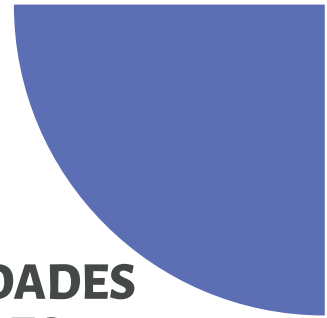




**III PLAN  
ESTRATÉGICO  
DE IGUALDADE  
DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MULLERES  
E HOMES  
(2022 - 2027)**



**PONTEDEUME**



ÁREA DE  
**IGUALDADE**  
PONTEDEUME

# Plan de Igualdade

PONTEDEUME

CONCELLO DE PONTEDEUME



## PLAN DE IGUALDADE

Edición: Concello de Pontevedra

Queda prohibida a reprodución total ou parcial por calquera medio gráfico ou electrónico do contido da obra, sen autorización escrita do editor.

CONCELLO DE PONTEVEDRA

C/Real, 13

15600 Pontevedra - A Coruña

Tfno.: 981 433 054

[www.pontevedra.gal](http://www.pontevedra.gal)

[www.facebook.com/concellodepontevra](https://www.facebook.com/concellodepontevra)

[correo@pontevra.gal](mailto:correo@pontevra.gal)



**O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2022-2027)** ponse en marcha continuando na liña de traballo dos dous plans anteriores, para achegarnos un pouco máis a un futuro sostible baseado na igualdade entre as persoas.

Por moito que repitamos que son numerosos os logros que a nivel legal temos acadado en pro da igualdade de xénero, a realidade entre mulleres e homes é outra moi distinta. A discriminación e a desigualdade das mulleres respecto dos homes segue a perpetuarse, sendo a violencia exercida contra elas unha das problemáticas que máis nos fan conscientes desta realidade.

O **Concello de Pontedeume** ten asumido dende fai anos o traballo de facer da igualdade de xénero unha política transversal dende as distintas áreas municipais, formulando medidas concretas que así o evidencien e, polo tanto, apostando por acadar unha igualdade real e efectiva a cada paso máis próxima. A situación das mulleres eumesas en relación á igualdade de oportunidades ten cambiado nos últimos anos e, neste senso, a posta en práctica de medidas que consoliden o dereito á igualdade están a ser cruciais para acadar os obxectivos das reivindicacións das mulleres para avanzar na consecución dese igualdade REAL.

O obxectivo do **PIOM** é moi claro: terminar dunha vez por todas coas discriminacións que por razón de sexo poidan darse no noso mundo actual: no traballo, na vida familiar, nos dereitos esenciais, nos espazos de ocio, na escolarización, na participación cidadá, no acceso á vivenda, etc. Non poden xerarse situacións de privilexio en razón do sexo.

O sentido de unidade e compromiso ten que ser o garante para a consecución dese obxectivo xeral. Neste camiño que dende fai varios anos imos percorrendo cara lograr un Concello aberto á igualdade, á multiculturalidade, á diversidade, nunha palabra á convivencia da cidadanía cívica e respetuosa, fago un chamamento moi especial á participación de todas e de todos, da sociedade no seu conxunto para chegar á meta dun **Pontedeume** onde eumesas e eumeses consigan vivir na sociedade coa que todas e todos soñamos.



**BERNARDO FERNÁNDEZ PIÑEIRO**

Alcalde - Presidente do Concello de Pontedeume



**E**ste III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes é o instrumento, a verdadeira columna vertebral das políticas públicas e sociais en materia de igualdade impulsadas dende o **Concello de Pontedeume**. Por unha parte, vai dar continuidade ás políticas e accións desenvolvidas ata o momento e, por outra, afonda en moitos e novos aspectos co obxectivo de implantar de forma definitiva e xeral a igualdade entre mulleres e homes a todos os niveis e, en todos os ámbitos da vida da sociedade eumesa.



O nacemento da **Concellería de Igualdade** no ano 2019 pon de manifesto a especial sensibilidade e experiencia que esta administración ten entorno a igualdade de xénero e, supón un paso máis, no compromiso de garantila promovendo e executando accións encamiñadas a implementar e facer efectivo o dereito á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, tal e como, a lei establece e ampara.

Este plan que nace da experiencia dos dous anteriores e o traballo conxunto con distintos axentes sociais e áreas municipais é: próximo, realista, innovador, concreto e axustado a nosa realidade e o noso contexto. Adopta fundamentalmente a estratexia da transversalidade, o cal compromete a todas as áreas municipais no impulso, desenvolvemento, definición e promoción de recursos e servizos que favorezan o exercicio do dereito de igualdade de xénero.

Teño o firme convencemento de que o impulso das políticas municipais con perspectiva de xénero dende todas as concellerías, así como, a participación de toda a sociedade no seu conxunto na loita contra as discriminacións por cuestión de sexo, son o camiño que aínda nos queda por percorrer para lograr que as nosas fillas e fillos vivan nun mundo máis igualitario.

**RAQUEL CARUNCHO CORRAL**

Concelleira de Servizos Sociais, Igualdade e Parques e Xardíns

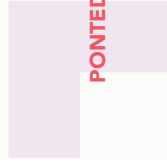
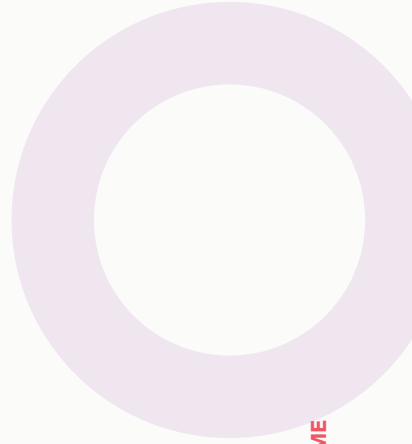




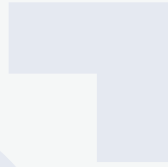
# Índice

- 11 Presentación
- 13 Finalidade
- 14 Poboación destinataria
- 15 Vixencia do **III Plan Municipal de Igualdade** de oportunidades entre mulleres e homes do **Concello de Pontedeume**
- 16 Orzamento
- 17 Criterios técnicos
- 18 Fundamentos xurídicos e normativa
- 23 Características do **III Plan de Igualdade** entre mulleres e homes do **Concello de Pontedeume**
- 24 Principios reitores
- 28 Estrutura xeral do **III PIOM**
  - 30 Estratexia municipal e cooperación administrativa
  - 37 Área de calidade de vida e saúde
  - 44 Violencia de xénero
  - 49 Relacións co medio, seguridade cidadá, mobilidade e urbanismo

- 54 Formación e emprego
- 59 Corresponsabilidade e novos usos do tempo
- 65 Inclusión social, participación e cidadanía
- 71 Seguimento e avaliación do **III PIOM de Igualdade** entre mulleres e homes do **Concello de Pontedeume** (2022/2027)
- 73 Conceptualización e termos básicos



PONTEDEUME



## **Presentación**

O **III Plan de Igualdade Municipal** entre Mulleres e Homes 2022/2027 do **Concello de Pontedeume (PIOM)** supón a continuidade das estratexias establecidas nos dous plans de igualdade de xénero anteriores, coa finalidade de planificar novos obxectivos, medidas, actuacións e recursos que contribúan a acadar cotas máis altas de igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, en todos os ámbitos da vida local e a todos os niveis.

O **Concello de Pontedeume** ten xa unha estrutura establecida, así como un amplo camiño percorrido en materia de igualdade de xénero. O primeiro e o segundo **Plan de Igualdade** no Concello foron os instrumentos fundamentais que permitiron establecer as liñas principais de actuación, a medio e longo prazo, para avanzar na igualdade entre mulleres e homes na nosa vila.

Dado que neste percorrido aínda quedan moitos pasos que dar, a traxectoria que marca este documento é vital. A análise avaliativa do **II PIOM do Concello de Pontedeume** reforza a necesidade dun afondamento nas liñas estratéxicas de traballo establecidas nel, así como a necesidade de reforzar e manter aquelas actuacións e programas que teñen demostrado a súa eficiencia.

A creación da Concellería de Igualdade, como referente fundamental en materia de xénero na nosa vila, constitúe a columna vertebral que aglutina toda a experiencia e aprendizaxe que os dous plans anteriores nos teñen achegado. É a que subscribe o compromiso político coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no **Concello de Pontedeume**. Somos conscientes, en primeiro lugar, de que é moito o que podemos acadar co dito compromiso real e global na nosa vila e, en segundo lugar, que aínda é moito o que debemos traballar para achegarnos ao final do camiño en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Este **III PIOM do Concello de Pontedeume** supón o compendio do presente municipal en materia de igualdade pero, fundamentalmente, supón o futuro nesta área de intervención, converténdose nun instrumento fundamentalmente ambicioso para dar resposta ás necesidades da cidadanía, así como para establecer obxectivos reais en novas liñas de traballo en materia de igualdade de xénero que cómpre abordarmos de xeito urgente: colectivos LGTBIQ+ e diversidade sexual, homes e novas masculinidades, emprego, espazos públicos, a muller na historia local, os obxectivos da Axenda 2030 de desenvolvemento sostible e, por riba de todo, a loita contra a violencia de xénero segue a ser prioritaria.

## **Cómpre acadarmos o cambio da realidade actual, das estruturas, dos estereotipos e valores sociais para que o dereito á igualdade entre mulleres e homes que a Lei sustenta se converta nunha realidade.**

Unha das pezas claves para implementar as actuacións establecidas neste documento segue a ser o establecemento dunha perspectiva de igualdade de xénero efectiva, implicando as distintas áreas municipais e facéndoa extensiva a aqueles espazos nos que nos relacionamos con outras Administracións. Nalgúns casos mediante accións de discriminación positiva, noutros con accións concretas tendentes a minimizar as desigualdades, pero en todos eles chegando a toda a comunidade eumesa dende os distintos ámbitos da nosa realidade social baixo un enfoque transversal. Algunhas das medidas que contempla o **III PIOM** requiren da coordinación e a cooperación coas Administracións superiores como pode ser a Excma. Deputación Provincial da Coruña, a Xunta de Galicia e mesmo o Goberno Central.

Para a elaboración do Plan impulsouse un proceso aberto de participación co obxectivo de facer un diagnóstico xeral da situación actual, así como achegar necesidades, reflexións, achegas, etc., en materia de igualdade de xénero dende os distintos colectivos sociais, entidades asociativas, grupos políticos e a cidadanía interesada.

O **Concello de Pontedeume** ten asumido dende hai anos o traballo de facer da igualdade de xénero unha política transversal dende as distintas áreas municipais formulando medidas concretas que así o evidencien e, polo tanto, apostando por acadar unha igualdade real e efectiva a cada paso máis próxima. A situación das mulleres eumesas en relación á igualdade de oportunidades ten cambiado nos últimos anos e, neste senso, a posta en práctica de medidas que consoliden o dereito á igualdade están a ser cruciais para acadar os obxectivos das reivindicacións das mulleres para avanzar na consecución desa igualdade real.

## Finalidade

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Pontevedra (2022-2027) ten como finalidade difundir, potenciar e dinamizar nesta vila os valores de igualdade, fomentando entre a cidadanía: valores de respecto, diálogo, xustiza, igualdade de oportunidades, reparto equilibrado de responsabilidades familiares, a non violencia de xénero, etc. É fundamental utilizar como instrumento para acadar esta finalidade a creación dun novo modelo social onde mulleres e homes establezan relacións baseadas na corresponsabilidade e a colaboración en igualdade.

Catro son os piares básicos que sustentan este modelo social baseado na igualdade de xénero: prevención, educación, sensibilización e concienciación.

## Poboación destinataria

O III PIOM do Concello de Pontedeume vai dirixido á cidadanía de **Pontedeume** en xeral e, en particular, a todos aqueles colectivos de poboación vinculados á consecución dos obxectivos establecidos en cada unha das áreas deste documento. A máxima é acadar que todas as mulleres, nenas, homes, nenos, interioricen o valor da igualdade de xénero e a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un principio reitor da vida municipal.



# ♀ Vixencia do III Plan Municipal de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Pontedeume

A vixencia do Plan será dende a súa aprobación ao longo do ano 2022 ata o ano 2027. No caso de que ao finalizar este prazo previsto non fose aprobado un novo **Plan de Igualdade** entre mulleres e homes para o **Concello de Pontedeume** prorrogarase o **III Plan de Igualdade** por un máximo de dous anos máis.

## Orzamento

Os medios económicos necesarios para a execución das actuacións contempladas neste **III PIOM** serán os previstos anualmente nos orzamentos xerais do **Concello de Pontedeume**. O orzamento poderá variar anualmente en función da dispoñibilidade orzamentaria e das modificacións que se poidan producir nas distintas accións previstas.

## Criterios técnicos

O **III PIOM** contempla accións establecidas a partir da avaliación dos resultados dos dous primeiros plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do **Concello de Pontedeume**, así como do estudo posterior das necesidades e da realidade social actual mediante cuestionarios pasados á cidadanía e a distintos colectivos municipais.

A metodoloxía de traballo seguida na elaboración do **III PIOM** baséase no proceso de mellora continuada, o que pedagoxicamente falado supón distinguir unha serie de fases no proceso como: diagnose da realidade, deseño, execución, seguimento e avaliación. Cada unha destas fases subministra a información suficiente e os datos reais para retroalimentar a seguinte.

Ten sido fundamental na base deste traballo a metodoloxía participativa tanto das persoas responsables das políticas municipais como do persoal técnico do Concello e mesmo da cidadanía. Estas achegas son as que fixeron posible a estrutura establecida e os indicadores marcados no plan. A información preséntase do nivel máis xeral ao máis concreto, de xeito que se poida realizar un seguimento e avaliación continuo do desenvolvemento do Plan.



## Fundamentos xurídicos e normativa

A igualdade FORMAL é un logro que, ao día de hoxe, na nosa sociedade se acadou mediante o establecemento de normas e leis, pero algo tan obvio como que as persoas non deben ser discriminadas en función do seu sexo é unha realidade que aínda deixa moito que desexar. Esta dicotomía entre igualdade formal e igualdade real sustenta o traballo que estamos a presentar neste documento.

A nivel internacional, nacional, autonómico e local, a lexislación insta ós poderes públicos, a cidadanía, e mesmo a cada unha de nós e a cada un de nós, a eliminar as barreiras que dificultan que a igualdade sexa efectiva. O **III PIOM do Concello de Pontevedra** contextualízase seguindo a normativa vixente en materia de igualdade a nivel autonómico e estatal. Resumidamente, neste marco lexislativo, cómpre destacarmos:

### ÁMBITO INTERNACIONAL

- = A Asemblea Xeral da Organización de Nacións Unidas na súa Resolución 2.263 (XXII) de 07 de novembro de 1967, artigo 1, di: *“a discriminación contra a muller, por canto nega ou limita a súa igualdade de dereitos co home, é fundamentalmente inxusta e constitúe unha ofensa á dignidade humana (...)”*, establece, por isto, unha serie de dereitos a garantir para as mulleres, independentemente do país onde vivan, a cultura que compartan, a súa situación xurídica ou nacionalidade.
- = Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller (CEDAW), aprobada por Resolución da Asemblea Xeral 48/104, de 20 de decembro de 1993.
- = Protocolo facultativo da Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller adoptado pola Asemblea Xeral na Resolución A/54/4 de 6 de outubro de 1999. Os estados membros non están obrigados a ratificar este protocolo, pero España ratificouno o 6 de xullo de 2001.

## ÁMBITO EUROPEO

- = O Tratado da Unión Europea (TUE) de 1992. No artigo 3 recolle o compromiso da Unión Europea pola igualdade entre mulleres e homes, e a loita contra a discriminación
- = O Tratado de Ámsterdam establece en 1999 a igualdade entre mulleres e homes como un principio fundamental da Unión Europea.
- = O Tratado de funcionamento da Unión Europea (TFUE) incorpora e actualiza o compromiso coa igualdade do Tratado de Ámsterdam. O seu art. 8: a promoción da igualdade e a eliminación das desigualdades; art. 19: a loita contra a discriminación; art.153: a igualdade no emprego; art. 157: a igualdade salarial e adopción de medidas.
- = A Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea revisada no 2000 co mantemento do art. 20, a igualdade ante a lei, e a ampliación co artigo 21 da prohibición de toda discriminación, en particular da exercida por razón de sexo; e, especificamente, o art. 23, a igualdade entre mulleres e homes, na mesma liña do recollido no TFUE.
- = A Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na Vida Local (2006).
- = O Libro Branco contra a homofobia. Políticas locais contra a igualdade por razón de orientación sexual e de identidade de xénero (2011).
- = O Informe Lunacek de 2014 sobre a folla de ruta da Unión contra a homofobia e a discriminación por motivos de orientación sexual e identidade de xénero.
- = O Convenio de Istanbul sobre a prevención e loita contra a violencia ás mulleres e a violencia doméstica, ratificado polo Estado español en 2014.

## ÁMBITO NACIONAL

- = A Constitución Española nos artigos 1 e 14 establece como principio reitor do noso ordenamento xurídico a igualdade de toda a cidadanía, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de sexo. O artigo 9.2 vén reforzar esta máxima establecendo a obriga dos poderes públicos de promover as condi-

cións para que a liberdade e a igualdade do individuo, e dos grupos nos que se integra, sexan reais e efectivas. Este artigo é fundamental, trátase non soamente de promover senón tamén de remover obstáculos.

- = Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Supuxo un punto de inflexión na loita contra a violencia de xénero, posto que deu visibilidade a esta violencia e concienciación á sociedade sobre a problemática, sentando as bases para a lexislación futura.
- = Lei Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Implica: modificacións lexislativas no avance na igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, a prevención de condutas discriminatorias, e implementa medidas transversais en todos os ámbitos da vida política, xurídica e social. Por outra parte, faculta as Comunidades Autónomas para regular e desenvolver no marco das súas competencias os dereitos recoñecidos na dita lei.
- = **A Lei 7/1985, reguladora das bases de réxime local, establece que os municipios poidan realizar actividades complementarias no marco das políticas de "promoción das mulleres".**
- = O Real decreto lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público (EBEP), no art. 14 recoñece o dereito das empregadas públicas e dos empregados publicos.

### ÁMBITO AUTONÓMICO

- = Estatuto de autonomía de Galicia 1981.
- = Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega de igualdade para mulleres e homes.
- = Decreto 182/2004 do 22 de xullo polo que se regulan os centros de información ás mulleres e establecen os requisitos para o seu recoñecemento e funcionamento.
- = 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 Galicia.

- = Plan de fomento da corresponsabilidade da Xunta de Galicia. 2007.
- = Decreto 181/2008, do 24 de xullo, que regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e nas Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- = Decreto 33/2009, de 21 de xaneiro, que regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.
- = Lei 5/2010, do 23 de xuño, que establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- = Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, que desenvolve a Lei 11/2007 do 27 de xullo para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- = Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.

Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.

### ÁMBITO LOCAL

- = Lei reguladora de bases do réxime local. 1985.
- = Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración local de Galicia.
- = Regulamento de Participación Cidadá de 29 de xullo de 2004.
- = Dende o ano 2004, en cumprimento da normativa anterior e os compromisos asumidos polo **Concello de Pontedeume**, vense promovendo a transversalidade de xénero. O **I Plan Municipal de Igualdade** de Oportunidades entre Mulleres e Homes do **Concello de Pontedeume** (2004-2007) xa contiña como obxectivo prioritario o de institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as áreas municipais.

- = En 2005 establecese unha norma de obrigado cumprimento en materia de utilización dunha linguaxe non sexista como ferramenta básica establecida por Lei para implantar nas Administracións locais políticas de igualdade de xénero.
- = O II Plan Municipal para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do **Concello de Ponte-deume** (2010-2015), que establece os principios reitores baixo os que debe rexer a actuación municipal: transversalidade de xénero, pluralidade, diversidade, interculturalidade e participación .



## Características do III Plan de Igualdade entre mulleres e homes do Concello de Pontedeume

O **III Plan de Igualdade** entre Mulleres e Homes do **Concello de Pontedeume** (2022-2027) vén dar cumprimento aos mandatos establecidos pola lexislación para os poderes públicos nos que se regula a adopción das medidas necesarias para acadar a igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes. Este documento é o vehículo utilizado polo Concello para integrar a perspectiva de xénero en toda a actividade municipal favorecendo o pleno exercicio dos dereitos das mulleres e o seu acceso en condicións de igualdade aos distintos ámbitos da vida social, laboral, educativa, cultural, política e económica.

Este Plan reúne unha serie de características que o converten nunha ferramenta estratéxica de traballo para garantir a coherencia e a continuidade na aplicación das medidas previstas nel:

- = As áreas estratéxicas e as accións a implementar seleccionáronse segundo os criterios de: flexibilidade, claridade, dinamismo, integridade, viabilidade e contextualización.
- = As áreas de intervención e as accións a impulsar son realistas e adaptadas aos recursos económicos, materiais e humanos que temos na nosa realidade municipal.
- = A estruturación do **PIOM** en áreas claramente definidas non significa que as accións a impulsar en cada unha desas áreas sexan compartimentos estancos, todo o contrario, veñen especificadas baixo o principio da transversalidade.
- = As accións teñen carácter integral, están dirixidas a satisfacer as demandas e necesidades existentes en diferentes ámbitos en relación coa igualdade de xénero.
- = Cada unha das áreas contempla a coordinación con diferentes institucións implicadas nas políticas de igualdade para optimizar recursos e facer efectivas as actuacións.
- = Os obxectivos establecidos para cada área están dobremente definidos: a nivel xeral e, a nivel operativo. Axeitados ás necesidades, realizables e facilmente cuantificables e avaliábeles.

## Principios reitores

O **III Plan de Igualdade** de Oportunidades entre Mulleres e Homes do **Concello de Pontedeume 2022/2027**, como estratexia de actuación municipal para conseguir cambios estruturais de profundo calado social e cultural que promovan unha igualdade REAL E EFECTIVA entre a poboación do municipio, susténtanse nos seguintes principios:

### PLURALIDADE, DIVERSIDADE E INTERCULTURALIDADE



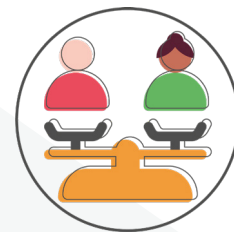
Supón a equidade e o recoñecemento do valor da diversidade, así como a eliminación de calquera expresión de discriminación por razón de sexo, xénero, idade, grao de discapacidade, raza, etnia, nacionalidade, cultura, lingua, crenza ou orientación sexual. Neste **III PIOM** avanzamos un paso máis aló: O principio diríxese a acadar a igualdade das mulleres respecto aos homes, pero considerando á súa vez que estas non poden ser consideradas como un colectivo homoxéneo, e as súas necesidades, dificultades, vivencias, condicións e posicións serán diferentes en función de variables tales como: idade, orixe, cultura, etc.

O respecto á diferenza está na base para poder traballar en espazos de igualdade e espazos de fomento da tolerancia.

Por último, cómpre sinalarmos que, a diferenza dos dous plans anteriores, neste inclúese como un tema a tratarmos con urxencia a diversidade sexual que abordamos a través dun conxunto de medidas que teñen como finalidade facer do **Concello de Pontedeume** unha vila que garanta de maneira integral os dereitos das persoas pertencentes aos colectivos LGTBIQ+.

### IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

Constitúe o garante dos dereitos en igualdade de condicións, independentemente do sexo.



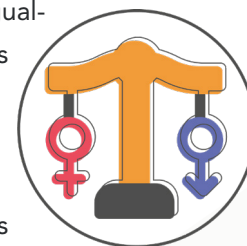
## IGUALDADE DE TRATO



Principio que supón a ausencia de toda discriminación, xa sexa directa ou indirecta, por razón de sexo en calquera eido da vida política, social ou económica.

## TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO

Supón a aplicación directa dos principios de igualdade de trato e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas políticas públicas amplamente respaldados pola normativa europea, nacional e autonómica. De acordo con este principio, o obxectivo da igualdade é garantir o acceso a todos os recursos en igualdade de condicións. Planifícanse as políticas públicas tendo en conta as desigualdades existentes, identificándoas, avaliando os resultados e os impactos producidos por estas no avance da igualdade entre mulleres e homes para que sexa real.

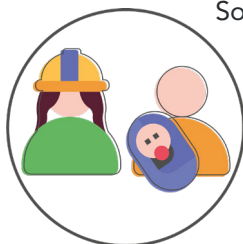


En palabras do Consello de Europa trátase da “reorganización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte das persoas actoras involucradas normalmente nos ditos procesos, unha perspectiva de xénero en todos os niveis e fases de todas as políticas” (1998).

**O papel desta Administración é facer que o obxectivo da igualdade presida e informe todas as políticas e procedementos impulsados en cada unha das áreas e servizos municipais. Para conseguir o obxectivo son necesarios cambios na xestión municipal, tanto na estrutura como nas “formas de facer”. E aínda que xa comencamos a dar pasos neste sentido, no PIOM contémpanse, entre outras medidas, a formación en xénero do persoal municipal e do persoal do tecido asociativo.**

Posto que non existen políticas neutras e, partindo do feito de que debe terse en conta a perspectiva de xénero tanto na análise como na planificación de calquera das accións a implementar para non perpetuar estereotipos e discriminacións, o **III PIOM** marca unha serie de mecanismos e ferramentas destinados a coñecer as necesidades, oportunidades e situación diferencial das mulleres e os homes nas distintas áreas municipais.

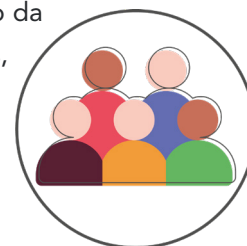
## ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS E ROLES DE XÉNERO



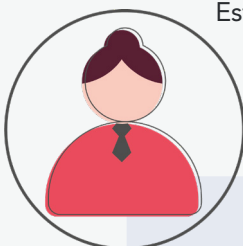
Son un dos principais obstáculos para o pleno desenvolvemento das propias aspiracións e capacidades das mulleres e mesmo dos homes. Defínense como o conxunto de ideas preconcebidas e aprendidas mediante a socialización de xénero que se utilizan para explicar o comportamento das mulleres e dos homes xeradas arredor da idea de como deben comportarse e os papeis que deben desempeñar no traballo, na familia, no espazo público, ademais de como deben relacionarse entre si.

## CORRESPONSABILIDADE E CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Involucra de maneira coordinada tanto a nós, como administración, como ao conxunto da sociedade nun traballo pola igualdade de oportunidades e de trato de mulleres e nenas, para que o compromiso coa democracia, coa xustiza social e cos dereitos humanos sexa real. Consideramos prioritaria a promoción de estilos de vida onde prime a convivencia, o respecto á diferenza e a ausencia de estereotipos ou patróns culturais, facilitando unha maior calidade de vida con recursos e apoios para a conciliación.



## O EMPODERAMENTO DAS MULLERES



Este principio no **III PIOM** tradúcese no senso de valorar e fortalecer os mecanismos de participación, de exercer o poder e de relacionarse. Por unha parte, o concepto de empoderamento refírese ás capacidades das mulleres para acceder a aqueles postos onde se toman decisións. Por outra, á revalorización das achegas das mulleres. É un concepto que se vincula directamente co da autonomía, é dicir, coa capacidade das mulleres para adoptar as súas propias decisións. O empoderamento non basta con que as propias mulleres o asuman, ten que ser recoñecido pola propia sociedade no seu conxunto.

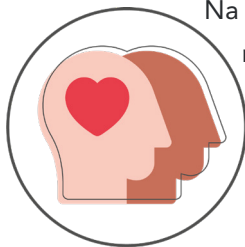
## • GOBERNANZA LOCAL EFICIENTE

O **Concello de Pontedeume** propón neste **III PIOM** un modelo de xestión transparente, aberta e socialmente responsable, incorporando a igualdade entre mulleres e homes como unha clave estratéxica máis na súa organización. A súa actividade está orientada a conseguir un desenvolvemento social baseado na sustentabilidade e na calidade de vida local a través dunha xestión política eficiente.



En todas as áreas do plan propóñense iniciativas que favorezan o coñecemento e resultado das accións propostas e desenvolvidas, asegurando así o acceso á información das eumesas e dos eumeses, das entidades asociativas e outros colectivos nos que se organiza a cidadanía.

## SENSIBILIZACIÓN DA POBOACIÓN •



Na acción das políticas municipais no **Concello de Pontedeume** a sensibilización da cidadanía constitúe unha das estratexias máis importantes das encamiñadas a promover a toma de conciencia de toda a poboación sobre os graves desequilibrios que por razón de xénero existen na nosa sociedade.

## • PARTICIPACIÓN SOCIAL

O presente documento pretende ser o punto de partida e o punto de encontro para a participación de amplos sectores da poboación: entidades sociais, persoas expertas, organizacións de mulleres, axentes sociais, consellos e mesas de participación cidadá. Na redacción do documento, o fomento da participación tense sementado en cada área, cunha serie de accións que faciliten a participación do conxunto da sociedade no desenvolvemento, seguimento e avaliación do mesmo.



## Estructura xeral do III PIOM

A estrutura deseñada para a presentación das accións concíbese como o modelo máis coherente para dar resposta ao obxectivo xeral establecido na promoción das políticas dirixidas á igualdade de mulleres e homes no **Concello de Pontedeume**, tratando de fomentar a implicación de todas as áreas municipais e entidades no desenvolvemento e posta en marcha das mesmas.

O persoal responsable a nivel político e técnico, dende os seus respectivos ámbitos de actuación, teñen que traballar pola igualdade real e efectiva de mulleres e homes, polo tanto os obxectivos que orientan a acción deste plan estruturaransen a partir de dúas liñas de actuación:

- = A primeira liña é a referida a todas aquelas políticas dirixidas a incorporan a perspectiva de xénero nas políticas municipais. Contempla todas as medidas dirixidas a avanzar na interiorización da perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos e procedementos do **Concello de Pontedeume** como administración máis próxima á cidadanía. Vai dirixida á propia organización a actuación interna do **Concello de Pontedeume**.
- = A segunda liña é a referida a todas aquelas accións positivas e políticas específicas de igualdade que dende as distintas áreas municipais se deseñan e implementan para erradicar a discriminación que por razón de xénero segue a existir na nosa sociedade. Vai dirixida á xestión do interese público da cidadanía.

Únense ambas liñas á hora de materializarse en sete grandes áreas de acción. Estas áreas estratéxicas son as que van definir as cuestións nas que se traballará durante o período de vixencia do **III PIOM** para acadar o obxectivo xeral que rexe a acción deste **Plan de igualdade**:

1. Estratexia municipal e cooperación administrativa.
2. Área de calidade de vida e saúde.
3. Violencia de xénero.
4. Relacións co medio, seguridade cidadá, mobilidade e urbanismo.
5. Formación e emprego.
6. Corresponsabilidade e novos usos do tempo.
7. Inclusión social, participación e cidadanía.

Cada área fixa unha serie de obxectivos a acadar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos resultados mediante indicadores claros e concretos.

En xeral, as estratexias ou accións que se establecen dentro de cada área do **III PIOM** para implementar os obxectivos establecidos son de:

- = Coñecemento: estudos, diagnósticos, datos, elaboración de regulamentos, etc.
- = Información e sensibilización á cidadanía.
- = Formación para cualificar tanto ao persoal da administración como á cidadanía en xeral ou a colectivos específicos.
- = Servizos e recursos: refírese a toda a infraestrutura necesaria para acadar os obxectivos dos programas, plans e accións.
- = Normas: que implican implantar a obrigatoriedade dunha determinada actuación.



# 1. Estratexia municipal e cooperación administrativa

Aplicar transversalmente a perspectiva de xénero nas políticas públicas impulsadas dende o Concello é unha cuestión complexa e complicada. Para acadalo é necesario contar co compromiso político explícito e concreto, así como co convencemento de que sen unha coordinación política e técnica é imposible.

Partindo, en primeiro lugar, do feito de que non existe ningunha política neutra ao xénero e que, polo tanto, deben ser tidas en conta as diferentes expectativas, condicións, situacións sociais, económicas e políticas entre mulleres e homes. E, en segundo lugar, dada a proximidade desta Administración local á vida cotiá das mulleres e homes desta vila e na súa propia calidade de representación pública, a nosa obriga é a de ofertar modelos de referencia igualitarios para a cidadanía. Para isto, o primeiro paso é conseguir que a propia Administración local pase a ser nun modelo de boas prácticas dirixido a achegarse, progresivamente, á igualdade de oportunidades. Igualmente, o propio **Concello de Pontedeume** ten que fomentar o establecemento dunha cultura administrativa sensible ás diferenzas de xénero que sirva de referencia tanto ás mulleres como aos homes que traballan nela.

Esta incorporación de boas prácticas terá que levarse a cabo mediante o impulso de medidas que doten de ferramentas ás persoas responsables da toma de decisións en canto ás liñas de traballo a seguir, así como da súa posta en marcha para levar a cabo as transformacións necesarias. Trátase de ir máis aló, non soamente por en marcha medidas puntuais, conxunturais e prácticas, senón que a perspectiva de xénero se instale nas formas de facer, se valore e incorpore como práctica no día a día de forma obrigatoria e non como unha excepción.

**O III PIOM supón, en resumo, o paso cara á coordinación interdepartamental e interinstitucional da planificación global da intervención pública en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.**



## OBXECTIVOS XERAIS

- = Incorporar o principio de igualdade entre mulleres e homes nas políticas municipais tanto xerais como sectoriais.
- = Integrar a transversalidade de xénero en todos os ámbitos da xestión municipal.
- = Consolidar o compromiso do **Concello de Pontedeume** coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- = Desenvolver os instrumentos necesarios para a integración da transversalidade de xénero na planificación, elaboración, execución e avaliación do conxunto das políticas públicas que impulse o Concello, como ferramenta básica para reducir a fenda da desigualdade, tendo en conta sempre as múltiples discriminacións que sofren as mulleres.
- = Fomentar a coordinación e colaboración administrativa e intramunicipal no desenvolvemento da estratexia municipal da igualdade.
- = Formar o persoal técnico, laboral e político, dotándoos das estratexias e ferramentas necesarias para desenvolver o seu labor baixo os principios inspiradores do **III PIOM**, e integrar a perspectiva de xénero nas distintas áreas municipais.
- = Destinar e distribuír recursos económicos ás distintas áreas municipais para avanzar en materia de igualdade de xénero mediante a posta en marcha duns orzamentos con perspectiva de xénero

## OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Sensibilizar a todo o persoal municipal sobre a necesidade de traballar baixo o principio da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes mediante a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais.
- = Formar o persoal municipal en diversidade sexual e de xénero, así como en dereitos e interpretación da normativa sobre diversidade, para adecuar a súa actividade á heteroxeneidade da realidade das persoas LGTBIQ+.

- = Garantir o uso non sexista e inclusivo da linguaxe e das imaxes en todas as áreas municipais tanto na comunicación interna como na externa.
- = Desenvolver un programa interno e externo que contribúa á corrección dos estereotipos de xénero.
- = Difundir e dar a coñecer o **III Plan de Igualdade** Municipal entre todas as áreas municipais e a todo o persoal desta administración.
- = Formar o persoal tanto político como traballadoras e traballadores para capacitalas e capacitalos para o deseño de actuacións integrando o principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en materia de igualdade de xénero.
- = Dotar dun instrumento válido de apoio que amose de forma práctica como integrar a perspectiva de xénero na programación e xestión das políticas municipais para acadar unha administración máis igualitaria
- = Avanzar no proceso de integración da perspectiva de xénero no deseño dos orzamentos municipais.
- = Realizar unha revisión do impacto en función do xénero das ordenanzas, plans e actos administrativos en xeral.
- = Incluír contidos de materia de xénero no acceso, selección e promoción de persoal como requisito imprescindible para a provisión dos postos no **Concello de Pontedeume**.
- = Incorporar criterios de igualdade nos diferentes decretos, pregos de subvencións nominativas, de contratacións, convenios ou normativa administrativa xerada polo **Concello de Pontedeume**.
- = Valorar o compromiso coa igualdade das empresas contratadas e do seu persoal.

## ACCIÓNS

- = Edición, publicación e difusión do **III Plan de Igualdade** Municipal entre Mulleres e Homes do **Concello de Pontedeume** entre o persoal político e técnico desta administración en soporte papel e na páxina web do Concello.

- = Elaboración do **I Plan de Igualdade** do persoal ao servizo do **Concello de Pontedeume**.
- = Establecemento como máximo seis meses despois de entrar en vigor o Plan dun grupo de traballo municipal estable formado por persoas con responsabilidades políticas e capacidade de decisión, e persoal das distintas áreas ou departamentos para o desenvolvemento das medidas definidas no Plan.
- = Sesións informativas para a difusión do **III PIOM** do **Concello de Pontedeume** dirixidas ao persoal funcional, persoal laboral, e persoal político das distintas áreas municipais.
- = Elaboración dunha GUÍA PARA A COMUNICACIÓN IGUALITARIA, que estableza diferentes mecanismos e estratexias de traballo que doten a todo o persoal desta administración de ferramentas útiles á hora de xestionar, planificar, decidir, orzamentar, comunicar, etc.; pois calquera desas accións ten un impacto final nas mulleres eumesas e nos homes eumeses. E que estableza un marco xeral no uso incluínte da linguaxe, as imaxes e as mensaxes que o **Concello de Pontedeume** transmite á veciñanza.
- = Realización de distintas xornadas, cursos e seminarios orientados á sensibilización de todo o persoal do **Concello de Pontedeume**, tanto técnico como político, para a incorporación da perspectiva de xénero en todas as áreas municipais.
- = Establecemento en todas as comisións, grupos de traballo municipais, mesas de contratación etc., dun porcentaxe equilibrado e unha presenza equitativa de ambos sexos: non ter menos dun 40% nin máis dun 60% dun deles.
- = Serán redactados e aprobados en Pleno municipal unha serie de criterios en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que rexerán as subvencións, convocatorias, seleccións de persoal ou participación en distintos órganos de representación do **Concello de Pontedeume**
- = A redacción dos orzamentos municipais incluírá para a súa aprobación unha partida orzamentaria reservada para o impulso de distintas accións establecidas no **III PIOM**.
- = Estudo e control das distintas accións implementadas polo Concello ou as entidades coas que colabora para garantir a utilización dunha linguaxe non sexista e inclusiva na documentación tanto interna como externa. Revisión tamén da utilización de imaxes sexistas e introdución doutras que reflectan realidades igualitarias.

- = Inclusión da variable sexo nas memorias e estudos dos distintos departamentos e programas municipais: turismo, aula CEMIT, FOREMDES, escolas deportivas, talleres culturais, escola infantil, axuda no fogar, etc.
- = Fomento do uso das novas tecnoloxías e internet para o manexo dos servizos da administración dixital en beneficio dunha mellora no uso dos tempos para beneficio da conciliación familiar, persoal e laboral.
- = Apoio institucional ás campañas de entidades, organizacións e asociacións de defensa dos dereitos LGTBQ+, dende os canais de comunicación do Concello, facilitando o acceso a espazos públicos da cidade para fortalecer a súa visibilidade.

### INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de mulleres que traballan no **Concello de Pontedeume**.
- = Número de homes que traballan no **Concello de Pontedeume**.
- = Número de actividades de difusión.
- = Número de presentacións realizadas do **III PIOM**.
- = Número de mulleres asistentes ás presentacións.
- = Número de homes asistentes ás presentacións.
- = Recusos empregados.
- = Porcentaxe do persoal técnico municipal que ten coñecemento da existencia do **III PIOM** desagregado por sexos.
- = Número de sesións formativas en materia de igualdade de oportunidades realizadas para o persoal desta administración.
- = Número de mulleres solicitantes desas sesións formativas.

- = Número de homes solicitantes desas sesións formativas.
- = Número de mulleres asistentes nesas sesións formativas.
- = Número de homes asistentes nesas sesións formativas.
- = Número de asesoramentos técnicos realizados.
- = Número de estudos, estatísticas, investigacións, etc., realizadas con perspectiva de xénero dende as distintas áreas municipais.
- = Porcentaxe das convocatorias laborais realizadas nas que se inclúan temas sobre igualdade de xénero.
- = Número de temas incluídos por convocatoria.
- = Número de contidos en materia de igualdade de xénero incluídos na páxina web municipal.
- = Número de exemplares editados do **III PIOM**
- = Número de exemplares distribuídos do **III PIOM**.
- = Número de veces que aparece o **III PIOM** en medios de comunicación social, en xeral: prensa, facebook, etc.
- = Efectos observados.

### ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

A estrutura do **Concello de Pontedeume** baséase na organización funcional por concellerías e departamentos. As responsabilidades departamentais en ocasións teñen un ámbito competencial que afecta a máis dunha área en concreto.

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

Educación

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade

## 2. Área de calidade de vida e saúde

**Unha sociedade sostible é a que ten en conta as necesidades das persoas e a súa calidade de vida. Na vida dunha persoa hai que considerar, sexa muller ou home, tres ámbitos: a vida co resto e as atencións que isto supón; o traballo remunerado, que nos socializa e independiza economicamente; e o tempo de cada quen.**

**Ministerio de Igualdade. Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2008-2011).**

A calidade de vida é definida pola Organización Mundial da Saúde (OMS) como: *“A percepción do individuo sobre a súa posición na vida dentro do contexto cultural e o sistema de valores no que vive e con respecto ás súas metas, expectativas, normas e preocupacións”*. Polo tanto, inclúe aspectos que van dende o benestar social e comunitario a aspectos máis específicos de carácter individual e grupal.

Dentro deste entramado que condiciona o desenvolvemento social e comunitario dun pobo, non podemos esquecernos que seguen a ser mulleres un dos colectivos de poboación que están a sufrir máis problemática á hora de acadar esa máxima do benestar social: malos tratos, violencia de xénero, inmigración, acoso, dobre xornada laboral, rol de cuidadoras, etc.

A todas esas cuestións que se tiñan en conta, tradicionalmente, como indicadores do grao de calidade de vida das persoas (servizos sociais, cultura, deportes, medio ambiente, educación, atención ás persoas con discapacidade, maiores...), na actualidade temos que sumar aspectos tales como: habilidade, ambiente urbano, deseño de espazos adaptados ás diferentes necesidades humanas, etc.

Un dos elementos fundamentais que mide a calidade de vida das persoas é a saúde. A OMS define a saúde como un estado de completo de benestar físico, mental e social. e propón diferentes hábitos de vida saudables: alimentación, exercicio físico, descanso, hixiene etc., así como a necesidade dun equilibrio interno, un nivel axeitado de autoestima e aceptación, unha adecuada relación co medio natural no que se integra e, moi especialmente, co grupo humano do que forma parte no ámbito familiar, de ocio e tempo libre.

Tanto a calidade de vida das persoas como a súa saúde están influenciadas de xeito moi significativo polas variables sexo e xénero. Ata hai moi poucos anos existía un descoñecemento xeneralizado sobre a saúde das mulleres, en xeral. A saúde feminina centrábase naquelas patoloxías específicas derivadas da propia condición feminina (enfermidades relacionadas coas mamas e a reprodución), ou coas diversas etapas relacionadas coas modificacións hormonais (menstruación, embarazo, menopausa). Hoxe en día, os estudos amosan que as enfermidades de mulleres e homes non soamente están relacionadas co sexo, senón que tamén están relacionadas cos roles e estereotipos sociais, polo tanto o seu tratamento tamén ten que ser diferenciado.

Dende esta administración, á hora de establecer liñas de actuación en políticas de igualdade de oportunidades encamiñadas a mellorar as condicións de vida das eumesas, terase en conta como piar fundamental de actuación o desenvolvemento de iniciativas educativas e sociais que favorezan a plena incorporación das mulleres a un estado de benestar social en condicións de igualdade respecto aos homes; así como programas que favorezan a inclusión social daquelas mulleres que se atopan en situacións de especial vulnerabilidade. Nesta área o equipo multidisciplinar de Servizos Sociais xoga un papel fundamental na promoción dos valores de igualdade.

### OBXECTIVOS XERAIS

- = Manter e mellorar o benestar das mulleres dende unha perspectiva integral: benestar biolóxico, psicolóxico e social ao longo de todo o seu ciclo vital.
- = Favorecer o cambio necesario cara a un modelo social que equilibre a situación de mulleres e homes en todos os espazos de convivencia diaria e que garanta o seu desenvolvemento e benestar persoal, familiar e laboral.
- = Asesorar e apoiar de xeito diferencial en función do sexo biolóxico e os roles desempeñados a saúde física, emocional e evolutiva das persoas.
- = Garantir o benestar e a calidade de vida das mulleres, especialmente daquelas en situación de maior vulnerabilidade para promover a súa integración social.



- = Aumentar os recursos adicados a mellorar a saúde e a calidade de vida das mulleres e homes do noso concello, sobre todo das persoas que se atopan en situación de maior vulnerabilidade ou desprotección.
- = Mellorar a detección e atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero no ámbito da saúde.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Contribuír á mellora da saúde feminina durante todo o seu ciclo vital.
- = Implantar programas de educación sanitaria que faciliten un mellor coñecemento sobre a saúde en xeral, sobre os cambios biolóxicos e sobre calquera adquisición de hábitos para mellorar a súa calidade de vida
- = Favorecer a inclusión social das mulleres que se atopen en situación de especial vulnerabilidade.
- = Promover a igualdade de oportunidades a través do acceso á protección social.
- = Previr e actuar contra as manifestacións da pobreza, exclusión social e marxinación que afectan en maior medida ás mulleres.
- = Favorecer a adquisición de hábitos que melloren a calidade de vida das mulleres, especialmente na alimentación equilibrada e na práctica do exercicio físico e o deporte.
- = Sensibilizar a sociedade en xeral e a poboación infantil e xuvenil, en particular, sobre os beneficios do deporte para a saúde.
- = Implementar iniciativas educativas e culturais que favorezan a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- = Fomentar un consumo responsable, tendo en conta a perspectiva de xénero.
- = Desenvolver iniciativas que potencien a presenza das mulleres na vida cultural do municipio.

## ACCIÓN

- = Desenvolvemento de accións dirixidas ás mulleres sobre os recursos e os programas sociais existentes, así como os requisitos de acceso aos mesmos.
- = Apoio e difusión de campañas informativas con perspectiva de xénero para a promoción de hábitos e estilos de vida saudables nas mulleres, prestando especial atención as súas patoloxías específicas, e propoñer actividades relacionadas co consumo, a nutrición e a hixiene:
  - > Accións de orientación sexual, información para evitar embarazos non desexados e prevención de enfermidades de transmisión sexual dirixidas especialmente á poboación máis nova.
  - > Programas de educación nutricional para previr a obesidade, a anorexia, a bulimia e outros trastornos da alimentación.
  - > Programas de prevención da ansiedade, a depresión e outros trastornos da conduta na poboación en xeral.
- = Posta en marcha de campañas específicas para a merca de xogos e xoguetes non sexistas e para a promoción do comercio xusto.
- = Realización de accións de sensibilización e formación en materia de comercio responsable.
- = Actividades de concienciación e información para dar a coñecer a realidade das mulleres en situación de especial dificultade (inmigrantes, discapacitadas, etc.) evitando así a súa estigmatización social.
- = Organización de talleres de formación sobre primeiros auxilios eo coidado das persoas coidadoras dirixidos ás que realizan estas funcións no ámbito familiar.
- = Impulso de grupos de apoio e autoaxuda en relación a determinadas enfermidades ou situacións sociais.
- = Realización de cursos dirixidos ás mulleres sobre autoestima e asertividade.

- = Elaboración dunha guía para estimular a participación dos pais nos programas de preparación á maternidade, paternidade e saúde infantil, para que compartan o coidado das súas fillas e fillos.
- = Mantemento do Servizo de apoio socio-lingüístico para mulleres inmigrantes no noso Concello.
- = Ampliación das accións de difusión e información especialmente dirixidas ás mulleres inmigrantes que descoñecen o funcionamento dos sistemas de saúde: alimentación, vacinación das fillas e fillos, planificación familiar e asuntos relacionados coa saúde xinecolóxica.
- = Adecuar os recursos destinados ás persoas en situación de emerxencia e risco de exclusión social para mellorar as condicións e posicións das mulleres nesta situación.
- = Potenciar a aplicación de medidas de seguridade e hixiene no traballo que teñan especial incidencia nas traballadoras e traballadores municipais.
- = Realización anual da actividade “Día do Deporte e a Igualdade”.
- = Programación das actividades culturais e deportivas en horarios que favorezan a participación das mulleres.
- = Inclusión dun modulo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nos cursos que dende as distintas áreas municipais organice o **Concello de Pontedeume**.
- = Apoio e fomento de programas de integración sociolaboral dirixidos a mulleres en situación de vulnerabilidade realizados por entidades sociais.
- = Actividades de concienciación e información para dar a coñecer a realidade das mulleres en situación de especial dificultade (inmigrantes, discapacitadas, etc.) evitando así a súa estigmatización social.
- = Realización de programas destinados a persoas maiores que contemplan as necesidades específicas das mulleres e favorezan relacións máis igualitarias na parella maior.

## INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de cursos, charlas, conferencias e talleres programadas.
- = Número de cursos, charlas, conferencias e talleres realizados.
- = Número de mulleres participantes nos cursos, charlas e conferencias.
- = Número de homes participantes nos cursos, charlas e conferencias.
- = Grao de satisfacción.
- = Número de actividades educativas realizadas: desagregado por xénero das persoas participantes.
- = Número de colaboracións co Centro de Saúde eumés.
- = Número de medios de comunicación utilizado para a difusión das actividades.

## ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

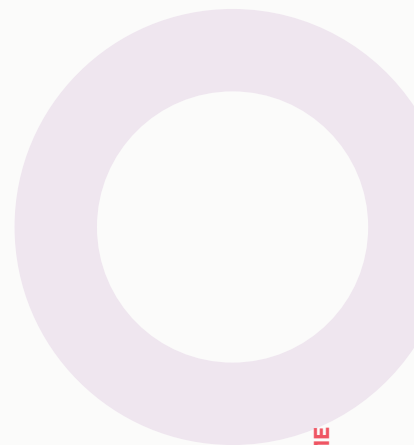
Educación

Centro de Saúde de **Ponte deume** e Área Sanitaria de Ferrolterra

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade



### 3. Violencia de xénero

A violencia contra as mulleres, presente dende sempre na nosa sociedade, constitúe o máximo expoñente da desigualdade entre mulleres e homes. Esta violencia ten as súas raíces no sistema patriarcal imperante na nosa sociedade, un sistema que posibilita que os homes dominen o espazo público e que exerzan tamén o seu poder no espazo privado, sobre todo na súa familia.

Esta violencia supón o máximo expoñente da desigualdade entre mulleres e homes, así como a vulneración dos dereitos humanos máis fundamentais: o dereito á vida; á liberdade; á seguridade; á saúde; a non ser sometidas, torturadas ou sufrir tratos crueis, inhumanos e/ou degradantes.

Para o **Concello de Pontedeume** garantir a seguridade das mulleres supón un obxectivo fundamental no que todas as Administracións públicas teñen que estar implicadas e coordinadas para que a loita sexa real e efectiva. Temos a responsabilidade de denunciar, previr e condenar as condutas agresivas e discriminatorias cara a todas as persoas, especialmente cara ás mulleres. Igualmente, como administración máis próxima á cidadanía, para seguir a traballar pola erradicación da violencia que sofren as mulleres no ámbito privado temos que manter e reforzar algunhas das actuacións xa existentes como poida ser o servizo de asesoramento xurídico á muller e, por outra parte, promover outros novos servizos e actuacións dirixidos a previr a orixe da violencia contra as mulleres, e asegurar o apoio necesario e a atención integral especializada ás vítimas da violencia de xénero.

#### OBXECTIVOS XERAIS

- = Prestar unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero e ás súas fillas e fillos para que recuperen unha vida autónoma libre de violencia.
- = Sensibilizar a cidadanía sobre a violencia machista.
- = Promover a igualdade entre mulleres e homes, e a resolución non violenta dos conflitos.

## OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Fomentar unha educación non sexista e igualitaria.
- = Informar e sensibilizar sobre as violencias machistas, especialmente sobre a violencia de xénero.
- = Formar os profesionais que dende as distintas áreas municipais poden intervir na prevención e/ou detección precoz de situacións de violencia machista para mellorar as súas actuacións.
- = Promover o cambio de actitudes e comportamentos respecto aos estereotipos e os roles de xénero como vía para previr os casos de violencia de xénero.
- = Diseñar campañas e accións que promovan a sensibilización, concienciación, prevención e erradicación da discriminación e violencias exercidas sobre as persoas LGTBQ+, así como o valor positivo da diversidade en materia de identidade e expresión de xénero.
- = Crear espazos seguros, nos que exista un compromiso de non tolerancia ao sexismo e de apoio ás vítimas da violencia de xénero, mellorando a seguridade no **Concello de Pontedeume**
- = Promover a toma de conciencia e a resposta cidadá ante as violencias machistas, especialmente a violencia de xénero.
- = Facilitar recursos para o empoderamento e resiliencia das mulleres eumesas.
- = Impulsar o desenvolvemento de modelos de comportamento non violentos.
- = Mellorar a coordinación entre as institucións que participan na loita contra a violencia de xénero e a atención ás vítimas e ás súas fillas e fillos.

## ACCIÓNS

- = Realización de sesións de traballo anuais, programas de formación e de coordinación destinados ás persoas que desenvolven o seu labor profesional no **Concello de Pontedeume**: profesionais da saúde, de

servizos sociais, avogadas e avogados, persoal de educación, policía local,... E, en xeral, todas aquelas persoas que orienten a súa intervención á atención ás mulleres vítimas de violencia.

- = Desenvolvemento de accións formativas sobre coeducación e resolución de conflitos non violenta dirixidas á comunidade educativa (alumnado, familias e profesorado).
- = Elaboración dunha guía sobre o uso dunha linguaxe non sexista e inclusiva.
- = Formación continua ao colectivo de policía local especialmente na atención ás vítimas de violencia de xénero e agresións sexuais para garantir que en todas as quendas haxa profesionais con esta formación específica.
- = Establecemento dun protocolo local de coordinación interinstitucional para os casos de violencia contra as mulleres a través de mecanismos de coordinación de todas e todos os profesionais implicados.
- = Difusión de campañas de sensibilización social contra a violencia de xénero e a igualdade de oportunidades realizadas dende diferentes Administracións e entidades sociais, e dirixidas á poboación en xeral, mantendo en todo momento a campaña do 25 de novembro e o 8 de marzo: Día Internacional de Loita contra a Violencia de xénero e Día Internacional da Muller, respectivamente, coa organización de distintos actos.
- = Realización de concentracións públicas ou outras medidas de sensibilización e repulsa contra a violencia de xénero.
- = Organización de talleres sobre protección e autodefensa destinados a mulleres de todas as idades.
- = Apoio ás accións de concienciación contra a violencia machista dirixidas a homes e promovidas polas entidades municipais.
- = Colocación nos edificios públicos e establecementos comerciais un distintivo de compromiso contra a violencia de xénero.
- = Elaboración dunha guía electrónica de recursos para utilizar por parte da cidadanía e as entidades inscritas no Rexistro de Entidades municipal.



- = Promoción de distintas accións que promovan a ruptura de roles e estereotipos sexistas cara a fomentar unha educación en valores de respecto, igualdade e non violencia entre a cidadanía: concursos, talleres, charlas, conferencias, cursos, exposicións, etc.
- = Coordinación e colaboración cos organismos e institucións públicas e privadas, e todas as actividades tendentes a erradicar a violencia de xénero.
- = Xestión da demanda de teleasistencia móbil para mulleres en situación de violencia de xénero.
- = Elaboración do I Plan Integral do **Concello de Pontedeume** contra a violencia de xénero.
- = Publicación de folletos, carteis ou artigos con información relevante sobre a violencia de xénero e os recursos e servizos de atención á cidadanía.

### INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de concentracións públicas anuais realizadas.
- = Número de cursos, charlas, conferencias, talleres, exposicións, etc., en materia de violencia de xénero programadas e realizadas.
- = Número de cursos, charlas, conferencias e talleres realizados.
- = Número de mulleres participantes nos cursos, charlas e conferencias.
- = Número de homes participantes nos cursos, charlas e conferencias.
- = Grao de satisfacción.
- = Número de guías realizadas para a prevención da loita contra a violencia de xénero impulsadas polo **Concello de Pontedeume**.
- = Número de actividades educativas realizadas desagregadas por xénero das persoas participantes.

- = Número de casos de violencia de xénero recibidos no Departamento de Servizos Sociais municipais.
- = Establecemento dun protocolo local de coordinación interinstitucional para os casos de violencia contra as mulleres a través de mecanismos de coordinación de todas e todos os profesionais implicados
- = Número de medios de comunicación utilizados para a difusión das actividades.

### ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

Educación

Centro de Saúde de **Pontedeume** e Área Sanitaria de Ferrolterra

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade

Entidades privadas: FUNDACION MUJERES, CRUZ VERMELLA, CÁRITAS etc.

## 4. Relacións co medio, seguridade cidadá, mobilidade e urbanismo

Integrar a perspectiva de xénero na configuración urbana do **Concello de Pontedeume**. Tanto no núcleo urbano como nas parroquias é prioritario a día de hoxe, non só porque haxa unha directiva europea e mesmo a Lei de igualdade de 2007 que establece que os poderes públicos nas súas políticas e plans urbanísticos deben integrar aqueles aspectos que sexan relevantes desde a perspectiva de xénero, senón porque sabemos que o deseño dos espazos e a distribución dos mesmos son elementos claves que condicionan a vida da poboación. Poboación que, dependendo se son mulleres ou homes, utilizan na súa vida cotiá eses espazos de maneira diferente, xa que son as mulleres as que soportan, normalmente, unhas dobres xornadas laborais.

Son tamén as mulleres e as nenas as que sofren de maneira cotiá o acoso sexual e outras formas de violencia sexual nos espazos públicos: dende comentarios e xestos desagradables de índole sexual ata a violación e o feminicidio. E isto sucede nas rúas, nos parques, no transporte público, nos lugares de traballo, na escola, etc.

Aspectos tales como: espazo público e seguridade, ou sensación de seguridade, para as mulleres nese espazo; transporte; vivenda, equipamentos; comercio e ocio; adecuación de infraestruturas á conciliación da vida familiar, laboral e persoal; ou mesmo, recoñecemento das achegas das mulleres á sociedade a través de elementos urbanos de valor simbólico..., son factores que contribúen á forma na que se vive de xeito diferenciado.

### OBXECTIVOS XERAIS

- = Integrar a perspectiva de xénero nas políticas e proxectos relacionados co urbanismo.
- = Adaptar progresivamente o espazo urbano tanto no núcleo urbano como nas parroquias do concello para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das eumesas e eumeses.
- = Aumentar a seguridade dos espazos públicos tanto no núcleo urbano como nas parroquias para as mulleres.

- = Equilibrar o recoñecemento social de mulleres e homes a través de elementos urbanos: nomes de rúas, prazas, monumentos,...

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Incorporar o enfoque do urbanismo social inclusivo e participativo nas políticas urbanas.
- = Incorporar a perspectiva de xénero na planificación e organización da contorna urbana dende unha mirada crítica con perspectiva de xénero e diversidade sexual.
- = Realizar estudos para a diagnose e análise dende a perspectiva de xénero das necesidades do **Concello de Pontedeume** en materia de intervención nos espazos públicos.
- = Aumentar a seguridade dos espazos públicos para as mulleres: xardíns, prazas, paseo marítimo, porto, Breamo, castelo de Andrade, etc..
- = Garantir a percepción de seguridade nos espazos tanto no núcleo urbano como nas parroquias mediante unha adecuada iluminación e a máxima visibilidade en todo momento.
- = Incorporar a perspectiva de xénero na organización da oferta do transporte público.
- = Potenciar a presenza simbólica e representación das mulleres na cidade como mecanismo para favorecer seu empoderamento.
- = Erradicar o uso de imaxes estereotipadas en calquera elemento urbano do concello.
- = Favorecer un sistema de acceso á vivenda a aquelas mulleres de colectivos vulnerables.
- = Promover hábitos de consumo respectuosos co medio ambiente.

### ACCIÓNS

- = Elaboración por parte da policía local dun mapa de puntos perigosos relacionados coa seguridade das mulleres na que se identifiquen os lugares do concello percibidos por elas como inseguros.

- = Realización dun estudo sobre a necesidade das mulleres e os homes da utilización do transporte público no **Concello de Pontedeume**, establecendo un convenio de colaboración coa asociación de taxistas eumeses para que, en certos períodos como festas patronais, Nadal, etc., sexa preferente o traslado das mozas, ou en caso de mulleres que sofren violencia de xénero sexa gratuíto este servizo para traslados a consultas médicas, xulgados...
- = Instalación dun punto informativo durante as Festas patronais ou noutros períodos que así se estableza dende a Área de Igualdade municipal, para sensibilizar e informar á cidadanía sobre as condutas violentas e de acoso que sofren as mulleres, e previr agresións nestas datas, así como o respecto a diversidade.
- = Iluminación de espazos urbanos para aumentar a seguridade da cidadanía.
- = Eliminación progresiva de todas as barreiras arquitectónicas dos espazos públicos e edificios municipais adaptándoos as persoas con mobilidade reducida ou ás persoas que usan cadeiras de rodas, carros de bebe, carros da compra,... É dicir, transformalos en espazos verdadeiramente inclusivos.
- = Habilitar un espazo para lactancia materna e a hixiene de bebe nos xardíns de Lombardero, no paseo marítimo, no mercado municipal e noutros edificios municipais nos que se valore a súa necesidade.
- = Instalación de aseos públicos en distintos espazos municipais: xardín, paseo marítimo, etc.
- = Nomeamento de rúas, prazas e edificios municipais con nomes de mulleres relevantes, tanto polos seus logros profesionais como sociais ou persoais, especialmente mulleres destacadas da nosa vila. Acción a ter en conta tanto nos de nova creación como aqueles que por diversas causas cambian de nome.
- = Revisar a sinalización urbana tanto no núcleo urbano como nas parroquias para eliminar calquera imaxe estereotipada ou sexista, seguindo algunha das guías editadas para tal fin, como pode ser o “Manual práctico para unha sinalización urbana igualitaria” publicado polo Ministerio de Igualdade do Goberno de España.
- = Habilitar algún elemento escultórico ou representativo no que se reflecta o valor das tarefas reprodutivas ou do coidado.

- = Control de todos os elementos publicitarios, carteis e anuncios expostos nos espazos públicos para limitar aqueles cuxa linguaxe visual ou escrita sexa discriminatoria.
- = Crear un espazo actualizado na web municipal sobre violencia de xénero.

### INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de mulleres vítimas de violencia de xénero.
- = Número de persoas profesionais desagregadas por xénero participantes en accións de formación e sensibilización.
- = Número de reunións mantidas coa Policía Local e Agrupación de Voluntarios de Protección Civil.
- = Número de sesións de formación en materia de violencia de xénero dirixidas á Policía Local.
- = Número de estudos realizados sobre o uso dos espazos públicos polas mulleres.
- = Número de actividades de sensibilización realizadas e tipo.
- = Número de puntos violeta instalados no **Concello de Pontedeume** ao longo do ano.
- = Número de puntos para lactancia materna instalados nos xardíns, paseo marítimo, etc.
- = Número de rúas rebautizadas ou bautizadas con nome de muller. Número de monumentos que representen as mulleres.
- = Número de revisións con perspectiva de xénero de elementos decorativos, publicitarios, etc., realizados.
- = Relación de contidos na web municipal

## ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

Educación

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade



## 5. Formación e emprego

Nas últimas décadas, a estrutura do mercado laboral viuse modificada dun xeito considerable. Entre os principais cambios destaca a progresiva incorporación da muller ao mundo laboral e a mellora no seu nivel educativo.

Malia esta inserción masiva da muller ao traballo remunerado, a taxa de actividade feminina segue a ser menor que a masculina. Malia as distintas accións positivas que dende as Administracións públicas se teñen impulsado para reducir o avance do desemprego feminino, é unha realidade que, cualitativa e cuantitativamente, as diferenzas existentes nas condicións laborais das mulleres e os homes non teñen diminuído, todo o contrario, en ocasións teñen aumentado e seguen a ter unha maior dificultade para introducirse, manterse e permanecer no mercado laboral. Os traballos que ocupan son máis irregulares e peor protexidos e, ao mesmo tempo, teñen maior carga no coidado da infancia e demais persoas dependentes. Todas estas situacións fan que a taxa do paro feminino sexa case 20% maior que a masculina.

A discriminación de xénero no mercado laboral vén propiciada pola persistencia de múltiples situacións de desvantaxe: segregación horizontal e vertical. No primeiro caso, como factor de análise da realidade da actividade profesional das mulleres ponse de manifesto que estas acceden ao mercado laboral ocupándose sobre todo de sectores especialmente feminizados (sector servizos, tarefas administrativas ou prestación de servizos persoais), que teñen condicións de emprego pouco satisfactorias e baixos salarios. A segregación vertical pon de manifesto que as mulleres concéntranse nas categorías profesionais inferiores, e teñen unha escasa presenza nos postos de maior responsabilidade. O acceso a diversos sectores de actividade e ocupación condicionará as retribucións salariais e a calidade do emprego.

A segregación laboral por razón de xénero que se deriva deses factores implica a distribución desigual de mulleres e homes nos diferentes sectores da economía e/ou diferentes ocupacións. Factores todos eles que están vinculados á formación e a diferentes tradicións nos sistemas educativos. Chama a atención, por outra parte, que entre colectivos coa mesma formación as taxas de paro feminino seguen a duplicar as masculinas. Isto quere dicir que outra serie de condicionantes dificultan o acceso das mulleres ao mundo laboral: os factores de xénero.



As políticas públicas van encamiñadas a solucionar as situacións que favorecen a segregación laboral como fonte de desigualdade entre mulleres e homes. Cómpre reformarmos as estruturas que na actualidade seguen a dificultar a incorporación, permanencia e promoción das mulleres dentro do mercado laboral.

As accións de información e divulgación, así como o asesoramento empresarial e a necesidade de sensibilizar as persoas empregadoras sobre a necesidade de desterrar certos prexuízos cara á contratación das mulleres, son varias das liñas a seguir para corrixir estas situacións de discriminación no ámbito laboral que están a padecer as mulleres. Cómpre conseguirmos un reparto máis xusto e equitativo dos postos, fundamentalmente aqueles de responsabilidade e dirección, así como levar a cabo programas de formación e emprego que aumenten as posibilidades laborais das mulleres, no noso caso, das mulleres eumesas adaptándoas ás demandas da nosa contorna.

Dentro das nosas competencias municipais, esta área responderá á necesidade de aumentar os esforzos e a colaboración con outras institucións para promocionar e fomentar aquelas iniciativas e actuacións que teñan por obxecto a formación profesional para paliar o desemprego feminino, así como fomentar proxectos de formación profesional e de orientación laboral. Outro dos desafíos que temos é o de afrontar a resocialización das tarefas, nun cambio que ten que comezar non soamente no ámbito privado senón que ten que ser unha prioridade política a desenvolver.

## OBXECTIVOS XERAIS

- = Promover unha igualdade real entre mulleres e homes na incorporación, promoción e estabilidade no emprego, tendo especial atención co colectivo de mulleres novas e aquelas con maiores dificultades de inserción.
- = Promover a formación das mulleres eumesas para facilitar a súa inserción laboral.
- = Facilitar a participación das mulleres na actividade empresarial.
- = Promover as condicións socio-laborais que faciliten compatibilizar a formación e o emprego coas responsabilidades persoais e laborais.

## OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Manter o Servizo de Orientación Laboral.
- = Promover a formación para a adquisición de habilidades directamente relacionadas co desenvolvemento de competencias para a obtención e permanencia nun emprego.
- = Crear un directorio de empresas e entidades que realizan boas prácticas en materia de igualdade.

## ACCIÓN

- = Elaboración dentro da Campaña do 8 de marzo "Crecendo en Igualdade" de material impreso sobre os dereitos e obrigas das relacións laborais.
- = Potenciación do Servizo de Orientación no que respecta a información, asesoramento e acompañamento para mellorar a empregabilidade da muller, mediante accións e medidas de acción positiva concretas.
- = Concienciación das mulleres sobre a necesidade da formación continua e reciclaxe permanente.
- = Posta en marcha de actuacións de preformación laboral para mulleres dirixidas a mellorar actitudes e destrezas e desenvolver as súas habilidades e capacidades para a procura activa de emprego, a formación e o autoemprego.
- = Establecemento de accións formativas (programas de garantía social, talleres de emprego) especialmente naquelas áreas nas que a muller está subrepresentada.
- = Realización de cursos de formación e alfabetización dixital dirixidos ás mulleres eumesas.
- = Adecuación dos programas de formación que se impulsan dende o Concello, dos procedementos de selección e os horarios de impartición dos cursos, de maneira que se asegure a participación das mulleres en igualdade de oportunidades.

- = Realización de campañas que fomenten a corresponsabilidade e o reparto equilibrado de responsabilidades entre mulleres e homes
- = Mantemento de servizos municipais básicos para asegurar a compatibilidade das responsabilidades familiares e profesionais de mulleres e homes: escola infantil, servizo de almorzos escolares “Madrugadoras/ Madrugadores”, axuda a domicilio municipal, etc.
- = Achegamento da “Cultura Emprendedora” ás nenas e aos nenos a través de talleres nos centros escolares, co obxectivo de eliminar estereotipos de xénero.
- = Realización de talleres para o fomento do empoderamento e a autoestima das mulleres dotándoas de ferramentas para a negociación, desenvolvemento de habilidades sociais e de liderado social.
- = Apoio técnico ás empresas eumesas para a implantación de medidas e plans de igualdade na xestión empresarial.

### INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de campañas realizadas.
- = Número de informacións editadas polo **Concello de Pontedeume** en materia de formación e emprego en igualdade.
- = Número de exemplares editados.
- = Número de mulleres que asisten ao Servizo de Orientación Laboral municipal.
- = Número de cursos de formación fomentados polo **Concello de Pontedeume**.
- = Número de persoas participantes nos cursos, desagregadas por sexo.
- = Número de mulleres participantes nos cursos de formación organizados polo Concello.
- = Número de homes participantes nos cursos de formación organizados polo Concello.

- = Número de servizos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral mantidos anualmente.
- = Número de mulleres beneficiarias dos servizos de conciliación municipal.
- = Número de homes beneficiarios dos servizos de conciliación municipal.
- = Número de cursos de formación impartidos no Concello cun modulo de igualdade
- = Número de empresas asesoradas.

### ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

Educación

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade

Servizo Público de Emprego Estatal

## 6. Corresponsabilidade e novos usos do tempo

**A corresponsabilidade vén definida como o reparto equilibrado das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares tales como: a súa organización, o coidado, a educación e o afecto das persoas dependentes dentro do fogar; todo isto co fin de distribuír da maneira xusta os tempos de vida de mulleres e homes.**

**Este concepto vai máis aló do simple equilibrio conciliador entre as diferentes esferas de actuación das persoas. Parte do equilibrio nas diferentes dimensións da vida co fin de mellorar o benestar, a saúde e a capacidade de traballo persoal mediante a implicación das persoas no reparto das responsabilidades domésticas e familiares, especialmente os homes, alcanzando tamén as Administracións e instancias públicas e privadas.**

Historicamente teñen sido as mulleres, condicionadas moitas veces polo seu rol de xénero asignado como coidadoras principais, as que asumen maioritariamente as tarefas de coidados e, en consecuencia, son as mulleres as que fan un maior uso das medidas de conciliación. Seguimos a vivir maioritariamente nunha sociedade onde o reparto do traballo doméstico e as responsabilidades están desequilibradas entre ambos sexos e afastadas do ideal desexable para todas e para todos, polo tanto, non vivimos nunha sociedade corresponsable. Cando o dito reparto non se establece en condicións de igualdade entre mulleres e homes, a distribución desigual de recursos (materiais, económicos e de tempos), oportunidades e dereitos, provoca situacións de discriminación.

Cómpre un novo modelo de organización social que facilite que as persoas, mulleres e homes, poidan satisfacer todas as necesidades nos diferentes ámbitos da vida e facer fronte ás responsabilidades xeradas dende o ámbito privado e público. Este cambio require dun reforzo dende a sensibilización e a educación en igualdade para ir eliminando roles e estereotipos tradicionais que nos sitúan e atrapan a mulleres e homes en tarefas e funcións diferentes e nos colocan en posicións de desigualdade económica e social.

O novo modelo de organización familiar baseado na corresponsabilidade entre mulleres e homes na atención ás necesidades domésticas e de coidado das fillas e fillos, esixe unha resposta diferente e axustada ás necesidades do noso tempo e á nosa sociedade.

É necesario que tanto as Administracións públicas como as empresas privadas establezan medidas que faciliten ás mulleres e aos homes que o necesiten, servizos e infraestruturas que permitan a conciliación, como única forma de evitar os prexuízos derivados da falta de medios para poder conciliar. O **Concello de Pontedeume** neste compromiso establece un plan de acción dobre:

Por un lado, tratando de fomentar cambios nas actitudes respecto aos ditos estereotipos e roles.

Por outro, impulsando a distribución corresponsable das tarefas domésticas e do coidado.

Os obxectivos e accións impulsados dende esta área do **III PIOM** do **Concello de Pontedeume** comprometen, non só a esta administración, tamén á toda a cidadanía. Ambos somos corresponsables no proceso de construción dese novo modelo de sociedade.

### OBXECTIVOS XERAIS

- = Favorecer a conciliación da vida familiar, persoal e laboral fomentando a corresponsabilidade entre mulleres e homes no **Concello de Pontedeume**.
- = Romper cos estereotipos que tradicionalmente nos manteñen en espazos separados, diferenciados e con desigual valor a mulleres e homes.
- = Fomentar a harmonización das responsabilidades laborais e familiares entre mulleres e homes, repartindo equitativamente entre os dous sexos os tempos de produción, coidado das persoas, tarefas domésticas e persoais (ocio, descanso, recreo, etc.).
- = Acadar que as mulleres e os homes do **Concello de Pontedeume** usen de xeito equilibrado o seu tempo, o que permite atender plenamente a súa vida persoal, familiar laboral, sen condicionamento de sexo ou xénero.

## OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Promover entre a poboación eumesa o cambio de actitudes favorable á corresponsabilidade de mulleres e homes nas súas responsabilidades persoais e familiares incorporando prácticas reais de conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- = Educar a cidadanía nos valores de igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida, tanto no espazo público como privado, mediante a sensibilización na necesidade de compartir a vida familiar e profesional.
- = Fomentar un modelo de organización social corresponsable, que poña en valor o traballo dos coidados e contribúa á conciliación da vida familiar, laboral e persoal.
- = Informar sobre as medidas e recursos que permitan a mulleres e homes compatibilizar a súa actividade profesional e vida familiar.
- = Ampliar a oferta de servizos sociocomunitarios para atender as necesidades básicas da cidadanía favorecendo así o cambio de actitudes necesario para un reparto xusto de responsabilidades en equidade.
- = Sensibilizar o tecido empresarial eumés sobre os beneficios de facilitar a conciliación da vida persoal familiar e laboral das súas empregadas e empregados.

## ACCIÓNS

- = Realización de campañas informativas e de sensibilización dirixidas a toda a comunidade en xeral e á poboación masculina en particular, para poñer en valor o traballo doméstico e de coidado, así como a importancia e a necesidade da súa implicación nunha distribución equilibrada dos tempos para o traballo doméstico, coidado das fillas e fillos e persoas dependentes entre mulleres e homes.
- = Deseño de campañas de sensibilización que poñan o foco de atención na importancia de que mulleres e homes compartan por igual espazos, poder e responsabilidades, así como campañas que poñan en cuestión os roles de xénero tradicionais.

- = Realización de xornadas, cursos o talleres dirixidos ás entidades municipais que favorezan o coñecemento e a formación sobre os valores das novas masculinidades.
- = Realización de talleres destinados á adquisición de habilidades e capacidades no autocoidado, coidado de persoas e mantemento do fogar dirixidas especialmente á poboación masculina e á mocidade.
- = Programación de cursos especialmente dirixidos ás mulleres eumesas para traballar o cambio de mentalidade e a necesidade da corresponsabilidade social.
- = Mantemento dos servizos e recursos municipais que facilitan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das familias eumesas: Escola infantil, axuda a domicilio, Centro Municipal de Maiores, servizo nos centros escolares de almozos "Madrugadoras/Madrugadores", campamentos para nenas e nenos nos períodos non lectivos, etc.
- = Creación ou ampliación de servizos e infraestruturas co fin de favorecer a incorporación das mulleres ao mundo laboral: aumentando prazas, ampliando horarios, etc. (madrugadoras/madrugadores, campamento urbano con servizo de comedor).
- = O Servizo de Asesoramento Xurídico á Muller do **Concello de Pontevedra** informará a cidadanía sobre permisos parentais, licenzas e excedencias por razón de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- = Creación de foros de debate, xornadas, cursos, charlas, campañas dirixidos ao tecido empresarial eumes para sensibilizalo sobre as vantaxes de facilitar a conciliación do seu persoal; facilitar información sobre normativa existente...
- = Elaboración dunha guía informativa sobre permisos, excedencias, prestacións e recursos de conciliación.
- = Asesoramento sobre a elaboración dos plans de igualdade nas empresas.
- = Posta en marcha de axudas económicas municipais ou algún tipo de incentivo ou distintivo especial para o recoñecemento de iniciativas empresariais que adopten medidas reais de apoio á conciliación da vida laboral e familiar das traballadoras e traballadores.



## INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de campañas e actuacións de sensibilización realizadas.
- = Número de formatos utilizados nas campañas de sensibilización.
- = Número de persoas participantes nas distintas accións desagregado por sexo.
- = Número de informacións editadas polo **Concello de Pontedeume** en materia de corresponsabilidade e conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- = Número de exemplares editados.
- = Número de persoas desagregado por sexos que asisten ao Servizo de Asesoramento Xurídico á Muller do **Concello de Pontedeume** demandando información sobre conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- = Número de recursos ou servizos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral postos en marcha polo Concello.
- = Número de persoas usuarias dos ditos servizos desagregadas por sexo.
- = Número de áreas ás que pertencen as ditas persoas usuarias dos servizos de conciliación.
- = Número de servizos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral mantidos anualmente.
- = Número de mulleres beneficiarias dos servizos de conciliación municipal.
- = Número de homes beneficiarios dos servizos de conciliación municipal.
- = Número de empresas asesoradas.
- = Número de sectores representados por esas empresas.
- = Número de entidades municipais participantes na distintas actividades.
- = Número de sectores representados polas ditas entidades.

## ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

Educación

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade

Entidades, culturais, deportivas e asociacións veciñais do **Concello de Pontedeume**

Tecido empresarial

## 7. Inclusión social, participación e cidadanía

### **Empoderamento, participación equilibrada en espazos de toma de decisións e cooperación institucional e social.**

É un feito repetido ao longo deste documento que existe unha desigualdade estrutural entre mulleres e homes, baseada en factores socioculturais, que sitúa as mulleres en situacións, moitas veces, de especial vulnerabilidade e clara desvantaxe. Ao longo da historia o papel das mulleres tense relegado ao ámbito do privado, do doméstico; realidade esta que as tivo limitadas e soportando situacións de discriminación en canto a oportunidades de desenvolvemento nos seus dereitos civís e democráticos. Malia os avances e o esforzo realizado por moitas delas, a presenza das mulleres na vida social e política actual, así como os recursos económicos e sociais, dista moito de ser igualitaria. Este maior protagonismo que as mulleres están adquirindo nos últimos anos reclama, necesariamente, unha maior presenza nos espazos públicos, nos espazos de toma de decisións e de participación social e política.

En moitas áreas da vida e na nosa sociedade a separación de roles que as mulleres desempeñan a nivel público e privado segue a ser unhas das principais barreiras coas que se atopan á hora de acceder a postos de responsabilidade e participar activamente na política ou mesmo no mundo asociativo.

A participación política e social, e o asociacionismo, constitúen unha expresión de pluralismo e democracia. A participación das mulleres nos diferentes espazos públicos supón considerables beneficios para elas mesmas e para o conxunto da sociedade, ao transformar a perspectiva coa que se abordan as súas reivindicacións. Pero a realidade é que o nivel de participación das mulleres é inferior á dos homes. Nos últimos anos a idea de empoderamento, entendido como o proceso que as mulleres emprenden para acadar a capacitación para controlar e decidir sobre as propias vidas, dentro e fóra do fogar, foi imprescindible para os movementos de mulleres. Entendendo o empoderamento como un sentimento de fortaleza interna e confianza para dirixir a propia vida, así como a capacidade de influír nos procesos sociais que afectan as mulleres, pero nunca entendido como unha forma de dominación sobre os outros.

Esta área responde ao compromiso que o **Concello de Pontedeume** ten asumido dende as políticas de igualdade para acadar o obxectivo da erradicación das desigualdades entre xéneros mediante diferentes actuacións dirixidas a acadar o dito empoderamento das mulleres e fortalecemento da súa posición social, económica e política, co fin de eliminar as relacións de poder existentes aínda entre mulleres e homes avanzando cara a unha vila na que, respectando as diferenzas, se garanta a igualdade de dereitos para toda a cidadanía. A voz das mulleres, e especialmente das mulleres novas e das asociacións e entidades municipais, é de especial valor para o desenvolvemento da vida municipal e, como tal, temos que escoitala, apoiala e promovelas. O poder ter voz e voto sobre as cuestións da vida pública do municipio é fundamental para tratar os problemas que realmente preocupan ás mulleres. Con esta participación referímonos ao asociacionismo, especialmente no desenvolvemento de asociacións de mulleres ou mesmo de promoción da igualdade.

Neste senso a maior presenza das mulleres en todos os ámbitos de representación social e política está a supor uns considerables beneficios tanto para ela mesma como para o conxunto da sociedade, ao transformar a perspectiva coa que abordan as súas reivindicacións. Pero para acadar o obxectivo da paridade política e social cómpre seguirmos impulsando cambios nesta liña, para así ser quen de consolidar os xa acadados promovendo unha representación equilibrada nos espazos de toma de decisións na política e na economía.

### OBXECTIVOS XERAIS

- = Promover e garantir a igualdade de mulleres e homes e, en particular, promover a autonomía e o fortalecemento da posición das mulleres.
- = Sensibilizar á poboación e aos diferentes axentes sociais sobre a importancia da participación social das mulleres para o crecemento democrático municipal.
- = Establecer mecanismos para fortalecer a participación das mulleres en todos os ámbitos da vida.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- = Fomentar o movemento asociativo de mulleres como forma de participación social.
- = Reforzar o movemento asociativo para o deseño de plans e actuacións para a promoción da igualdade.

- = Concienciar á sociedade no seu conxunto sobre a necesidade de acadar a independencia económica de todas as persoas para o seu empoderamento.
- = Impulsar o empoderamento e fortaleza emocional das mulleres.
- = Involucrar aos homes eumeses no traballo conxunto para a promoción da igualdade. Fomentar e capacitar os liderazgos femininos transformadores e non limitadores dos masculinos.
- = Implicar aos cidadáns homes no Principio da Igualdade de Oportunidades así como fomentar o seu apoio ao **III PIOM**.
- = Visibilizar outras formas de ser home
- = Dar visibilidade as contribucións das mulleres e homes que leven a cabo actuacións orientadas en pro ou a favor da xustiza social e, fundamentalmente, de fomento da participación activa das mulleres na vida de **Pontedeume**.

## ACCIÓN

- = Reunións de difusión e presentación do **III PIOM** dirixidas ao tecido asociativo e entidades públicas e privadas da vila.
- = Realización de talleres, charlas e xornadas nas distintas asociacións veciñais para por en valor o principio de igualdade de xénero visibilizando os roles atribuídos a cada un dos sexos e os privilexios do masculino.
- = Realización de distintos cursos e seminarios de formación relacionadas coa igualdade de oportunidades a todas as asociacións, para acadar así un maior coñecemento deste principio fundamental.
- = Desenvolvemento de charlas, xornadas, obradoiros..que promovan contidos relacionados coa identidade de xénero e os seus afectos na vida das persoas, promovendo novas formas de comportamento, así como a necesaria implicación dos homes no impulso destas accións.

- = Declaracións conxuntas do Pleno e das entidades sociais para subscribir a repulsa contra a violencia de machista e a homofobia
- = Actividades dirixidas á cidadanía para a sensibilización sobre o papel das mulleres e a súa problemática, mediante a conmemoración a nivel institucional de dúas datas anuais. Tendo como referencia que as accións que se levan a cabo nesas conmemoracións non implican unha celebración, senón un chamamento á reflexión dirixido a toda a poboación cara a sensibilizala:
  - > 8 de marzo. Día Internacional da Muller
  - > 25 de novembro. Día de Loita contra a Violencia ás mulleres.
- = Revisar o Regulamento de Participación Cidadá para incluír a perspectiva de xénero modificando aqueles aspectos que sexan necesarios.
- = Realización de distintos cursos e seminarios de formación relacionadas coa igualdade de oportunidades a todas as asociacións, para acadar así un maior coñecemento deste principio fundamental.
- = Realización de xornadas de formación dirixidas a mulleres en novas formas e modelos para exercer o liderazgo e promoción a postos de responsabilidade.
- = Establecemento dunha liña de subvencións dirixidas as distintas entidades municipais para que poidan desenvolver accións dentro dos obxectivos deste **III PIOM**.
- = Realización dunha ordenanza para a denominación de rúas e edificios públicos onde se recoñeza a presenza e aportación feminina na vila de **Pontedeume**
- = Visibilizar e valorar ás mulleres eumesas que destaquen nos distintos ámbitos da vida e, tamén a aqueles homes que favorezan a incorporación do principio de igualdade mediante a recuperación do “Premio **Pontedeume** en Feminino”.
- = Establecemento de axudas anuais promovidas dende o **Concello de Pontedeume** dirixidas as entidades da Vila para a execución de proxectos, actividades culturais e deportivas nas que se establezan uns criterios mínimos en igualdade de oportunidades de modo que sirvan a vez para a sensibilización da cidadanía.

- = Desenvolvemento de charlas, xornadas, obradoiros..que promovan contidos relacionados coa identidade de xénero e os seus afectos na vida das persoas, promovendo novas formas de comportamento, así como a necesaria implicación dos homes no impulso destas accións.

## INDICADORES DE AVALIACIÓN

- = Número de campañas e actuacións de sensibilización realizadas.
- = Número de formatos utilizados nas campañas de sensibilización.
- = Número de persoas participantes nas distintas accións desagregado por sexo
- = Número de accións de promoción programadas.
- = Número de accións de promoción realizadas
- = Número de colaboracións técnicas realizadas
- = Número de cursos convocados
- = Número de seminarios de traballo convocados
- = Número de participantes nas actividades programadas, desagregadas por género
- = Número de medios publicitarios utilizados
- = Número de guías impresas
- = Número de guías distribuídas
- = Número de rúas e edificios municipais existentes
- = Número de rúas e edificios nombradas ou renombradas con nomes femininos
- = Número de entidades solicitantes de subvencións
- = Número de entidades beneficiadas.

## ÁREAS MUNICIPAIS, ORGANISMOS E AXENTES IMPLICADOS

Servizos Sociais, Igualdade, Sanidade e Parques e Xardíns

Urbanismo

Servizos, Réxime Interior, Persoal e Medio Ambiente

Turismo, Novas Tecnoloxías, Formación e Emprego

Cultura, Comercio e Promoción Económica

Vías e Obras, Economía e Facenda, Especial de Contas e Industria

Deporte, Xuventude e Participación Cidadá

Parroquias

Educación

Deputación Provincial da Coruña

Xunta de Galicia

Ministerio de Igualdade

Entidades, culturais, deportivas e asociacións veciñais do **Concello de Pontedeume**

Tecido empresarial



## ♀ Seguimento e avaliación do III Plan de Igualdade entre mulleres e homes do Concello de Pontedeume (2022/2027)

É imprescindible contar cunha estratexia de avaliación estruturada e fundamentada. A avaliación é a ferramenta que nos vai permitir coñecer o proceso mentres se está a desenvolver, de xeito que se podan prever ou modificar as dificultades que poidan xurdir na fase de execución do **III PIOM**, permitindo adaptar ou redefinir as accións e medidas que se levan a cabo.

O proceso de avaliación está pensado para obter información continua ao longo do período de vixencia do **III PIOM** e nel teñen que participar tanto o persoal responsable da súa planificación e execución como as persoas destinatarias das accións . As fases serán as seguintes:

- = **Avaliación Previa.** Realizarase unha vez concluída a fase de planificación e servirá para revisar a coherencia entre todos os elementos do Plan deseñado e a idoneidade do mesmo.
- = Cada ano, no primeiro trimestre realizaranse as **avaliacións intermedias** que permitiran comparar os resultados obtidos ata o momento cos obxectivos específicos que se pretenden. Esta fase avaliativa vai permitir adecuar o Plan ás continxencias imprevistas e, incluso, cambiar os obxectivos en función de novas prioridades.
- = No ano 2027, data de finalización do actual **PIOM**, realizarase a **avaliación final** na que se analizará e presentará detalladamente a información sobre o que aconteceu ao longo dos cinco anos de vixencia do Plan. Responderá a catro criterios básicos: que se fixo, quen o fixo, como o fixo e que se logrou.

Avaliar o **III Plan de Igualdade** de Oportunidades entre mulleres e homes do **Concello de Pontedeume 2022-2027**, tendo en conta estes criterios, fará posible actuar en profundidade na situación das mulleres e os homes eliminando desigualdades por razón de xénero.

## FERRAMENTAS DE AVALIACIÓN

---

Os instrumentos e ferramentas de medición a utilizar terán en conta:

- = As actividades realizadas
- = O cumprimento dos obxectivos marcados
- = Os efectos sociais acadados

En cada unha das áreas establécense unha serie de indicadores que van ser os que de xeito rigoroso e sistemático informen sobre o grao de execución de cada unha das actuacións. As ferramentas das que nos imos servir para medir estes indicadores serán as seguintes:

**Cuestionario de avaliación:** Dirixido a todas as persoas participantes nas distintas accións propostas, cuxo obxectivo vai ser medir, a nivel cuantitativo, o grao de cumprimento dos obxectivos establecidos e, a nivel cualitativo, o grao de satisfacción acadado.

**Informes de avaliación:** de cada unha das actuacións que se desenvolvan dentro do marco de actuación deste II **PIOM** realizarase un informe o modo de documento resumo onde quede recollida toda a información sobre a mesma.

**Memorias:** Realizaranse periodicamente co obxecto de:

- = Coñecer o grao de cumprimento do **PIOM** en cada momento.
- = Ser conscientes das actuacións que non se puxeron en marcha ou das actividades que non se levaron a cabo.
- = Establecer medidas correctoras.
- = Redactar un informe xeral anual.

O seguimento sobre os resultados corresponderá a nivel político a quen lidere dende a súa responsabilidade a Política de Igualdade adscrita á Concellería de Igualdade. A responsabilidade técnica recae sobre o persoal do Departamento de Servizos Sociais.

## Conceptualización de termos básicos

Temos especial empeño en que as linguaxes que utilizamos na elaboración e posterior posta en marcha deste **Plan de Igualdade** de Oportunidade (**PIOM**) sexan comprendidos por todas e todos os implicados nel. Entre as verbas máis utilizadas coas que nos atoparemos están:

- **ACCIÓN POSITIVA:** Son as estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais.
- **ACOSO SEXUAL:** Comprende todo comportamento sexual, verbal ou físico, non desexado pola persoa acoxada, levado a cabo en distintos espazos da vida cotiá, aproveitándose da situación de superioridade ou compañeirismo e que repercute nas condicións do contorno; sendo unha expresión máis do poder que exercen os homes sobre as mulleres.
- **AXENTE PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULLERES:** É unha figura ocupacional impulsada pola Unión Europea nos anos oitenta. As súas competencias profesionais refírense, basicamente, ao deseño, xestión e avaliación de programas de acción positiva referidos a igualdade de oportunidades para a muller nos terreos da educación, formación profesional, emprego e, en xeral, todas as formas de participación.
- **ANDROCENTRISMO:** Visión do mundo e das cousas, dende o punto de vista teórico e do coñecemento, no que os homes son o centro e a medida de todas elas, ocultando todo o demais, especialmente as achegass e contribucións das mulleres na sociedade.
- **AUTORIDADE FEMININA:** Concepto elaborado dende o feminismo da diferenza sexual que aposta pola constitución dunha autoridade feminina construída dunha forma diferente (á tradicional) que se opón e cuestiona as xerarquías e o poder.
- **CIDADANÍA:** É o conxunto de dereitos que teñen as persoas como suxeitos e os deberes que deles se derivan.
- **COEDUCACIÓN:** Método de intervención educativa que vai máis aló da educación mixta e cuxas bases aséntanse no recoñecemento das potencialidades e individualidades de nenas e nenos, independentemente do seu sexo. É polo tanto educar dende a igualdade de valores nas persoas.

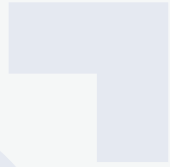
- **CONCILIACIÓN DO TRABALLO E VIDA FAMILIAR:** Introducción de sistemas de permiso por razóns familiares e de permiso parental, de atención á infancia e persoas de idade avanzada, a creación dunha estrutura e organización do contorno do traballo e as responsabilidades familiares e do fogar.
- **COTA DE PARTICIPACIÓN:** Reserva dunha determinada cantidade ou espazo de participación co obxectivo de que diferentes colectivos poidan compartir actividades sociais, políticas e económicas. É unha acción positiva que implica o establecemento de determinadas porcentaxes de presenza das mulleres con respecto aos homes co fin de paliar a escasa comparecencia das mesmas nalgúns ámbitos concretos da vida.
- **DEMOCRACIA PARITARIA:** Forma de organización social e política na que existe igualdade de número e dereitos dos distintos colectivos que compoñen a sociedade e que deben formar parte dos órganos decisorios e de goberno. Na actualidade a maioría das democracias adoecen dunha escasa presenza de mulleres no poder e órganos do Estado, polo que a dita equiparación podemos considerala como un dos principios fundamentais para a consecución da igualdade entre homes e mulleres.
- **DEREITOS REPRODUTIVOS:** Entendendo o concepto de saúde nun sentido máis amplo que a simple ausencia de enfermidade, teremos en conta que a saúde reprodutiva implica a capacidade de gozar dunha vida sexual satisfactoria e sen riscos, de gozar da capacidade de reproducirse e da liberdade de decidir como, cando e o número de fillas e fillos que se desexan ter. Polo tanto, os dereitos reprodutivos son aqueles que teñen as mulleres e os homes para poder obter información e libre acceso aos métodos anticonceptivos, a recibir seguimento axeitado durante o período de xestación e a atención personalizada durante e despois do parto.
- **DIFERENZA:** Este termo expresa variedade, diversidade de actitudes e comportamentos. O concepto de diferenza entre sexos é a base do feminismo que reivindica a valorización de cualidades atribuídas ás mulleres fronte a valores supostamente masculinos que dan lugar a sociedades agresivas e plenas de desigualdade.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** situación provocada cando unha lei, regulamento, política ou acción, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro sexo, a menos que a diferenza de trato poida xustificarse mediante factores obxectivos.
- **DISCRIMINACIÓN POSITIVA:** Conxunto de medidas dirixidas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e prever unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

- **DOBRE XORNADA:** Condición á que se vén sometidas as mulleres que desempeñan un traballo remunerado en horario laboral e que ademais deben desenvolver todas as tarefas que implica o traballo reproductivo e que non é compartido polos seus compañeiros.
- **EMPODERAMENTO DAS MULLERES:** Término acuñado na Conferencia Mundial das Mulleres en Bijing (Pekín) para referirse ao aumento de participación das mulleres nos procesos de toma de decisión e o acceso ao poder.
- **ESPAZO DOMÉSTICO:** Identifícase co ámbito reproductivo, co espazo da “inactividade” onde ten lugar a crianza, os afectos e o coidado das persoas dependentes, é dicir, onde se cobren as necesidades persoais. Espazo onde se colocou tradicionalmente as mulleres.
- **FEMINISMO:** Corrente de pensamento en permanente evolución pola defensa da igualdade de dereitos e oportunidades entre ambos sexos.
- **FEMINIZACIÓN DA POBREZA:** Fenómeno moi estendido na maioría dos países e que visibiliza as mulleres como colectivo que constitúe a maioría da poboación pobre do planeta.
- **PERSPECTIVA DE XÉNERO:** consiste en tomar en consideración e prestar atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito dados.
- **IGUALDADE DE DEREITO:** Igualdade formal ante a Lei. Equiparación de homes e mulleres mediante medidas legislativas.
  - > DE XÉNERO: Enténdese como unha relación de equivalencia no sentido de que as persoas teñen o mesmo valor con independencia do sexo a que pertencen, e por isto son iguais.
  - > DE FEITO: A soa promulgación da igualdade legal non é suficiente para cambiar os costumes e estruturas da desigualdade. A incorporacións de accións positivas ten como fin contrarrestar as desigualdades de partida para que a igualdade entre mulleres e homes sexa real.
  - > DE OPORTUNIDADES: Constitúe unha garantía para que mulleres e homes poidan participar en diferentes esferas (económica, política, etc...) e actividades (educación, emprego, etc...) sobre bases de igualdade.
- **MACHISMO:** Comportamento de desvalorización exercido cara ás mulleres. Caracterizado pola énfase na virilidade, a forza o desinterese respecto aos asuntos domésticos.

- **MAINSTREAMING:** Significa ter en conta nas políticas e accións relativas coa igualdade de oportunidades entre homes e mulleres o concepto de transversalidade e non abordar eses temas unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor da muller.
- **NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDADE DE TRATO E DE OPORTUNIDADES:** Conxunto de normas específicas e fragmentos de normas dirixidas a facilitar a eliminación de obstáculos para un pleno desenvolvemento e incorporación social das mulleres en todos os ámbitos.
- **ORGANISMOS PARA A IGUALDADE:** Son entidades que promoven políticas de igualdade entre homes e mulleres. A súa finalidade é a de impulsar e garantir condicións que posibiliten que esa igualdade sexa real en todos os ámbitos.
- **PATRIARCADO:** Aínda que literalmente significa “gobierno dos pais”, podemos referirnos a el como un sistema ou organización social de dominación masculina sobre as mulleres que ao longo da historia adoptou diferentes formas.
- **PLANS DE IGUALDADE:** Estratexias encamiñadas a lograr a participación activa das mulleres en todos os ámbitos da sociedade mediante a definición duns obxectivos que se concretan nunha serie de actuacións a curto, medio e longo prazo. Actuacións que implican as diferentes entidades da Administración pública e axentes sociais.
- **POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:** Son aquelas que incorporan a perspectiva de xénero na planificación do desenvolvemento e avaliación das políticas xerais en materia de educación, saúde, emprego, participación, urbanismo, etc...
- **ROL:** Son as pautas de acción ou comportamento asignadas ás mulleres e aos homes, respectivamente, inculcadas e perpetuadas.
- **SEGREGACIÓN NO MERCADO LABORAL:** Refírese á concentración de mulleres en determinadas áreas ou familias profesionais, xeralmente caracterizadas por ter condicións de emprego pouco satisfactorias, baixos salarios e poucas oportunidades de formación continua e adquisición de cualidades engadidas.
- **SEXISMO:** Teoría baseada na inferioridade do sexo que vén determinada polas diferencias biolóxicas entre homes e mulleres.

- **SÍNDROME DE ADAPTACIÓN Á VIOLENCIA DOMÉSTICA:** Supón a incapacidade da vítima para pór en práctica recursos propios ou obter axuda externa para diminuír o risco da agresión e impulsar a muller a adaptarse, vinculándose paradoxalmente á única fonte que percibe da acción efectiva sobre o contorno: a súa parella violenta.
- **TEITO DE CRISTAL:** Chámase así a barreira invisible na que se atopan as mulleres nun momento determinado no seu desenvolvemento profesional, de xeito que unha vez chegados a ese punto moi poucas mulleres atravesan a dita barreira, estancando a maioría a súa carreira profesional.
- **TRANSVERSALIDADE:** Integran sistematicamente as situacións, prioridades e necesidades respectivas de mulleres e homes en todas as políticas, cara a promover a igualdade entre homes e mulleres así como ter en conta dende a fase de planificación os seus efectos nas situacións cando se apliquen, supervisen e avalíen.
- **VIOLENCIA DE XÉNERO:** A Declaración das Nacións Unidas defínea como: “todo acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que ten ou pode ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para as mulleres, inclusive as ameazas de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, tanto se se produce na vida pública como na privada”.
- **VOTO FEMININO:** A primeira asociación política feminina para loitar polo voto creouse en 1847 en Sheffel. En España o movemento a favor do voto feminino iníciase en Barcelona en 1882, pero non se consegue ata 1931 coa instauración da República.
- **XÉNERO:** É unha categoría de análise que permite diferenzas e separar o biolóxico, atribuído ao sexo, do cultural, determinado polo xénero. O xénero e as relacións de xénero son “construcións sociais” que varían dunhas sociedades a outras e duns tempos a outros, e, polo tanto, susceptibles de modificación, de reinterpretación e de reconstrución.

PONTEDEUME



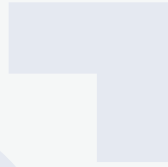


# OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE

Conxunto de obxectivos globais que buscan erradicar a pobreza, protexer o planeta e asegurar a prosperidade de todos e todas. Forman parte dunha nova Axenda Global de Desenvolvemento Sustentable cuxo prazo para alcanzarse é o 2030 e ten o compromiso de 193 países.

<p><b>1</b> FIN DA POBREZA</p> 	<p><b>2</b> FAME CERO</p> 	<p><b>3</b> SAÚDE E BENESTAR</p> 	<p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDADE</p> 	<p><b>5</b> IGUALDADE DE XÉNERO</p> 	
<p><b>6</b> AUGA LIMPA E SANEAMENTO</p> 	<p><b>7</b> ENERXÍA ACCESIBLE E NON CONTAMINANTE</p> 	<p><b>8</b> TRABALLO DECENTE E CRECemento ECONÓMICO</p> 	<p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUTURA</p> 	<p><b>10</b> REDUCIÓN DAS DESIGUALDADES</p> 	
<p><b>11</b> CIDADES E COMUNIDADES SOSTIBLES</p> 	<p><b>12</b> PRODUCCIÓN E CONSUMO RESPONSABLES</p> 	<p><b>13</b> ACCIÓN POLO CLIMA</p> 	<p><b>14</b> VIDA SUBMARINA</p> 	<p><b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</p> 	
<p><b>16</b> PAZ, XUSTIZA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p> 	<p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR OS OBXECTIVOS</p> 	 <p>PLAN DE ACCIÓN PARA A IMPLEMENTACIÓN DA</p> <p>Hacia unha Estratexia de Desenvolvemento Sustentable</p>			<p><b>OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE</b></p>

PONTEDEUME





[www.pontedeume.gal](http://www.pontedeume.gal)







ÁREA DE  
**IGUALDADE**  
PONTEDEUME



**III PLAN ESTRATÉXICO  
DE IGUALDADE  
PONTEDEUME**

