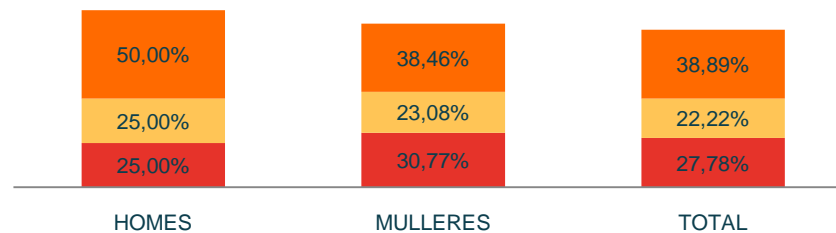
23. Aplícanse medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral entre os traballadores e traballadoras do concello?

■ Si ■ Dudoso ■ Non



24. Mulleres e homes traballadoras e traballadores do concello fixeron uso das mesmas medidas de conciliación?

■ Si ■ Non ■ Non sei



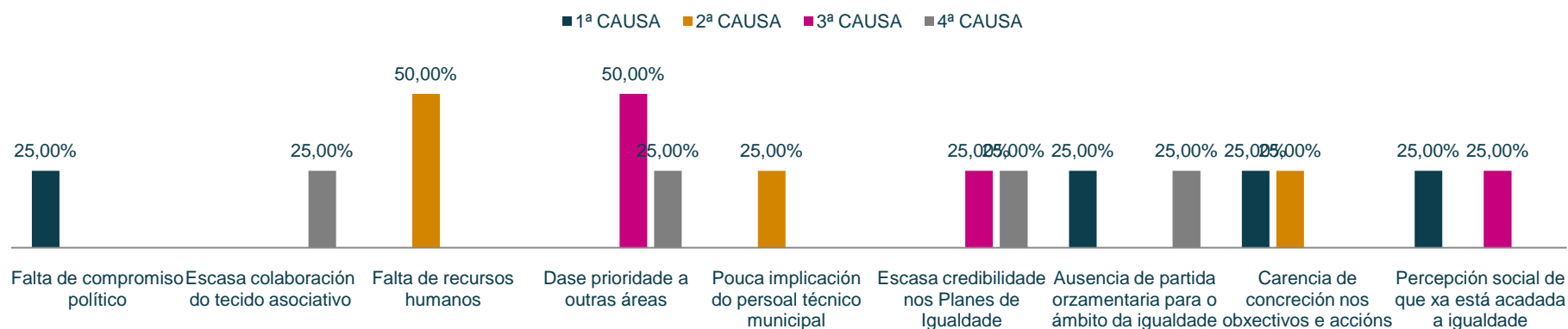
As mulleres son máis coñecedoras de si se usan ou non as medidas de conciliación aínda que existe moita dúbida sobre o tema.

COMENTARIOS REALIZADOS:

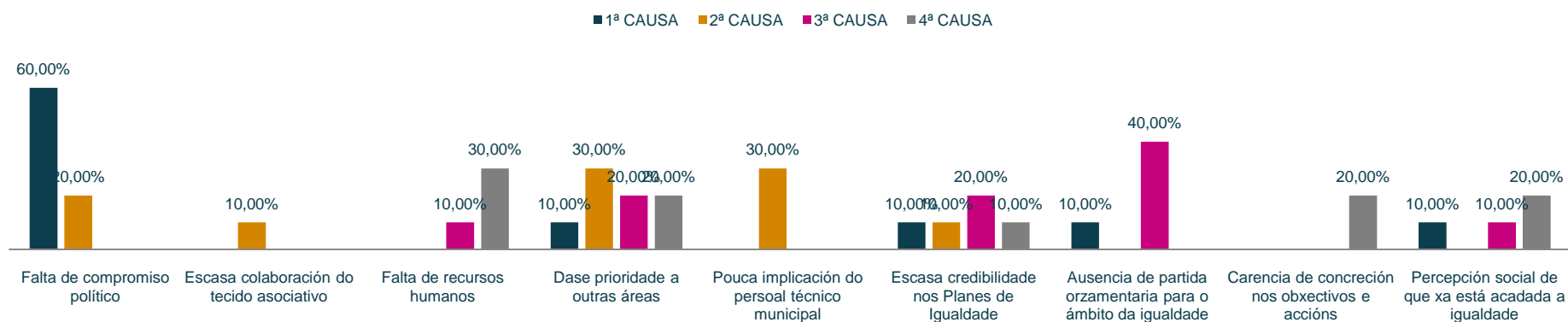
1. Considero que as medidas de conciliación existen e están reguladas por lei pero hai pouca ou nula información desta materia ao conxunto dos traballadores.
2. Na nosa area: baixas maternidade ou paternidade, por exemplo.
3. Penso que non na súa totalidade.
4. En caso de compañeir@s con fillos menores, non se ten en conta esta circunstancia á hora de solicitar e autorizar vacacións.

Ao solicitar ás persoas que ordenaran de maior a menor importancia as causas que restan eficacia ao PIOM, se consideramos as que aparecen entre as catro primeiras posicións os resultados que obtemos son os seguintes:

Causas máis repetidas que restan eficacia ao PIOM nas catro primeiras posicións segundo a opinión dos homes

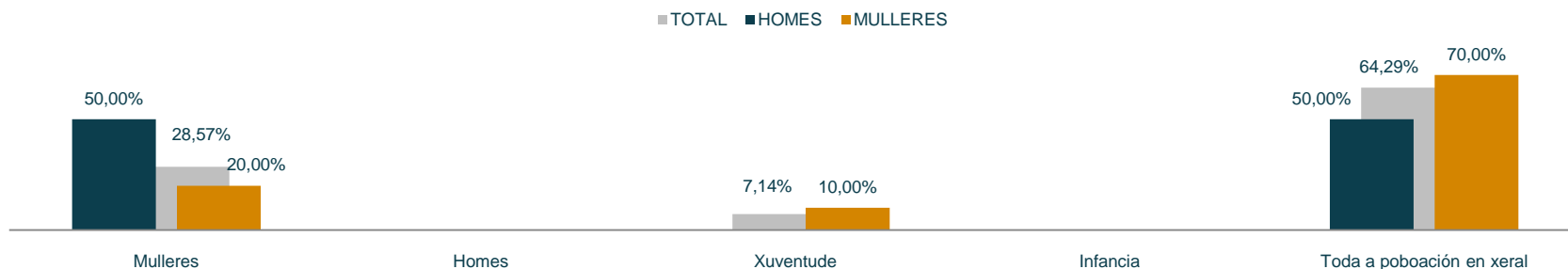


Causas máis repetidas que restan eficacia ao PIOM nas catro primeiras posicións segundo a opinión das mulleres

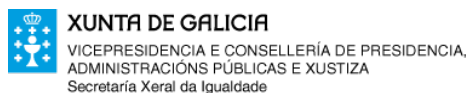
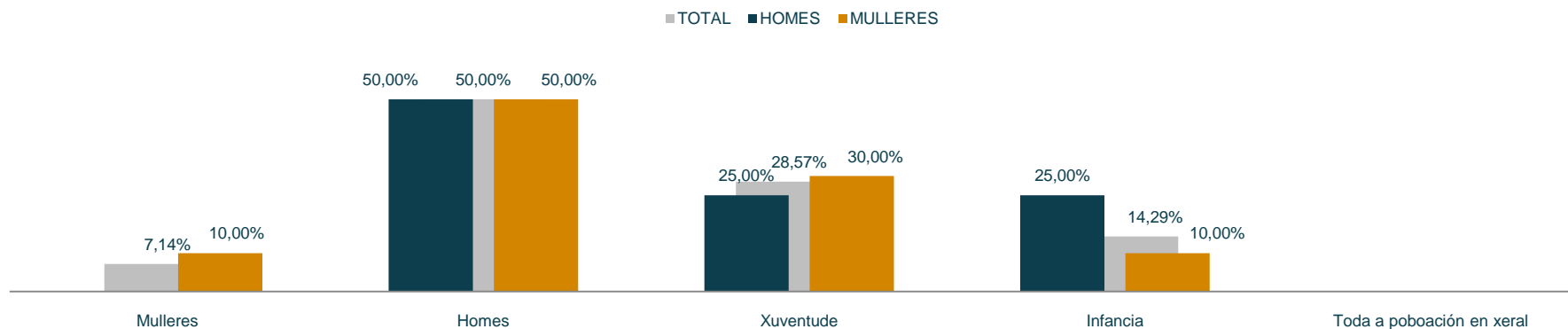


Comprobamos que mentres os homes diversifican as causas que restan eficacia aos PIOM; as mulleres dan como causa principal a falta de compromiso político, seguido da pouca implicación do persoal técnico e a ausencia de partida orzamentaria para o ámbito da igualdade.

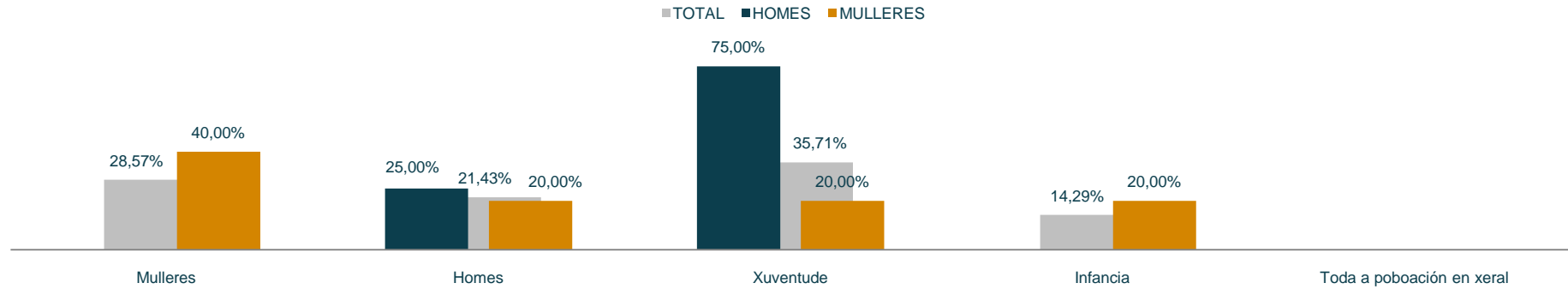
**27.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade
1º LUGAR**



**27.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade
2º LUGAR**



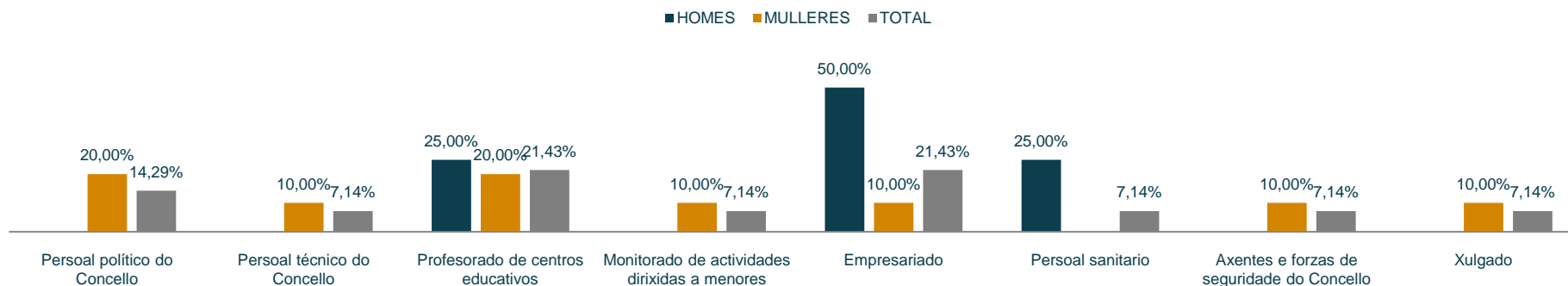
**27.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade
3º LUGAR**



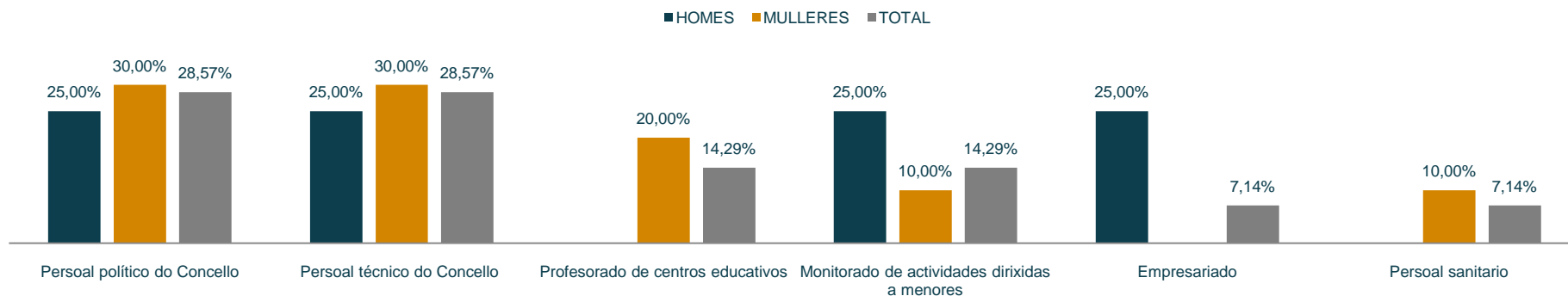
A opinión máis repetida dos homes é en primeiro lugar Toda a poboación e Mulleres ao 50%, seguido de Homes e de Xuventude.
A opinión máis repetida das mulleres é en primeiro lugar Toda a poboación, seguido por Homes e, en terceiro lugar, Mulleres.

Ao solicitar ás persoas que ordenaran de maior a menor importancia os axentes sociais destinatarios das accións que se propoñan no seguinte PIOM, considerando os que aparecen entre as catro primeiras posicións, os resultados que obtemos son os seguintes:

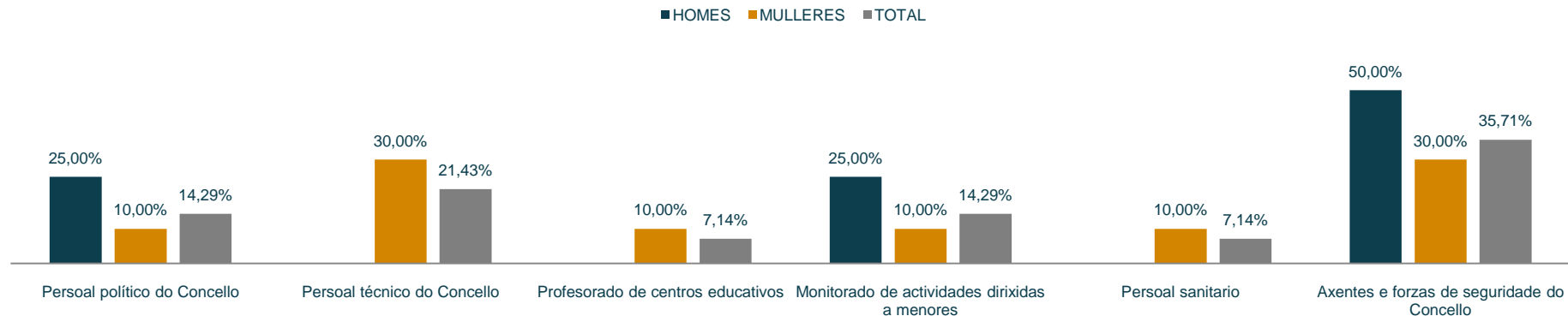
28.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión os axentes sociais destinatarios das accións dos plans de igualdade
1ª OPCIÓN



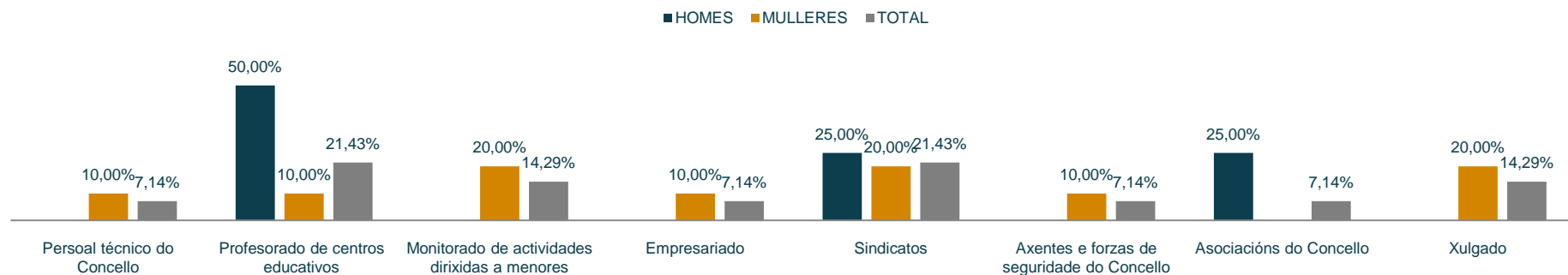
28.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión os axentes sociais destinatarios das accións dos plans de igualdade
2ª OPCIÓN



28.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión os axentes sociais destinatarios das accións dos plans de igualdade
3ª OPCIÓN



28.Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión os axentes sociais destinatarios das accións dos plans de igualdade
4ª OPCIÓN

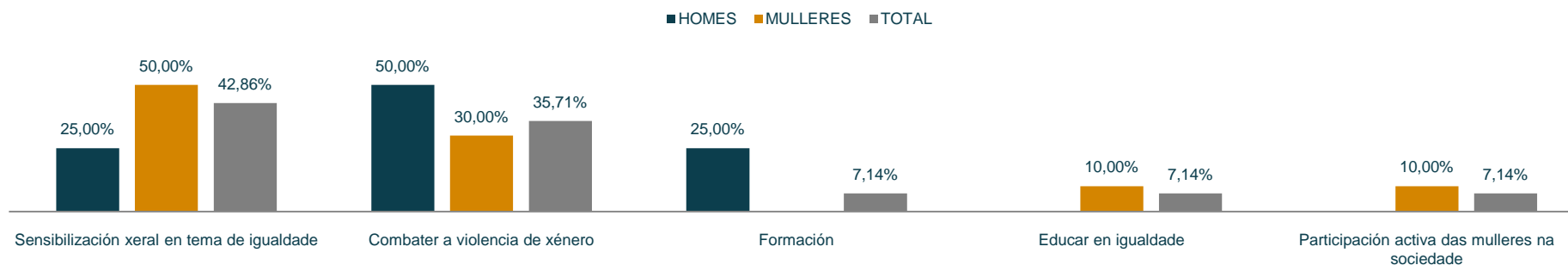


Destaca a referencia feita polos home ao empresariado como primeira opción en importancia de axentes sociais destinatarios dun PIOM. A continuación, comprobamos que homes e mulleres coinciden na importancia do profesorado dos centros educativos e a continuación, aínda que non coincidan estritamente na orde, o persoal político e técnico

municipal, o monitorado de actividades extraescolares e os axentes e forzas de seguridade do concello.

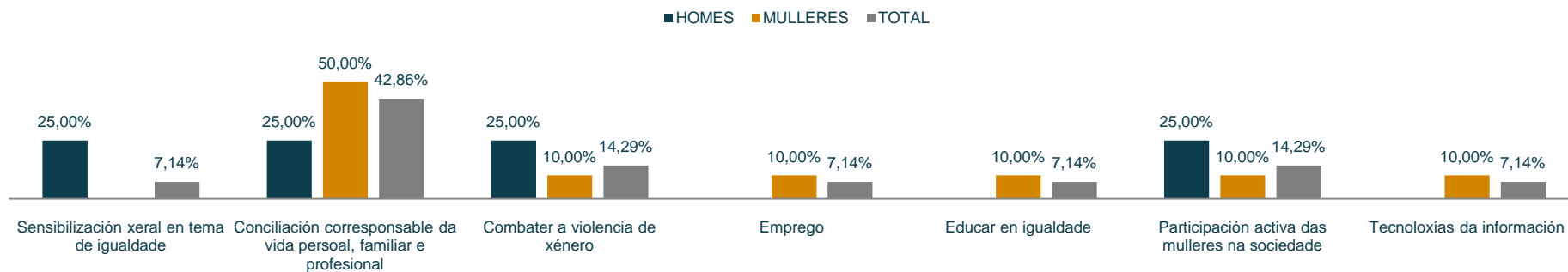
Na pregunta 30 do cuestionario: Ordene por nivel de importancia os ámbitos ou eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade, obtemos os seguintes datos

29. Ordene por nivel de importancia os ámbitos ou eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade
1ª OPCIÓN

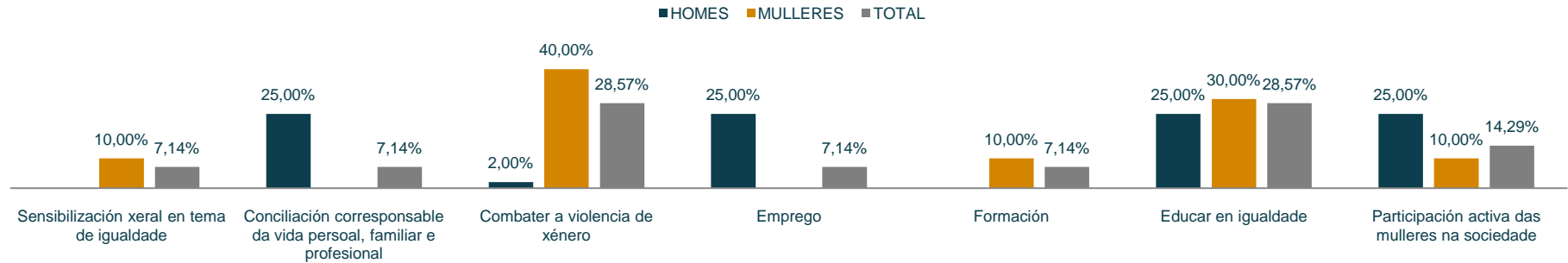


38

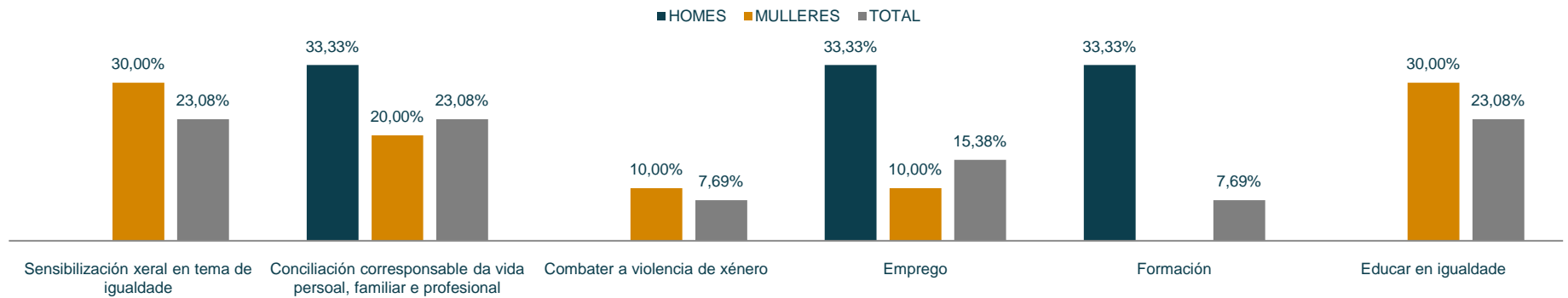
29. Ordene por nivel de importancia os ámbitos ou eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade
2ª OPCIÓN



29. Ordene por nivel de importancia os ámbitos ou eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade
3ª OPCIÓN



29. Ordene por nivel de importancia os ámbitos ou eixes que debería incluír o seguinte plan de igualdade
4ª OPCIÓN



Comprobamos que na opinión tanto de homes como de mulleres, aínda que a orde non é exactamente a mesma, as variacións son moi pequenas e coinciden en combater a violencia de xénero, a sensibilización a conciliación corresponsable e a educación seguidas a continuación do emprego e da participación da muller.

Na pregunta número 30 do cuestionario: **Enumere as cinco medidas ou accións principais que debe emprender nun futuro o Concello de Moaña para conseguir unha**



maior igualdade entre os homes e mulleres, detallamos as respostas das persoas consultadas. **As 1^{as} medidas** propostas segundo cada persoa foron:

- *Promocionar la incorporación de mujeres a ámbitos masculinizados.*
- *Reflexion institucional sobre o compromiso de impulsar a igualdade.*
- *Análisis situación actual.*
- *Información concisa a todo o Persoal Laboral.*
- *Manter e mellorar os servizos dirixidos a mulleres que existen no Concello e aumentar o número de recursos necesarios para conseguir unha maior igualdade entre homes e mulleres.*

As 2^{as} medidas proposta segundo cada persoa foron:

- *Formación en todas as áreas municipais.*
- *Propostas mellora.*
- *Control estatístico por sexos dos traballadores por Areas.*

As 3^{as} medidas proposta segundo cada persoa foron:

- *Conciliación e corresponsabilidade.*
- *Plan de actuación.*
- *Enquisa xeralizada a todo o persoal por áreas.*
- *Revisar e actualizar con rigor o uso da linguaxe non sexista en toda a normativa e documentación xerada dentro do ámbito administrativo local e sensibilización do persoal.*

As 4^{as} medidas proposta segundo cada persoa foron:

- *Inclusión dunha linguaxe non sexista.*
- *Seguemento.*
- *Tratamento personalizado por parte de técnicos das circunstancias de posible desigualdade expostas nas enquisas.*

As 5^{as} medidas proposta segundo cada persoa foron:

- *Inclusión do PIOM na negociación do convenio colectivo.*
- *Avaliación.*
- *Abrir canle para reclamacións sobre posibles situacións de desigualdade nos diferentes departamentos.*

ANÁLISE DAFO

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

Cos datos obtidos da diagnose, destacamos cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Moaña para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, expoñemos as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (**externas ao Concello**) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

FORTALEZAS

- Histórico de Moaña en materia de Igualdade con II Planes de Igualdade desenvolvidos e avaliados. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- Corporación municipal e grupos políticos cunha maior presenza de mulleres que de homes.
- Existencia dun Centro de Información á Muller municipal amplamente coñecido e con actividade consolidada.
- Sensibilización en igualdade do persoal técnico e político das diferentes áreas e departamentos do concello.
- Existencia e uso de medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.
- Existe un elevado coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade entre o persoal técnico que contestou a enquisa. Sinalar que existe un lixeiro maior nivel de coñecemento entre as mulleres.
- O persoal técnico que foi enquisado, tanto homes como mulleres valoran a importancia da linguaxe non sexista.
- A ampla maioría das persoas enquisadas do persoal técnico do concello pensan que deberían ter formación en igualdade.
- Nos tipos de contrato do concello apreciase similar estabilidade laboral nos homes que nas mulleres.
- Unha maioría das mulleres que traballan no concello e contestan á enquisa pensan que teñen as mesmas oportunidades de promoción que os homes.
- Do persoal técnico enquisado, os homes en maior proporción, perciben que a súa área poida verse afectada polo seguinte PIOM.
- Das mulleres enquisadas profesionais do concello, cinco delas posúen formación en igualdade.
- Homes e mulleres do persoal técnico enquisados comparten moitas opinións referentes á orde das principais poboacións obxecto das accións do PIOM.
- Homes e mulleres do persoal técnico e político enquisados comparten opinións dos eixes prioritarios a incluír no seguinte PIOM.
- Existencia dunha Mesa contra a Violencia de Xénero que realiza unha acción coordinada entre os diferentes axentes involucrados na erradicación, persecución, atención, accións de acompañamento ás vítimas, asesoramento xurídico, etc. A súa existencia resulta imprescindible para contribuír activa e eficazmente á eliminación da violencia de xénero.
- Incremento da poboación activa con respecto ao ano 2008 (data de elaboración do anterior PIOM).
- Igualdade de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres.
- Existencia do Padroado Municipal Beiramar e o desenvolvemento de accións formativas que favorecen a integración laboral.
- Oferta de actividades culturais e deporte para menores, mocidade e persoas adultas.
- Existencia de tecido asociativo que pode contribuír á difusión e execución de actividades.
- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Solicitude e participación das mulleres en actividades sociais en beneficios sociais de lecer.
- O fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes resulta idóneo para a integración do devandito principio na política municipal.
- Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a antidiscriminación, a visibilización das mulleres, etc.

DEBILIDADES

- Descoñecemento por parte do persoal técnico enquisado das medidas de conciliación.
- Do persoal técnico enquisado, os homes en maior proporción, non teñen en conta para o desenvolvemento do seu traballo as situacións sociais e económicas de mulleres e homes, o que pode falar de falta de perspectiva de transversalidade.
- O persoal técnico enquisado recoñece que non todas as persoas que traballan no concello coñecen as súas tarefas e responsabilidades no ámbito da igualdade o que fala de ausencia de estratexias transversais para a aplicación das políticas de igualdade.
- A maioría do persoal técnico e político enquisado non posúe formación en ámbito de igualdade agás unha porcentaxe de mulleres con funcións específicas e relacionadas pola súa ocupación.
- Carencia de oferta formativa en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes dirixida ao persoal técnico e político do concello.
- O concello non dispón de recursos que guíen no uso e tratamento non sexista da linguaxe e das imaxes (información e comunicación)
- Non esixencia do cumprimento da LOI ás empresas contratistas e subcontratistas nin incorporación, como criterio de obrigado cumprimento para a adxudicación de contratos, que as empresas dispoñan dun Plan de Igualdade.
- Envellecemento da poboación.
- Maior índice de dependencia senil.
- Feminización do envellecemento.
- Leve diminución da natalidade.
- Maior temporalidade nos contratos das mulleres.
- Baixa participación dos homes en actividades sociais e beneficios sociais de lecer.

OPORTUNIDADES

- A lexislación estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- A existencia do VI Plan Galego para a Igualdade entre mulleres e homes.
- Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades.
- Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- Promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes e apoio financeiro dende diferentes organismos públicos para desenvolver accións de formación, sensibilización, investigación, etc. (internacionais, europeos, estatais e autonómicos).
- Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes.

AMEAZAS

- A crise económica.
- Os recortes orzamentarios.
- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo (salarios, desemprego, etc.).
- Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.
- Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque, en ocasións sexista, das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Dificultades para dispoñer de datos desagregados por sexos.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- Visión externa resignada e conformista ante as desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos que afectan á vida da cidadanía.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.
- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada e que estes eran problemas doutros tempos xa superados.
- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.)

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Moaña é unha ferramenta técnica de traballo estruturada arredor de dous piares fundamentais de traballo:

1. A posta en marcha de **accións positivas** que contribúan a erradicar a discriminación e as desigualdades sociais que aínda sofren as mulleres do concello.
2. O desenvolvemento dunha **política transversal** de igualdade en todas as áreas sociais do concello e en todos os procesos da xestión municipal.

As persoas responsables, funcionarias e técnicas, nos seus respectivos ámbitos de actuación, han de traballar pola igualdade efectiva de mulleres e homes, polo tanto, os obxectivos que orientan a elaboración do III Plan de Igualdade do Concello de Moaña alcanzan a dous ámbitos de actuación:

- 1- Interno (a propia organización)
- 2- Externo (na xestión do interese público para a cidadanía)

O obxectivo xeral do Plan de Igualdade é alcanzar a igualdade efectiva de mulleres e homes no Concello de Moaña e no Municipio.

Para iso, o Concello de Moaña desenvolverá todas as medidas que sexan necesarias para garantir a incorporación do mainstreaming de xénero (transversalidade de xénero) na política interna e nas políticas externas e de xestión municipal do concello, aplicando accións positivas para corrixir aquelas situacións de discriminación ou desigualdade detectadas na diagnose de situación en materia de igualdade, debéndose:

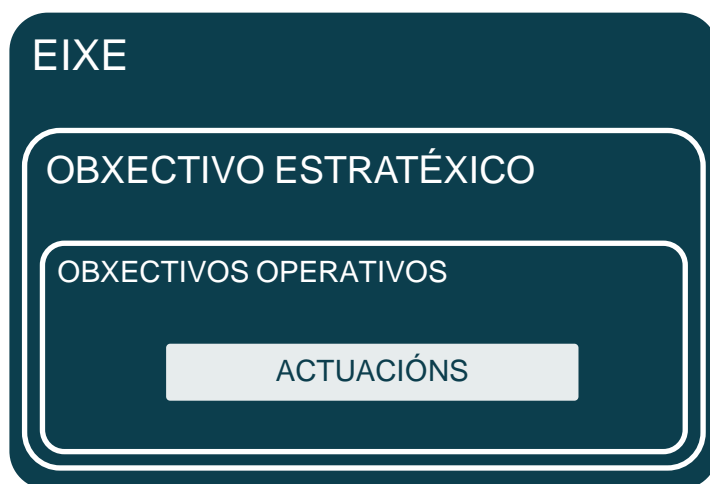
- Recoñecer ao Centro de Información á Muller como referente encargado da planificación, implementación, así como de facer o seguimento e a avaliación, do Plan de Igualdade.
- Incluír recursos que garanta a implementación das accións, medidas e actuacións contidas no Plan.
- Aprobar o Plan de Igualdade polo Pleno da Corporación.
- Publicitar e informar a todo o ámbito do Concello (interna e externamente) sobre a realización e implementación III Plan de Igualdade municipal.

En liña co II PIOM e coas inxedanzas manifestadas a través das enquisas tanto polo persoal técnico e político como dos axentes sociais do Concello imos dar continuidade aos Eixes do anterior PIOM aínda que encamiñado a impulsar algúns avances. Para elo, o III PIOM propón SETE EIXES de actuación que precisan da implicación de toda a cidadanía, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes, estes son:

- **EIXE 1: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL**
- **EIXE 2: EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL**
- **EIXE 3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE**
- **EIXE 4: PREVENCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO**
- **EIXE 5: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE**
- **EIXE 6: SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA**
- **EIXE 7: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO**

Os **Eixes estratéxicos** definen cales son as grandes áreas de intervención o que equivale a decir as cuestións as que se lle quiere dar maior prioridade no Concello. Dentro de cada eixe imos definir un obxectivo estratéxico e uns obxectivos operativos e, a partir destes propóñense as actuacións e emprender.

Os **Obxectivos Estratéxicos** dentro de cada eixe, marcan un propósito xeral e explicitan os cambios xerais que se pretenden acadar. Os **Obxectivos Operativos** definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico. E as **Actuacións** a poñer en marcha ao longo da vixencia do PIOM.



Dentro de cada actuación proposta neste PIOM defínense os **Axentes Implicados**, que indican aquelas persoas responsables de poñer en marcha as diferentes actuacións.

Así mesmo especificamos a poboación obxectivo á que se dirixe cada acción que indicamos como **Colectivos Destinatarios**. Debido a limitación do espazo, asinamos a cada colectivo un número para incluír en dito apartado nas táboas onde se describen as actuacións.

- | | |
|--|---|
| 1. Mulleres e colectivos de mulleres | 16. ANPAS |
| 2. Asociacións de mulleres | 17. Tecido Empresarial |
| 3. Tecido asociativo | 18. Sindicatos |
| 4. Persoas maiores | 19. Mulleres en risco de exclusión |
| 5. Persoas coidadoras | 20. Mulleres vítimas de violencia de xénero |
| 6. Mocidade | 21. Garda Civil |
| 7. Poboación activa | 22. Policía Local |
| 8. Persoas emprendedoras | 23. SERGAS |
| 9. Persoas en situación de desemprego | 24. Xulgado |
| 10. Mulleres en situación de desemprego | 25. Organizacións Sindicais |
| 11. Persoal Técnico Municipal | 26. Comunidade Educativa |
| 12. Representantes Políticos Municipal | 27. Familias |
| 13. Alumnado dos centros educativos | 28. Nenos, mozo s e homes |
| 14. Alumnado feminino dos centros educativos | 29. Toda a poboación en xeral |
| 15. Profesorado dos centros Educativos | |

Tendo en conta todo o anteriormente dito, o III PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE MOAÑA queda estruturado da seguinte forma:

EIXES III PIOM	
EE1	TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL
EE2	EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL
EE3	EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE
EE4	PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO
EE5	CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE
EE6	SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA
EE7	ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

EIXE 1: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Conseguir que a estrutura central de toda a organización municipal, o Concello, teña como base a igualdade de oportunidades (*mainstreaming* de xénero)

OBXECTIVO OPERATIVO

E1*.OO1**. Fomentar a formación e sensibilización en igualdade.

E1.OO2. Formar especificamente en linguaxe non sexista e desagregación de datos por sexo.

E1.OO3. Xerar un amplo coñecemento da linguaxe non sexista e inclusiva, sobre todo no ámbito administrativo, en cumprimento co artigo 14 da Lei 3/2007.

E1.OO4. Difundir o III PIOM entre a cidadanía e impulsar a súa posta en marcha

ACTUACIÓNS

		RESPONSABLE	POBOACIÓN DESTINATARIA
E1.OO1	Incorporar dentro da programación de formación do concello un curso básico de formación en igualdade e non discriminación por razón de sexo, obrigatorio para a totalidade de persoal funcionario, laboral e político.	ÁREA IGUALDADE ÁREA PERSOAL PERSOAL POLÍTICO DO CONCELLO	11 12
E1.OO1	Difundir todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	ÁREA IGUALDADE	11 12
E1.OO3	Difundir recomendacións entre o persoal do concello para reducir os usos sexistas na documentación municipal.	ÁREA IGUALDADE	11 12
E1.OO1	Realizar unha revisión de toda a documentación interna e publicacións externas por cada estrutura do concello para adaptala, progresivamente, dende un punto de vista non sexista.	ÁREA IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DO CONCELLO	11 12

E1.001	Realizar unha revisión dos contido da páxina web do concello e corrixir os usos sexistas da linguaxe	ÁREA IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DO CONCELLO	26
E1.004	Facer divulgación do II PIOM entre toda a cidadanía moañesa, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.	ÁREA IGUALDADE	26
E1.001	Determinar que nas convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión e promoción no emprego público municipal, haxa unha composición equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección	ÁREA IGUALDADE ÁREA PERSOAL PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DO CONCELLO	7 9 10 11 12 28
E1.001	Incorporar na Web do Concello o acceso as recomendacións da utilización da Linguaxe non sexista da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	11 12 28
E1.002	Consolidar a labor do CIM como órgano impulsor e coordinador da posta en marcha de iniciativas e accións contempladas neste PIOM.	ÁREA IGUALDADE PERSOAL POLÍTICO	1 2 10 19 20
E1.002	Visibilizar na web 2.0 a labor desenvolvida no ámbito de igualdade polo Concello e a labor do CIM a través da creación dun blog e/ou nalgunha rede social	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	28

E1*= Eixe 1

OO**= Obxectivo operativo

EIXE 2: EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Lograr a plena participación en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade incluíndo a participación nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder

OBXECTIVO OPERATIVO

E2*.OO1. Difundir e sensibilizar a sociedade de Moaña sobre a importancia da participación social, política e sindical das mulleres para a consecución da igualdade real.**

E2.OO2. Promover a presenza e participación das mulleres nas organizacións políticas e sindicais do concello

E2.OO3. Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Moaña

E2.OO4. Potenciar a participación social da muller

ACTUACIÓNS

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	POBOACIÓN DESTINATARIA
E2.OO3	Facilitar a nenas, mozas e mulleres a aprendizaxe e adestramento en habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividades, traballo en equipo, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	1 2 14
E2.OO3	Organizar actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	1 8 17 24
E2.OO1	Difundir entre nenas e mozas modelos de mulleres con responsabilidade empresarial, política e sindical fomentando tamén a diversificación profesional	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE XUVENTUDE COMUNIDADE EDUCATIVA	1 14

E2.003	Deseñar accións formativas e de intercambio cultural e xeracional orientadas a coñecer e integrar a mulleres	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	1 2
E2.003	Divulgar e prestar apoio técnico e asesoría para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución a través asesoramento, tramitación de subvencións, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PRENSA	1 2 3
E2.001 E2.003	Difundir o traballo e as actividades das asociacións de mulleres	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PRENSA	1 2 3
E2.001	Divulgar a todas as asociacións e colectivos profesionais e xuvenís as accións que se xeren no ámbito da igualdade e do empoderamento (creación de asociacións como womenalia, celebración de congresos, programas de Xunta como Executiva,...) para que se vexa os movementos que hai a nivel internacional, estatal e galego.	ÁREA DE IGUALDADE TODAS AS ÁREAS DO CONCELLOS	2 3 17 24 25
E2.001	Continuar coa visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, proxectos, edificacións públicas, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE URBANISMO ÁREA DE CULTURA	26

E2*= Eixe 2

OO= Obxectivo operativo**

EIXE 3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Favorecer o cambio de actitudes e a toma de conciencia política e técnica do concello, así como da sociedade, sobre a necesidade de traballar en torno á consecución da igualdade entre mulleres e homes, facilitando e reforzando o desenvolvemento das políticas de igualdade.

OBXECTIVO OPERATIVO

E3*. OO1**. Sensibilizar a toda a poboación da importancia de acadar a plena igualdade

E3. OO2. Sensibilizar á comunidade educativa sobre a necesidade de traballar arredor da igualdade de oportunidades para mulleres e homes

OO3. OO2 Fomentar a adaptación da educación de persoas adultas ao principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	POBOACIÓN DESTINATARIA
E3.OO1	Divulgar o III PIOM entre toda a poboación, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	28
E3.OO1	Continuar na conmemoración de días sinalados como o 8 de marzo, Día Internacional da Muller e o 15 de outubro, Día da Muller Rural	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	28
E3.OO2	Divulgar as oportunidades formativas que existen en temática de igualdade de xénero e loita contra a violencia de xénero promovida pola Xunta de Galicia, Instituto de la Muller e outras entidades de recoñecido prestixio, co fin de que o persoal docente ou persoal de ocio e tempo libre, de actividades artísticas e deportivas coñezan a coeducación, a igualdade de oportunidades e como deben aplicala no seu día a día.	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	3 11 12 15 16

			26, 27
E3.002	Realizar obradoiros de actividades educativas nos centros escolares do concello, tanto nos IES como nos CEIP e nas escola unitarias.	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	3 11 12 15 16 26, 27
E3.002	Difundir entre o empresariado e organizacións de Moaña as axudas para a implantación de Plans de igualdade nas empresas e os seus beneficios.	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN	3 11 12 15 16 26, 27
E3.003	Organizar Módulos de igualdade dirixidos á poboación xeral para darlles a oportunidade de formación a todas as persoas.	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE COMUNICACIÓN ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	3 8 17 18
E3.003.	Incorporar nas accións formativas promovidas polo concello que teñan unha duración superior a 20 horas un módulo en sensibilización de igualdade de xénero	ÁREA IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	1 7 9

E3*= Eixe 3

OO= Obxectivo operativo**

EIXE 4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Impulsar a integración laboral e o emprendemento das mulleres en condicións de igualdade, así como fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.

OBXECTIVO OPERATIVO

E4*.OO**1 Coñecer e visibilizar a situación diferencial das mulleres e dos homes de Moaña respecto á economía e ao emprego

E4.OO2. Adecuar as políticas e os servizos para o emprego ao principio de igualdade de oportunidades

E4.OO3. Promover o acceso das mulleres de Moaña ao emprego estable en condicións de igualdade

E4.OO4. Diversificar opcións profesionais

ACTUACIÓNS

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	POBOACIÓN DESTINATARIA
E4.OO1	Introducir de xeito sistemático a variable sexo en todas as estatísticas, bases de datos, recollidas de información, etc. relacionadas co ámbito do emprego, a formación para o emprego e a promoción económica no concello.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	7 26
E4.OO2	Formar en igualdade de oportunidades ao persoal responsable de programas e servizos de asesoramento para o emprego, formación para o emprego, autoemprego e creación de empresas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO PERSOAL POLÍTICO	11
E4.OO2	Adaptar a oferta formativa para o emprego tanto ás necesidades do mercado laboral como ás das mulleres que desexan incorporarse a el.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO TECIDO EMPRESARIAL SINDICATOS COLECTIVOS ESPECÍFICOS	1 7 10

E4.OO1	Fomentar, incentivar e apoiar a continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	1 7 8
E4.OO3	Ofertar formación para as mulleres en competencias clave das profesións de cara a fomentar a formación oficial e a formación para a obtención do título da ESO.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	1
E4.OO3	Levar a cabo programas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	1 10
E4.OO4	Asesorar aos equipos de orientación educativa para a ruptura de roles e estereotipos na formación de expectativas e opcións académicas e laborais dirixidas ao alumnado nos últimos cursos de ESO e Bacharelato promovendo unha maior diversificación profesional.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO ÁREA DE EDUCACION PROFESORADO	13 14 15 16 25
E4.OO4	Facilitar a nenas, rapazas e mulleres novas a aprendizaxe de habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE BENESTAR	1 14
E4.OO4	Desenvolver programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomente a participación social e económica.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	1
E4.OO3	Contemplan a adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	7

E4*= Eixe 4

OO**= Obxectivo operativo

EIXE 5: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía, fomentando cambios de actitudes favorables á corresponsabilidade de funcións sociais no ámbito doméstico.

OBXECTIVO OPERATIVO

E5*.OO**1. Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Moaña sobre a necesaria corresponsabilidade de mulleres e homes no desempeño do traballo doméstico e de coidado de persoas dependentes

E5.OO2. Xerar unha rede de servizos sociocomunitarios diversos e flexibles

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	POBOACIÓN DESTINATARIA
E5.OO1	Realizar campañas e outras actividades dirixidas ao conxunto da poboación orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.	ÁREA DE IGUALDADE	26
E5.OO1	Incentivar a utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	17 24 26
E5.OO1	Difundir, en colaboración co Padroado Municipal Beiramar, entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	17 24 26

55

E5.OO1	Fomentar o desenvolvemento de programas de formación e reciclaxe para aquelas persoas que abandonaron o seu traballo por asumir o coidado familiar e agora desexan reincorporarse ao mundo laboral.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EMPREGO E PROM. ECONÓMICA	7
E5.OO2	Divulgar os recursos e servizos de conciliación existentes no municipio.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	26
E5.OO2	Continuar desenvolvendo actividades para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións, tendo en conta a perspectiva de xénero, o fomento da corresponsabilidade e a resolución pacífica de conflitos.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE	13
E5.OO2	Dar continuidade á labor da Ludoteca Municipal, da Escola Infantil e promover o uso de Centros de Día e prazas para estancias temporais en residencias para persoas maiores dependentes.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	4 5 27
E5.OO2	Desenvolver accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais /ou con escasos recursos.	ÁREA DE XUVENTUDE ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE	27

E5*= Eixe 5

OO**= Obxectivo operativo

EIXE 6: SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS

E6. OE1. Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente aquelas que se atopen nunha situación de desvantaxe social

E6. OE2. Promover unha participación e valoración igualitaria de mulleres e de homes na cultura, medios de comunicación, ocio e deporte.

OBXECTIVO OPERATIVO

E6*. OE**1. OO1***. Coñecer a situación da saúde e o benestar psicosocial de mulleres e homes do municipio

E6. OE1. OO2. Promover hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e de homes dende unha perspectiva de xénero

E6. OE1. OO3. Impulsar programas específicos de benestar e saúde para colectivos con especial vulnerabilidade

E6. OE1. OO4 Establecer vías de colaboración con asociacións e entidades especializadas

E6. OE2. OO1. Coñecer os niveis de participación de mulleres e de homes na cultura, deporte e lecer

E6. OE2. OO2. Informar dos recursos municipais e actividades dirixidas á cidadanía en materia de cultura, lecer e deporte, impulsando e promovendo a participación das mulleres do municipio no mundo da cultura e do deporte.

E6. OE2. OO3. Introducir o enfoque de xénero no ámbito da cultura e do deporte

E6. OE2. OO4. Promover a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero

ACTUACIÓNS

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	POBOACIÓ DESTINATARIA
E6.OE1.OO2	Fomentar a educación para a saúde individual e grupal en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE SANIDADE	26
E6.OE1.OO2	Fomentar as revisións de saúde para a muller protocolarizadas no Servizo Galego de Saúde facéndose eco o CIM	ÁREA DE IGUALDADE	1



	das campañas informativas a nivel estatal e comunitario.	ÁREA DE SANIDADE	
E6.OE1.OO3	Coñecer e atender os casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	1 18
E6.OE1.OO2	Identificar as necesidades das persoas cuidadoras no contorno familiar, a partir das cales se poidan deseñar programas e servizos orientados ao asesoramento, á rehabilitación e fisioterapia, ao apoio ao cuidador, ao respiro familiar en fins de semana e períodos de vacacións, etc. e á necesaria corresponsabilidade de homes e mulleres.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	5 26
E6.OE1.OO3	Continuar cos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres ex- reclusas, mulleres prostitutas, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	1 18
E6.OE1.OO4	Colaborar con movementos asociativos e con entidades sen ánimo de lucro para crear redes de apoio a mulleres en situación de risco de exclusión social e/ou desvantaxe social.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR TECIDO ASOCIATIVO	1 3 18
E6.OE1.OO3	Dar continuidade ao Servizo de Axuda no Fogar.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	26
E9.OE2.OO2 E9.OE2.OO3 E9.OE2.OO4	Incluír na programación dos servizos culturais e deportivos actividades que xeren interese tanto para homes como para mulleres, mozos e mozas, nenos e nenas de maneira que se cree un ámbito compartido onde introducir a perspectiva de xénero e facer divulgación destas actividades cuidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE	26
E9.OE2.OO3 E9.OE2.OO4	Promover a participación de mulleres, mozas e nenas en actividades tradicionalmente ocupadas por homes a través de facilitarlles información e formación sobre a importancia das capacidades, habilidades, gustos e talentos individuais afastados de estereotipos de xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE ÁREA DE XUVENTUDE	1 2 25
E9.OE2.OO3	Darlle impulso a que nas bases de datos da biblioteca do concello se inclúa a variable sexo no rexistro de persoas socias e usuarias e no catálogo de autoras e autores. Incluír nas temáticas as posibles variables de igualdade, xénero, muller e coeducación.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA	26
E9.OE2.OO3	Promover que nas actividades de asociacións e entidades de mulleres e impulsoras de actividades culturais difundan o labor das mulleres e/ou se difundan valores de igualdade.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA TECIDO ASOCIATIVO	26
E9.OE2.OO4	Potenciar o deporte entre mulleres, mozas e nenas como hábito de vida saudable e alternativa de ocio	ÁREA DE IGUALDADE	1

	responsable.	ÁREA DE DEPORTE	
E9.OE2.OO4	Iniciar o labor de publicitar as actividades deportivas, nomeadamente naqueles espazos dos que fan un maior uso as mulleres, empregando unha linguaxe visual e escrita non sexista.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	1 26
E9.OE2.OO4	Desenvolver accións positivas que incentiven ás nenas, mozas e mulleres adultas no exercicio e na práctica deportiva nas escolas ou actividades deportivas municipais, apoiando especialmente aqueles casos en que estean subrepresentadas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	1
E9.OE2.OO4	Fomentar a participación dos nenos, mozos e homes nas escolas ou actividades deportivas municipais nas que están subrepresentados.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	28

E6*= Eixe 6

OE**= Obxectivo específico

OO***= Obxectivo operativo

EIXE 7: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Impulsar a prevención e contribuír a erradicar a violencia contra as mulleres, reforzando e mellorando a atención ás vítimas, ás súas fillas e fillos e á poboación de risco

OBXECTIVO OPERATIVO

E7*.00**1 Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencia de xénero.

E7.002 Establecer vías de colaboración con entidades especializadas na materia e na atención ás vítimas de violencia de xénero, coordinando todos os axentes e servizos involucrados e reforzando a atención prestada dende a Mesa Contra a Violencia de Xénero e o CIM

E7.003 Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres

ACTUACIÓNS		RESPONSABLE	POBOACIÓN DESTINATARIA
E7.001	Poñer en marcha accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía en xeral que presten especial atención ás situacións das mulleres nas diferentes idades.	ÁREA DE IGUALDADE	26
E7.001	Poñer en marcha programas de intervención en sensibilización e formación a nivel escolar, adaptando os contidos segundo as idades e traballando sobre a resolución pacífica de conflitos, reforzando o valor da igualdade entre homes e mulleres, tolerancia e respecto e a identificación de condutas de violencia de xénero no noivado.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	13 15 16
E7.001	Colaborar en todas aquelas campañas que se desenvolvan en materia de violencia de xénero, a nivel estatal e autonómico mediante a súa difusión entre o persoal do concello, asociacións, axentes sociais, educación e as web institucionais.	ÁREA DE IGUALDADE	26
E7.002	Impulsar a actividade da Mesa Contra a Violencia de Xénero.	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL POLÍTICO	19 26

E7.002 E7.003	Dar continuidade ao labor do CIM nos servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica e xurídica e social en situacións de violencia de xénero, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar ás múltiples discriminacións.	ÁREA DE IGUALDADE	1 19
E7.002 E7.003	Continuar dende o CIM co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos e servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	19
E7.002 E7.003	Dar continuidade ás medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes.	ÁREA DE IGUALDADE TODAS AS ÁREAS DO CONCELLO	19
E7.002 E7.003	Favorecer a inserción sociolaboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, dándolles prioridade no acceso a cursos de formación, programas de emprego e axudas municipais.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE PROMOCIÓN ECONOMICA/ EMPREGO	19

E7*= Eixe 7

OO**= Obxectivo operativo

07

PERÍODO DE VIXENCIA

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Moaña establece un período de vixencia de catro anos, o transcorrido do 2014 ao 2018.

O seguimento e avaliación do III PIOM de Moaña permite coñecer o grao de funcionamento da proposta de traballo, así como, flexibilizar os seus contidos para adaptalo ás necesidades que poidan xurdir durante a súa realización.

Ao mesmo tempo, a avaliación permítenos coñecer o nivel de realización acadado e o impacto que o III PIOM vai tendo na sociedade.

Para elo, establécense unha serie de indicadores que determinarán **que** factores se van a medir, **como** e **cando** se medirán. Tipos de indicadores:

- **Indicadores de cumprimento:** Recollen datos cuantitativos de cumprimento, por exemplo: índices e porcentaxe de conclusión, cumprimento horario, temario, asistencia, idades etc. Estes indicadores actúan como control nas avaliacións intermedias.
- **Indicadores de valoración:** Identifican fortalezas e debilidades do Plan de Igualdade. Pretenden medir o nivel de acertos e erros, si responde ás expectativas tanto das persoas destinatarias, como de outras persoas involucradas.
- **Indicadores de eficiencia:** Miden os tempos empregados nas diferentes accións, os medios, materiais e recursos utilizados, se foron suficientes e/ou axeitados para acadar os obxectivos, etc.
- **Indicadores de eficacia:** Avalían o nivel de consecución de obxectivos das distintas actividades, se estas foron coherentes, eficientes, etc.

63

A avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes será continua e se desenvolverá ao longo de toda a vixencia do mesmo.

A Comisión de Igualdade será a responsable de administrar axeitadamente os instrumentos, ben porque os cumprimenta directamente ou porque informe, recolle e custo de dito material.

Definimos a continuación os dous instrumentos de recollida de datos, un dirixido a institucións e outro a participantes das accións:

**AVALIACIÓN E CONTROL DAS ACCIÓNS POSTAS EN MARCHA NO
III PLAN DE IGUALDADE 2014 - 2018**

INSTRUMENTO PARA INSTITUCIÓNS

AREA ESTRATÉGICA DE INTERVENCIÓN DO III PIOM (marcar cunha X):

- EIXE 1: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL
- EIXE 2: EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL
- EIXE 3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE
- EIXE 4: PREVENCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO
- EIXE 5: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE
- EIXE 6: SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA
- EIXE 7: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN:

DATAS DE EXECUCIÓN:

LUGAR DE EXECUCIÓN:

TIPO DE ACCIÓN:

- SENSIBILIZACIÓN
- DIVULGACIÓN
- INVESTIGACIÓN, ESTUDOS E PUBLICACIÓNS
- ADAPTAR PROCEDEMENTOS, DOCUMENTOS, ETC.
- CREACIÓN DE REDES
- SUBSCRIPCIÓN DE CONVENIO E ACORDOS DE COLABORACIÓN
- INFORMACIÓN
- FORMACIÓN
- INTERVENCIÓN
- OUTROS: _____

RESPONSABLE DA EXECUCIÓN:

- EXECUCIÓN DIRECTA POR ORGANO PÚBLICO:

- _EXECUCIÓN MEDIANTE SUBVENCIÓN:

- EXECUCIÓN MEDIANTE PROPOSTA DE ASOCIACIÓN OU ENTIDADE INDEPENDENTE:

ENTIDADE OU DEPARTAMENTO RESPONSABLE DA ACCIÓN:

PROFESIONAIS DESTINADOS A ACCIÓN:

Nº _____ SEXO _____
IDADE _____ POSTO: _____

OBXECTIVO PRINCIPAL:

OBXECTIVOS

ESPECÍFICOS:

PÚBLICO OBXECTIVO (DIRECTO E INDIRECTO):

- COLECTIVO:
- Nº MULLERES/MOZAS/NENAS PARTICIPANTES:
- Nº HOMES/MOZOS/NENOS PARTICIPANTES
- TRAMOS DE IDADE E/OU IDADE:
- PROFESIÓN/ CURSO:

ORZAMENTO:

ORGANISMO QUE FINANCIA: _____

IMPORTE TOTAL: _____

DESAGREGADO:	Persoal:	_____	€
	Material funxible e non funxible:	_____	€
	Divulgación:	_____	€
	Outros:	_____	€

65

SITUACIÓN ANTES DA ACTUACIÓN:

VALORACIÓN E/OU RESULTADOS ACADADOS:

COMENTARIOS:

**AVALIACIÓN E CONTROL DAS ACCIONES POSTAS EN MARCHA NO
III PLAN DE IGUALDADE 2014-2018**

INSTRUMENTO PARA PARTICIPANTES

ACCIÓN:

DATA DE REALIZACIÓN:

LUGAR DE REALIZACIÓN:

HORARIO:

SEXO: _____ IDADE: _____

PROFESIÓN: _____

POSTO DE TRABAJO ACTUAL: _____

ENTIDADE/ASOCIACIÓN/CLUB/DEPARTAMENTO AO QUE PERTENCE:

OBXECTIVOS:

- Coñece os obxectivos que pretende acadar a actividade
- A actividade axustouse aos obxectivos

METODOLOXÍA:

- A metodoloxía empregada facilitou a consecución dos obxectivos
- A metodoloxía empregada motivou a participación e/ou implicación na actividade
- A metodoloxía empregada resultou útil
- A duración da actividade foi axeitada
- O horario do desenvolvemento da actividade foi axeitado

MEDIOS, MATERIAIS E INSTALACIÓNS:

- As instalacións onde se desenvolveu a actividade foron axeitadas
- As instalacións tiña o equipamento axeitado
- Tiñan o material ou medios suficientes e axeitados para o desenvolvemento da actividade

DIFUSIÓN:

- A actividade foi suficientemente difundida
- A difusión da actividade era clara e entendible

66

DINAMIZADOR/A:

- A persoa responsable da acción tiña a preparación e coñecementos suficientes para o seu desenvolvemento
- A persoa responsable da acción facilitou a participación e integración de quen participou na acción
- A persoa responsable da acción facilitou a consecución do obxectivo da acción

OBSERVACIÓNS E COMENTARIOS:

INDICADORES

ÁREA ESTRATEXICA DE INTERVENCIÓN E TIPO DE ACCIÓN

- Nº de accións por cada unha das áreas de intervención
- Nº de cursos
- Nº materiais elaborados
- Nº de estudos
- Nº de campañas
- Nº de actuación de intervención
- Nº de reunións de coordinación
- Nº de programas

RESPONSABILIDADE DA EXECUCIÓN

- Quen convoca
- Quen executa
- Quen controla
- Quen dinamiza

OBXECTIVO/S QUE PERSIGUE

- Nº de obxectivos
- Definición de obxectivos

PÚBLICO OBXECTIVO E ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- Nº de participantes femininas
- Nº de participantes masculinos
- Tramos de idade
- Profesións
- Postos que ocupan
- Nº de departamentos
- Nº de asociacións, clubs ou entidades
- Nº de empresas

ORZAMENTO

- Organismo que finanza
- Orzamento desagregado ou destino de cada partida.

RENDABILIDADE

- Custo final da actividade
- Custo final por destinataria/a directo/a
- Custo final por destinataria/o indirecto/a

TEMPORALIZACIÓN

- Nº de horas
- Nº de días (á semana, ao mes, ao trimestre, ao ano)

PROFESIONAIS ENCARGADOS/AS DAS ACTIVIDADES

- Nº de profesionais diferenciados por sexo
- Profesión
- Posto de traballo

SITUACIÓN ANTES DA ACCIÓN

- Descrición ou avaliación anterior a acción

SITUACIÓN POSTERIOR A ACCIÓN

- Descrición ou avaliación posterior a acción

ACCIÓN POSITIVA

Medida dirixida a un grupo de poboación específico mediante a que se pretende corrixir, compensar ou previr unha situación de desigualdade de feito en relación con outro grupo, sen que esta medida resulte prexudicial para ningún grupo.

BARREIRAS INVISIBLES

Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo.

COEDUCACIÓN

É un termo utilizado comunmente para referirse á educación conxunta de dous ou máis grupos de poboación netamente distintos: aínda cando foi ás veces aplicado á educación conxunta de grupos formados sobre a base de características de diversos tipos (clase social, etnia, etc.) o seu uso habitual fai referencia á educación conxunta de dous colectivos humanos específicos: os homes e as mulleres.

69

**CONCILIACIÓN DA VIDA
PERSOAL, LABORAL E
PROFESIONAL**

Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.

CORRESPONSABILIDADE

Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas.

DESIGUALDADE DE XÉNERO

Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pesa a terse acadado a igualdade xurídica forma.

DIVERSIDADE DE XÉNERO

Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornos. As mulleres non son consideradas coma un grupo desfavorecido, coma un colectivo que reivindica dereitos, senón coma suxeitos que teñen valores que aportar á sociedade en xeral.

ENFOQUE DE XÉNERO

Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras.

EMPODERAMENTO

Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos.

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Idea preconcebida e común que se lles impón aos homes e mulleres; refírese a atributos físicos, de personalidade, de comportamento e tamén de actitude.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES

Ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social.

MAINSTREAMING DE XÉNERO

Transversalidade. Acción de integrar a perspectiva de xénero nas políticas públicas.

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

É un instrumento de traballo no que se establecen actuacións dirixidas a mellorar as situacións de desigualdade das mulleres en todos os ámbitos da vida, encamiñadas a lograr unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Ministerio de Igualdad).
- Plan de Fomento da Corresponsabilidade (Xunta de Galicia).
- VI Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2013-2015.
- II Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do concello de Moaña 2008-2012
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia).
- Guía de sensibilización y formación en igualdade de oportunidades entre homes y mujeres (Ministerio de Igualdad).
- Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad).
- Jornadas de la Unidad de igualdad y Género "Maisntreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Dávila Díaz, Mónica 26 y 27 de oct. de 2004, p. 4 e seguintes.
- Rafael García Pérez, María Angeles Rebollo Catalán, Olga Buzón García, Ramón González-Piñal, Raquel Barragan Sánchez, Estrella Ruiz Pingo (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de genero. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla. RIE, vol. 28-1
- Miguel Moya, Francisca Expósito, Jose Luis Padilla.(2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sbore ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.

WEBGRAFÍA

- | | |
|---|---|
| ▪ http://igualdade.xunta.es/ | ▪ http://www.ige.eu/ |
| ▪ http://www.migualdad.es/ | ▪ http://www.ine.es/ |
| ▪ http://www.inmujer.es/ | ▪ http://emprego.xunta.es/cualificacions/ |
| ▪ http://www.mujeresenred.net/ | ▪ http://www.imserso.es/ |
| ▪ http://traballoebenestar.xunta.es/ | ▪ http://www.dependencia.imserso.es/ |
| ▪ http://matias.xunta.es/ | ▪ http://www.concellodeMoaña.com/ |
| ▪ http://www.fundacionmujeres.es/ | |