



## **II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro 2014-2017**

**Edita:**

Concello de Rodeiro

**Equipo de elaboración:**

Departamento de Servizos Sociais do Concello de Rodeiro  
EDUVIA, Xestión, Cultura e Lecer, S.L.

**Deseño e maquetación:**

EDUVIA, Xestión, Cultura e Lecer, S.L.

## ÍNDICE

Presentación.....	3
Introdución .....	4
Principios Reitores .....	25
Eixes Estratéxicos e Operativos .....	30
Programa de actuacións:	
<b>Eixe 1. Gobernanza a favor da Igualdade .....</b>	<b>50</b>
<b>Eixe 2. Educación en valores e Modelos para a Igualdade .....</b>	<b>53</b>
<b>Eixe 3. Participación social en Igualdade e Empoderamento feminino.....</b>	<b>60</b>
<b>Eixe 4. Conciliación, Corresponsabilidade e Racionalización do Tempo .....</b>	<b>64</b>
<b>Eixe 5. Accións contra a Violencia de Xénero .....</b>	<b>67</b>
Mecanismos de seguemento e avaliación .....	71

## **CARTA PRESENTACIÓN SR. ALCALDE**

O II Plan de Igualdade do Concello de Rodeiro preséntase coma unha ferramenta fundamental que nos permitirá actuar dunha forma coordinada e transversal na loita contra a exclusión social e a discriminación por razón de xénero.

Para poder desenvolver este plan, tratarase de coordinar o traballo en común de todos os grupos políticos, dos distintos departamentos e servizos municipais, do empresariado, dos movementos asociativos e axentes sociais, e da poboación civil en xeral, sendo isto esencial e imprescindible para poder xerar unha sociedade máis igualitaria e democratizadora. Esta coordinación será esencial para posibilitar a realización dun correcto seguimento dos problemas formulados ata a súa solución, sendo unha ferramenta axeitada a todas as funcións propias dos servizos sociais, e con outros/as profesionais e organismos.

Este, é un plan de toda e para toda a sociedade de Rodeiro, baseado na prevención e na inclusión, en todo o seu conxunto e de maneira transversal e integral, polo que prevé a realización de medidas nos ámbitos da organización municipal, a educación, o traballo, o lecer e contra a lacra da violencia de xénero.

En definitiva, dende a nosa responsabilidade na corporación de Rodeiro, pretendemos facilitar á cidadanía o coñecemento e acceso a novas ferramentas e recursos de carácter social e cultural que coa pertinente axuda profesional será garante dunha resposta axeitada de cara a eliminar paulatinamente as discriminacións por razón de sexo, así como para erradicar definitivamente a violencia de xénero.

**D. Luís López Diéguez**  
**Alcalde do Concello de Rodeiro**

## INTRODUCCIÓN: CONTEXTO E ANTECEDENTES

### INDICADORES DE PARÁMETROS XEOGRÁFICOS:

O concello de Rodeiro sitúase no centro xeográfico de Galicia, na parte nororiental da provincia de Pontevedra. Os seus límites xeográficos responden á súa situación na dorsal meridiana que se estende de norte a sur en Galicia e serve de divisoria entre as dúas provincias occidentais e as dúas orientais, alcanzando en Rodeiro o seu punto máis elevado no Monte Faro (1.187 m).



O ámbito municipal de Rodeiro Pertence á comarca do Deza xunto aos concellos de Agolada, Dozón, Lalín, Silleda e Vila de Cruces.

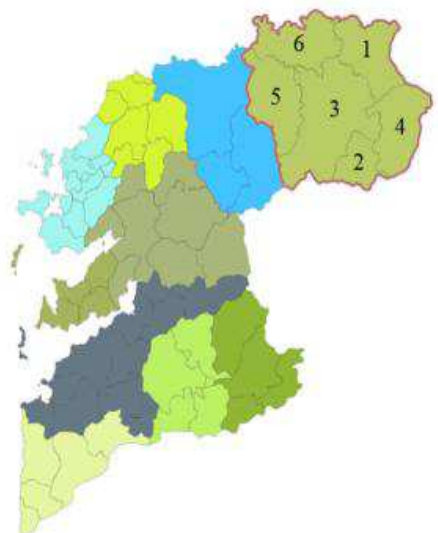
A súa poboación está distribuída nunha ampla extensión de 154,9 km<sup>2</sup> e está dividido en **146 entidades de poboación** pertencentes a **20 parroquias**: Álceme, Arnego, Camba, Carboentes, Fafián, Guillar, Negrelos, Pedroso, Portela, Río, Riobó, Rodeiro (capital), Salto, San Cristovo do Az, San Martiño de Asperelo, San Paio de Senra, San Salvador de Camba, Santa Baia de Camba, Santa Mariña de Pescoso e Vilela.

A fisonomía destas terras está marcada por un lado a Serra do Faro e os seus rebordes montañosos na parte oriental, con altitudes que superan os 1.000 metros, e por outro, o curso alto do río Arnego situado na zona occidental da localidade, cunha altitude media entre os 600 – 700 metros.

O clima é oceánico e a temperatura media anual establécese entre os 12-13 graos. As precipitacións (exceptuando os meses de verán), oscilar entre 1.300 – 1.500 milímetros ao ano.

A localidade está ben comunicada dende o núcleo da capital, por onde pasa o corredor CRG-22 que enlaza con Lalín polo oeste e con Chantada e Monforte de Lemos polo Leste. Ademais, e tamén dende Rodeiro, parten outras vía ata a Agolada, outras a Antas de Ulla e a terceira comunica con Ourense.

A distancia coas principais cidades polas vías de comunicación son: A Coruña: 102 km, Ferrol: 115 km, Lugo: 60 km, Ourense: 46 km, Pontevedra: 83 km, Santiago de Compostela: 67 km, e Vigo: 106 km.



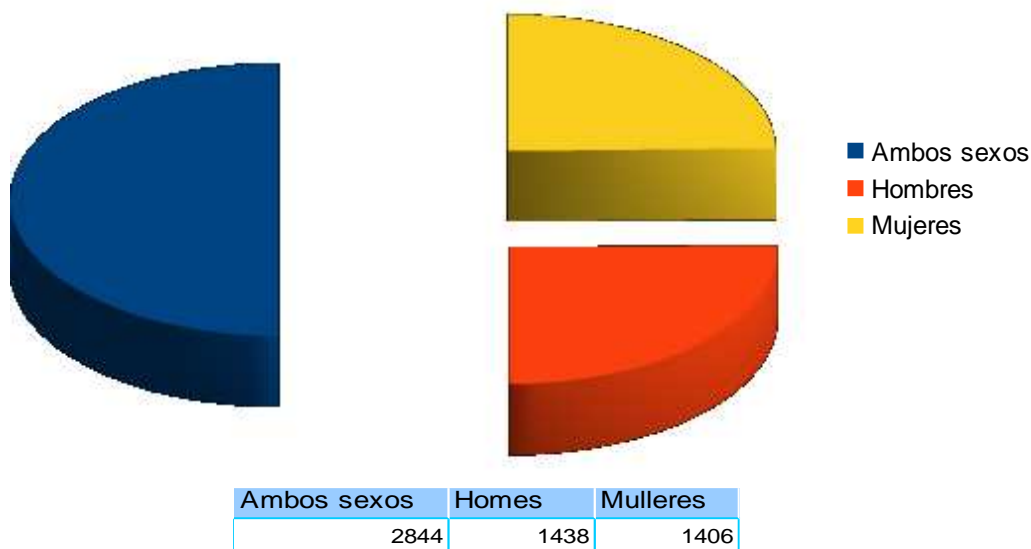
O seu entorno rural caracteriza en gran medida o modo de vida da poboación, o que repercute, sobre todo, no tipo de servizos establecidos para cubrir as necesidades da poboación e no medio socioeconómico de subsistencia.



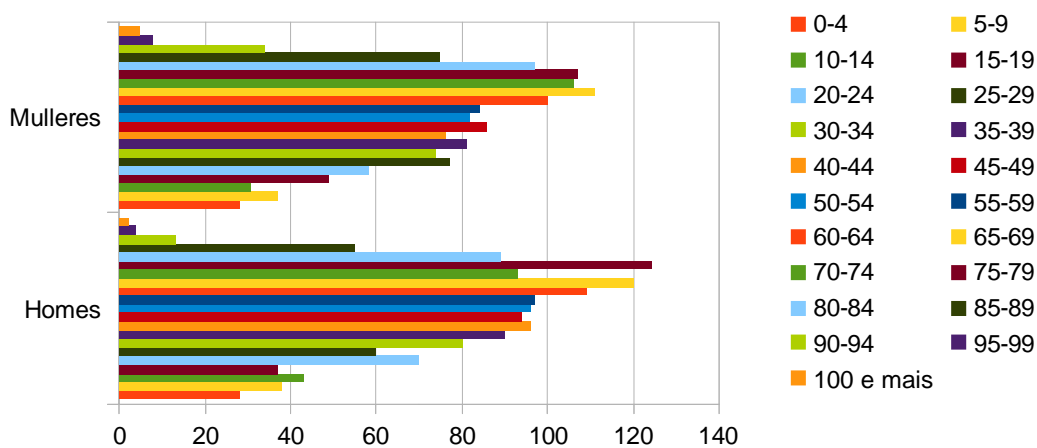
## INDICADORES DE CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS:

O Concello de Rodeiro conta cun total de 2.844 habitantes, sendo 1.406 mulleres e 1.438 homes que conviven en 957 fogares, 165 deles unipersoais (77 de homes e 88 de mulleres)

### POBOACIÓN POR SEXO - RODEIRO 2013



### Pobación Rodeiro 2013 - Grupos Quinquenais e Sexo



	Total	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	100 e mais
Ambos sexos	2844	56	75	74	86	128	137	154	171	172	180	178	181	209	231	199	231	186	130	47	12	7
Homes	1438	28	38	43	37	70	60	80	90	96	94	96	97	109	120	93	124	89	55	13	4	2
Mulleres	1406	28	37	31	49	58	77	74	81	76	86	82	84	100	111	106	107	97	75	34	8	5

NOME	TOTAL	HOMES	MULLERES
ÁLCEME (SANTA MARÍA)	183	96	87
ARNEGO (SANTIAGO)	149	75	74
SAN MARTIÑO DE ASPERELO (SAN MARTIÑO)	208	108	100
SAN CRISTOVO DO AZ (SAN CRISTOVO)	148	80	68
CAMBA (SAN XOÁN)	143	72	71
SAN SALVADOR DE CAMBA (SAN SALVADOR)	105	53	52
SANTA BAIA DE CAMBA (SANTA BAIA)	113	56	57
CARBOENTES (SANTO ESTEVO)	228	121	107
FAFIÁN (SANTIAGO)	77	39	38
GUILLAR (SANTA MARÍA)	164	91	73
NEGRELOS (SAN CIBRAO)	150	77	73
PEDROSO (SAN XIAO)	105	48	57
SANTA MARIÑA DE PESCOZO (SANTA MARIÑA)	169	76	93
A PORTELA (SAN CRISTOVO)	72	35	37
RÍO (SANTA MARÍA)	124	71	53
RIOBÓ (SAN MIGUEL)	42	15	27
RODEIRO (SAN VICENTE)	402	190	212
O SALTO (SANTO ESTEVO)	136	67	69
SAN PAIO DE SENRA (SAN PAIO)	34	17	17
VILELA (SANTA MARÍA)	92	51	41

### Poboación Rodeiro 2013 por parroquias e sexo

#### INDICADORES DA ESTRUTURA PRODUTIVA:

O Concello de Rodeiro establece a base da súa economía no sector primario. A gandería é a actividade máis importante, existindo a finais de 2013, 427 explotacións de vacuno adicadas na súa meirande parte á produción da leite. Pero tamén existen explotacións gandeiras intensivas adicadas á produción de carne de porco, polo e coello. Sen dúbida, a innovación empresarial no sector está a dar novas oportunidades, polo que nos últimos anos aténdese a un reponte de cooperativas e novos empresarios.

A agricultura é, en xeral, de subsistencia (para consumo propio). Prodúcese patacas, verduras, legumes e cereais (millo, trigo e centeo). Moitas das terras que no pasado empregábanse para a agricultura, foron convertidas en praderías para pasto de gando vacún. En canto ao comercio agrícola local as feiras máis habituais son as de Río (15 de cada mes) e de Rodeiro (28 de cada mes).

No sector industrial conta con poucas empresas, unhas 20, destacándose entre as máis importantes a cooperativa de produción cárnica de coello, empresas de prefabricados, empresas dedicadas á extracción de serrado e tratamento do granito, e empresas de alimento animal. Actualmente conta cun polígono que, recentemente, foi aprobada por xunta de goberno local unha actuación de compensación de cara á ampliación das instalacións da cooperativa de produción cárnica de coello.



No sector servizos que cubre o maior ámbito de contratación laboral da poboación, atende con mais de 100 comercios (incluíndo talleres, de hostalería, alimentación, de transporte e entidades financeiras). O turismo rural emprende o seu auxe, aínda que a apertura de novos negocios está sendo influenciada negativamente pola crise económica.

	Paro rexistrado	% Paro	Paro rexistrado	% Paro	Paro rexistrado	% Paro
DE 16 A 19 ANOS	1	1,52%	2	2,86%	3	2,21%
DE 20 A 24 ANOS	6	9,09%	4	5,71%	10	7,35%
DE 25 A 29 ANOS	18	27,27%	11	4,29%	21	15,44%
DE 30 A 34 ANOS	8	12,12%	8	11,43%	16	11,76%
DE 35 A 39 ANOS	9	13,64%	9	12,86%	18	13,24%
DE 40 A 44 ANOS	4	6,06%	6	8,57%	10	7,35%
DE 45 A 49 ANOS	4	6,06%	6	8,57%	10	7,35%
DE 50 A 54 ANOS	6	9,09%	10	14,29%	16	11,76%
DE 55 A 59 ANOS	3	4,55%	12	17,14%	15	11,03%
DE 60 A 64 ANOS	7	10,61%	10	14,29%	17	12,50%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,00%</b>	<b>70</b>	<b>100,00%</b>	<b>136</b>	<b>100,00%</b>

### Persoas paradas por sexo e idade - Rodeiro setembro 2014

#### INDICADORES FORMATIVOS E LABORAIS:

O índice formativo da poboación mellorou co paso do tempo, sobre todo entre a mocidade, aínda que hai que destacar a incidencia da taxa de arredor dun 20% de fracaso e abandono temperá dos estudos. A formación incide na capacitación das persoas de cara á futura inserción laboral e melloras nos postos de traballo

Destácase que, no número de contratacións iniciais, as persoas con estudos teñen mellores oportunidades de inserción. Sen embargo, no paro rexistrado atende a un índice maior con estudos superiores, posto que a destrución de emprego, debido a crise económica, diminúe as posibilidades de inserción laboral a os postos correlacionais coa preparación formativa, aumentando en consecuencia postos de traballo temporais e de precariedade

O crecemento da poboación activa no Concello de Rodeiro non ten moita variación, posto que ao ser unha poboación envellecida e o seu baixo índice de natalidade esta variación apenas se

aprecia a niveis estatísticos. A leve variación positiva débese sobre todo á incorporación da muller ao traballo, mentres que o seu baixo crecemento débese á diminución da poboación menor de 20 anos de idade.

Cabe destacar que o paso de activo a inactivo non está moi claro, xa que estas dúas situacións non teñen unha liña moi definida debido ás súas características de ámbito rural. Neste caso, as mulleres que traballan na agricultura, amas de casa, que asumen un protagonismo moi importante na economía familiar, traballan nos negocios familiares, pero sen embargo non constan como traballadoras en moitos casos.

## INDICADORES EDUCATIVOS:

O Concello de Rodeiro conta con un centro educativo de carácter público: “CPI de Rodeiro” cunha oferta educativa que abarca a Educación Infantil, Educación Primaria, ESO e Educación Especial. O alumnado que continúa os estudos por Bacharelato acode aos IES de Lalín, preferentemente. No caso da formación profesional, os estudantes están máis repartidos entre as vilas de Lalín e Chantada e as cidades galegas, dependendo da especialidade escollida.

	NENAS	NENOS	TOTAL
Educación infantil	13	21	34
Educación primaria	50	42	92
Educación secundaria obrigatoria (ESO)	29	38	67

## INDICADORES DE RECURSOS MUNICIPAIS DE BENESTAR:

A principal da composición dos fogares é de cinco ou máis persoas, típica estrutura das zonas rurais; así como os fogares de dúas persoas de máis de 64 anos sen fillos, o que acentúa a característica local dunha poboación envellecida

A media de menores por muller, segundo o INE, é de 0,3. Este dato, xunto coa media de idade de maternidade de 32,1 anos, decántase a característica propia das zonas rurais de baixa natalidade o que repercute en familias compostas por persoas adultas e/ou persoas maiores. Tamén incide o aumento da formación e empregabilidade laboral da muller no que repercute positivamente na súa autonomía pero inflúe na idade de procreación e número de descendencia.

## SERVIZOS, INTALACIÓNS PÚBLICAS E RECURSOS TURÍSTICOS MUNICIPAIS

- Servizos de asesoramento e apoio á muller, á dependencia-saúde-benestar, conciliación familiar e laboral.
- Adhesión do Concello á rede de entidades locais en contra a da violencia de xénero (2013).
- Servizos de asesoramento e de orientación, trámites e documentación, de emprego e desenvolvemento local, asistencia e prevención,...
- Servizos culturais, deportivos e de asociacionismo, integración social e de protección xurídica-civil,...
- Servizos de desenvolvemento comunitario, augas e saneamento, reparto de alimentos,...
- Servizos de impulso da actividade empresarial.
- Voluntariado.
- Atención ao cidadá.
- Iniciativa de Modernización e Innovación Tecnolóxica
- Casa do Concello.
- Centro de Saúde.
- CPI de Rodeiro
- Punto de Atención á Infancia.
- Centro Cultural "Manuel Lamazares"(sala de exposicións, museo, auditorio, biblioteca con acceso a internet).
- Instalacións deportivas (Pavillón Municipal, Piscina e ximnasio municipal, 2 campos de fútbol, etc.)
- Instalacións de ocio (parques e instalacións infantís e campos de festa)
- Polígono Industrial.
- Casas Escolas e locais sociais espallados polas diferentes parroquias que se usan como locais de reunión e realización de actividades das asociacións, así coma parte delas úsanse como mesa electoral.
- A paisaxe de Rodeiro é o principal atractivo turístico municipal: -Monte Faro,-Rutas de sendeirismo, -Alternativa da ruta Xacobeá (Camiño de Inverno)
- Patrimonio: Varias das igrexas establecidas no territorio de Rodeiro ostentan o título de xoias do románico galego e, como tal, cómpre un alto no camiño. É o caso das parroquiais de Asperedo, Carboentes ou Pedroso. Xunto a elas, érguense importantes monumentos da arquitectura civil, como o Pazo de Trasulfe, fundado non século XVI, ou Pazo de Camba, mostra do peso dos Señores de Camba no territorio, e as casas rectorais de Couto e de Guillar, ámbalas dúas de mediados do século XVIII e rutas de sendeirismo, ... Outras como mámoas, pontes, vila romana, etc. Coutos de caza. Coutos de pesca. Praias fluviais, espazos libres ou zonas verdes. Festas, feiras, ... Etc.

## ESTAMENTO MUNICIPAL COORDINADOR DO PLAN DE IGUALDADE

O estamento encargado de levar a cabo o cumprimento do II Plan de Igualdade correspóndelle ao Departamento de Servizos Sociais do Concello de Rodeiro, sendo o impulsor da coordinación e organización das iniciativas transversais en torno ao tratamento da igualdade en todos os ámbitos da política de xestión municipal, así como da implicación dos demais departamentos do consistorio municipal. Na actualidade non existe un departamento específico do tratamento da igualdade de xénero.

A misión do Departamento de Servizos Sociais é a de atender ás demandas e necesidades sociais a través da estrutura de implantacións de múltiples programas e servizos con directrices e obxectivos xerarquizados desde o resto de direccións xerais e planes municipais (orientación, información, asesoramento e intervención en: familia, menores, inclusión social, convivencia social intercultural, persoas maiores, emigrantes, inmigrantes, persoas dependentes, educación, formación e inserción laboral, e o ocio e o tempo de lecer).

Apoiado na estratexia do mainstreaming, trátase de asegurar que o enfoque de xénero se leve a cabo transversalmente a todas as políticas, medidas e acordos que se adopten, neste caso a nivel municipal e promoción dun Concello igualitario fóra da comunidade. Así por exemplo, dende este departamento ofrécese ao cidadán un sistema integrado de protección social orientado á prestación programada de atencións e servizos que posibiliten a mellora da calidade de vida e a participación das persoas ou grupos, especialmente de aqueles que sofren algún tipo de carencia, marxinación ou desatención, así como a prevención e eliminación das causas que están na orixe destas situacións, entre elas as desigualdades por motivo de xénero.

Entre as súas funcións destácase:

- **Programas de orientación, asesoramento e información:** ten por obxecto informar ás persoas sobre os distintos dereitos e recursos en materia de servizos sociais, así como orientar e asesorar as persoas e grupos afectados por problemáticas específicas, diagnosticar a situación e derivalos, se é necesario, aos servizos sociais de atención especializada. En canto á igualdade de xénero, non só orienta e asesora sobre os recursos dispoñibles, senón que tamén atende a levar a cabo un traballo de coordinación con outros departamentos, asociacións e/ou outras entidades públicas ou privadas, outros programas baixo estratexias transversais de igualdade de xénero (ámbito do emprego, ámbito cultural, ámbito do ocio e do tempo de lecer, ámbito da cooperación social,...).
- **Servizo de Educación Familiar:** servizo municipal de prevención e apoio ás familias co obxectivo de axudar as familias na educación das fillas e fillos, mellorar as relacións familiares, resolver posibles conflitos, detección de casos de menores en situación de risco, sobre recursos educativos e de apoio para a conciliación da vida laboral e familiar, asesoramento en casos de problemas relacionados co consumo de sustancias aditivas, mediación e acompañamento, encontros informativos e formativos, saúde, apoio e orientación escolar, etc.

- **Punto De Atención Á Infancia (PAI)**

O municipio de Rodeiro conta cun Punto de Atención á Infancia (PAI) para idades comprendidas entre o cero e os 3 anos de idade e rexistra por primeira vez lista de espera desde a súa apertura. Para o curso 2014/2015 son exactamente cinco menores que non puideron formalizar a súa matrícula pois as 18 prazas dispoñibles xa están cubertas (12 nenos e 6 nenas), xa que quedan 2 prazas máis reservadas para situacións de emerxencia. As tarifas vixentes para esta gardaría están en 60 euros mensuais por pequeno ou 30 no caso de que se matricule un segundo usuario da mesma unidade familiar. Como nas gardarías da Xunta, este centro conta con dúas prazas para casos de emerxencia social que non están dispoñibles en matrícula ordinaria. O seu horario é de luns a venres de 8.30 a 19.00 horas.

- **Programa de Servizo de Axuda no Fogar:** está dirixido a toda a poboación, pero ten como prioridade aquelas persoas que presenten disfuncións ou discapacidades que lles limitan a súa autonomía persoal e a súa capacidade de relación social, prestándolles unha serie de atencións ou coidados de carácter persoal, psicosocial e educativo, doméstico e técnico, atendendo á posibilidade de continuar no seu entorno natural, mentres isto sexa posible é convinte. Dende a igualdade de xénero, non só se favorece á persoa limitada

pola dependencia, senón tamén establece unha axuda ás mulleres (xa que o 97 % son as encargadas de os coidados da/o familiar con dependencia) favorecendo a conciliación laboral, aproveitamento do ocio e tempo de lecer, participación social no voluntariado, así como proporcionar saídas de traballo remunerado no equipo profesional de axuda a domicilio.

- **Programas de Inserción Social:** ten por obxecto a prevención das situacións de marxinación e as súas causas, e a integración e participación no medio social das persoas ou grupos máis desfavorecidos, afectados polas diferentes formas de exclusión, marxinación social e outros como son aquelas por motivos de exclusión de xénero.
- **Programas de animación, prevención e cooperación social:** ten como obxecto, facilitar a participación das persoas en tarefas colectivas tendentes a que sexa a propia comunidade a que asuma as problemáticas e busque canles de solución, fomentando a iniciativa social, a solidariedade, o asociacionismo e a cooperación cidadá.
- **E outros programas directamente relacionados coa Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes:** destinados expresamente ao tratamento da igualdade e de oportunidades entre mulleres e homes a través da Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia e a través da Deputación de Pontevedra; programas destinados á conciliación laboral e familiar a través de actividades e/ou servizos de cara ao menor, persoas maiores ou con dependencia; programas formativos de emprego e inserción laboral, como por exemplo derivacións ao Plan de Inclusión Social; prevención da violencia de xénero, desenvolvemento de talleres e seminarios destinadas ás mulleres (culturais, deportivas e de lecer, obradoiros de comunicación e habilidades sociais, tratamento da Tecnoloxía da Información e da Comunicación, obradoiros de saúde e benestar, impulso do asociacionismo,...); asesoramento e orientación ás asociacións de mulleres e asociación de nais e pais do alumnado, etc.

A igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental para todas as persoas e constitúe un valor capital para a democracia. A fin de que se cumpra plenamente, este dereito non soamente ha de ser recoñecido legalmente, senón que ademais hase de exercer efectivamente e implicar todos os aspectos da vida: políticos, económicos, sociais e culturais.

A pesar dos numerosos exemplos dun recoñecemento formal e dos progresos realizados, a igualdade entre mulleres e homes na vida cotiá aínda non é unha realidade. Na práctica, mulleres e homes non gozan dos mesmos dereitos. Persisten desigualdades políticas, económicas e culturais - por exemplo importantes diferenzas salariais e unha menor representación na política e nos postos de decisión e responsabilidade.

Estas desigualdades son o resultado de estruturas sociais que se fundamentan en numerosos estereotipos de xénero presentes na familia, a educación, a cultura, os medios de comunicación, o mundo laboral, a organización social, et. Tantos campos nos que é posible actuar, adoptando unha nova aproximación e levando a cabo cambios estruturais.

As autoridades locais e rexionais, que son as esferas de goberno máis próximas á poboación, representan os niveis de intervención máis axeitados para combater a persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade verdadeiramente igualitaria. No seu ámbito de competencia e colaborando co conxunto de actores e actrices locais, poden emprender accións concretas en favor da igualdade de mulleres e homes.

A igualdade entre mulleres e homes é un principio universal recoñecido en diversos textos

internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres, aprobada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983.

É así mesmo un principio fundamental na Unión Europea. Desde a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, o 1 de maio de 1999 e do Tratado de Lisboa, o 1 de decembro de 2009, recoñecendo o carácter xuridicamente vinculante da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea, a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre ambos constitúen un obxectivo de carácter transversal que debe integrarse en todas as políticas e accións da Unión e dos seus Estados Membros, entre os cales lxicamente se inclúe a España.

Doutra banda, o artigo 14 da Constitución española de 1978 proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. Pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obrigaón dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexa real e efectiva.

Neste contexto, a aprobación da **Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**, supuxo un antes e un despois na elaboración de políticas activas sobre o principio de igualdade. Con esta lei orgánica puxéronse en marcha todo tipo de accións dirixidas a potenciar a igualdade real entre mulleres e homes e a combater as manifestacións aínda subsistentes de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo. No seu artigo 64 contempla os obxectivos a alcanzar en materia de promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas a adoptar para a súa consecución.

A Carta da Autonomía Local do Consello de Europa de 1985, asinada e ratificada por unha gran maioría de Estados europeos, subliña "o dereito e a capacidade efectiva das colectividade locais para regular e administrar, no marco da lei, baixo a súa propia responsabilidade e en beneficio das súas poboacións, unha parte importante de asuntos públicos." A aplicación e a promoción do dereito á igualdade debe estar no corazón deste concepto de autonomía local.

Para chegar á instauración dunha sociedade baseada na igualdade, é de capital importancia que os gobernos locais integren plenamente a dimensión do xénero nas súas políticas, na súa organización e nas súas prácticas. No mundo de hoxe en día e do mañá, unha auténtica igualdade de mulleres e de homes constitúe ademais a clave do noso éxito económico e social - non soamente a nivel europeo ou nacional, senón igualmente nas nosas rexións, as nosas cidades e os nosos municipios.

O Concello de Rodeiro iniciou este ano os traballos para a elaboración do II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro co propósito de definir a estratexia a seguir nesta materia polo seu Goberno no período 2014 -2017.

O OBXECTIVO XERAL deste Plan é avanzar na construción dunha sociedade máis próspera, plural e cohesiva, na que a igualdade formal entre mulleres e homes sexa cada vez máis unha realidade efectiva en todos os espazos da vida pública e privada de Rodeiro.

A renovación deste reto é continua e leva ao II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro a reforzar e evolucionar no deseño e aplicación das medidas de sensibilización, difusión e coordinación orientadas a vencer os obstáculos culturais que provoca o "espellismo da igualdade conseguida", ao igual que aquelas destinadas a mobilizar o proceso de toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero.

Igualmente importante é o progreso no eido das medidas de acción positiva e de transversalidade de xénero dirixidas a estimular os cambios necesarios na vida económica, social, política e cultural de toda a cidadanía a favor da equidade, así como para conseguir novos logros no desenvolvemento integral de mulleres e homes en Rodeiro e nas relacións entre uns e outras - porque son xustos e tamén porque son economicamente rendibles- e no tratamento da problemática da violencia de xénero en calquera das súas modalidades e consecuencias.

O deseño desta nova estratexia responde á análise da situación actual e dos retos para o futuro en materia de equidade xénero, así como ás fortalezas e os aspectos de mellora das accións de igualdade anteriores; e tamén, moi especialmente, á vocación do II Plan de ser unha iniciativa marco orientada a sumar esforzos de cara a unha abordaxe integral e transversal do principio de igualdade.

O I Plan Municipal de Igualdade de oportunidades entre Mulleres e Homes 2006 - 2008 dispoñía das seguintes áreas de actuación:

- ✓ Eixo transversal de xénero
- ✓ Impulso á coeducación para a igualdade
- ✓ Inserción laboral e mellora da ocupabilidade
- ✓ Conciliación da vida persoal, laboral e familiar
- ✓ Erradicación da violencia de xénero
- ✓ Impulso á vida activa da muller en Rodeiro
- ✓ Saúde e actividade física

Segundo a análise DAFO realizada na avaliación deste I Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2006 – 2008, atopamos coma

#### DEBILIDADES:

- Non todos os obxectivos foron claramente verificables o que dificultou coñecer obxectivamente o grao de consecución.
- Falta de ferramentas adecuadas para poder aplicar o concepto da transversalidade de xénero.
- Persistencia de estereotipo arraigados na poboación, sobre todo nas persoas de maior idade.
- Espallamento da poboación rural dificulta en gran medida a participación das persoas con escasos recursos e falta de medios de transporte.
- Escasos recursos económicos para desenvolver outras accións que poden ser de interese social.
- Escasa oportunidade laboral, que como consecuencia tende a emigración da mocidade.
- Poboación con alto índice de envellecemento que repercute nas labores do fogar e atención ás persoas dependentes, que aínda segue a estar baixo a responsabilidade da muller, cabeza de familia.

#### AMEAZAS:

- Que exista faltas de coordinación entre os distintos departamentos da entidade local para levar a cabo o concepto de transversalidade en canto a aplicación política do Plan de Igualdade.
- Que non exista o impulso de todos os estamentos políticos que forman o Concello de Rodeiro para levar a cabo o Plan de Igualdade.
- Que o proceso non se vexa incluído nunha dinámica municipal de planificación estratéxica.
- Que a crise económica impida a inserción laboral das mulleres e dificultadas no benestar familiar.
- Que a crise económica diminúa os recursos municipais para facer fronte aos servizos de benestar, formación e inserción laboral e promoción do propio Concello.

#### FORTALEZAS:

- O grao de cumprimento das accións do I Plan Xeral Municipal para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes é positivo, obtendo unha media de 69,2% de obxectivos conseguidos.
- Clara vontade política do departamento de Servizos Sociais, como estancia coordinadora do Plan de Igualdade.
- Desenvolvementos de accións que implica a participación xeral da comunidade e en grande medida da muller.
- O desenvolvemento de accións referidas á conciliación familiar e laboral, baixo servizos de atención e actividades lúdicas-educativas dirixidas aos menores obtiveron grandes resultados, non só no favorecemento de compatibilizar o tempo laboral, se non tamén no fomento da coeducación e diminución de ideas estereotipadas, maior repulsa a situacións de discriminación por razóns de xénero e repulsa contra todo tipo de violencia.
- Realización dunha gran difusión das accións da área de igualdade.
- Aumento do presuposto anual do concello para realizar accións destinadas a mellorar as oportunidades das mulleres.

#### OPORTUNIDADES:

- Existencias de subvencións doutras entidades que axudan a ampliar o rateo de accións dirixidas a igualdade de oportunidades de xénero.
- Promoción do ámbito turístico como oportunidade para o mantemento económico municipal.
- Promoción do ámbito da produción agrícola gandeira a través de innovacións ecolóxicas que atenda ao aumento de produtos de exportacións de calidade, que como consecuencia repercutirá na inserción laboral da poboación activa, así como no establecemento de oportunidades laborais para as mulleres.



Ademais disto, segundo as conversas e entrevistas realizadas nos grupos de traballo este ano ( 12 mulleres e 5 homes ), tanto con membros do grupo de goberno, agrupacións políticas, persoal da administración, asociacións e cidadanía rodeirense, así como os datos recollidos tanto na “Ficha de recollida de propostas”, como no “Cuestionario diagnóstico do II Plan de Igualdade do Concello de Rodeiro” podemos establecer que:

- Segundo as enquisas e demandas por áreas de mais interesantes para ter en conta no novo Plan por orde de importancia son a de Educación e Cultura, Violencia de Xénero, Conciliación e Emprego.
- O 75% das persoas entrevistadas coñecen a existencia do I Plan de Igualdade, pero mais da metade non o entenden coma un principio estratéxico do Concello.
- Só un 10% cre que a implantación das medidas do I Plan de Igualdade produciu cambios na estrutura e organización do concello.
- Só 2 de cada 10 persoas entrevistadas considera que a cidadanía valora positivamente que o concello implante un Plan de Igualdade.
- Maioritariamente todas as persoas enquisadas creen que non hai unha proporción equilibrada de mulleres e homes entre os departamentos do concello, sendo a representación maioritariamente masculina en áreas coma emprego, asuntos económicos, deporte, urbanismo e obras, cultura e administración e netamente femininos en servizos sociais e medio ambiente.
- A metade das persoas traballadoras do concello enquisadas afirman que o horario do concello non garante a conciliación da vida persoal, familiar e laboral ou presenta dificultades dependendo principalmente do departamento no que traballen.
- O 90% cree que o horario de atención é accesible a toda a cidadanía e moi maioritariamente prefiren a xornada continuada para o seu traballo.
- Maioritariamente afirmase que as reunións de traballo fanse durante a xornada laboral e non se estenden mais aló do horario de saída, opinión que cambia cando falamos de formación continua xa que a metade das persoas enquisadas indican que se fai fora de horario de traballo.
- Ningunha das persoas enquisadas participou en formación en materia de igualdade no seu concello nos últimos dous anos e soamente unha traballadora afirma ter coñecemento de que si se realizara esta formación no concello de Rodeiro.
- Cando preguntamos como valorarían a chegada do II Plan de Igualdade ao concello só un 30% cree que poida favorecer tanto a poboación coma provocar cambios a nivel interno na estrutura e organización do concello, fronte a un 40% que afirma que non provocará ningún tipo de cambio nin a nivel interno nin externo.
- O 61% das persoas enquisadas cre que no concello de Rodeiro existe unha opinión xeneralizada de que os homes e as mulleres teñen distintas capacidades e habilidades, pero so un 23% cre que as mulleres están máis interesadas no privado (coidado de fillos/as, casa, familia) que no público (traballo na empresa, liderado, poder, promoción,...)

- Un terzo das persoas enquisadas afirma que a xornada reducida, si é o caso, é ou será solicitada maioritariamente por mulleres, e o 70% afirma que excedencias e permisos por coidado de fillos/as e maiores tómanas maioritariamente as mulleres.
- Para a maioría das persoas enquisadas resulta estraño que un home solicite xornada reducida ou pida excedencia para o coidado de familiares.
- Cando preguntamos si hai unha opinión xeneralizada de que as medidas de conciliación familiar, persoal e laboral son para as mulleres 2 de cada tres responden afirmativamente.
- Maioritariamente non cren que en xeral en postos directivos, a igual cualificación, teña máis probabilidade de que sexa contratado un home que unha muller, e en particular no concello, o 95% cree que os homes non teñen máis probabilidades de promocionar que as mulleres, sen embargo so o 25% afirman que os postos de dirección no están ocupados maioritariamente por homes.
- En canto a comunicación inclusiva, maioritariamente se afirma empregar en comunicacións interna e externa unha linguaxe non sexista sen que aparezan imaxes de roles de xénero estereotipadas, a pesar que o 77% non ten coñecemento da existencia dalgún protocolo ou manual de comunicación non sexista que as persoas do concello poidan utilizar para elaborar as súas documentacións, e ademais o 31% pensa que o masculino se pode utilizar para incluír tanto a homes como a mulleres.
- 2 de cada 3 persoas as que preguntamos non teñen constancia que o concello incorporara nas súas comunicacións corporativas (cartas, revistas, páxina Web, redes sociais, folletos, etc.) información sobre as medidas e actuacións relativas á implantación do Plan de Igualdade e afirman que dende o concello non se lles informou sobre as medidas e accións que se implantan a través do Plan e os avances en igualdade que se conseguen.
- Maioritariamente as persoas enquisadas afirman que o feito de que unha muller vai a ter un/ha fillo/a non vai a repercutir nin en positivo nin en negativo na súa carreira profesional, e soamente un 15% opinan que este feito pode repercutir negativamente na carreira profesional das nais, e un 8% negativamente no caso dos pais.
- As persoas enquisadas maioritariamente cren que a aplicación do II Plan de Igualdade en Rodeiro pode servir para corrixir desigualdades e que pode ser para o concello un valor engadido e o 90% cre que é prioritario neste tempo de crise, que a administración marque entre os seus obxectivos prioritarios a creación de servizos cara a conciliación da vida persoal, familiar e laboral para que tanto homes coma mulleres poidan ter mais posibilidades de acercamento ao ámbito laboral.

Por estas razóns, este novo II Plan será unha ferramenta de traballo innovadora e prioritaria que, permitirá contar cun dispositivo axeitado para loitar contra a exclusión social e para que todas as persoas e aqueles grupos que historicamente estiveron desfavorecidos poidan integrarse plenamente na sociedade de Rodeiro, e poidan construír o seu propio proxecto de vida con maiores garantías. Basearase nun proceso de intervención social que, co obxecto último de mellorar o benestar e a calidade de vida de veciñas e veciños, actuará, con enfoque de xénero, sobre factores asociados á orixe das distintas problemáticas ou necesidades sociais, desenvolvendo actuacións concretas para evitar a súa aparición, reaparición ou o seu agravamento.

É un plan baseado na prevención e na inclusión, en todo o seu conxunto e de maneira transversal e integral, polo que prevé a realización de medidas en todos os ámbitos de participación e organización social, sendo polo tanto moi valiosa e necesaria tanto a participación coma a coordinación de todas as axencias sociais que participan no desenvolvemento do Concello de Rodeiro, como as externas.

A Lei Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes aprobouse no Congreso dos Deputados e foi publicada no Boletín Oficial do Estado. Está baseada nos artigos 14 e 9. 2 da nosa Constitución: Artigo 14: "As persoas españolas son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social" Artigo 9. 2.: "Corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social" E, recolle os distintos avances relativos ao principio xurídico universal da igualdade entre mulleres e homes, plasmados nos distintos Tratados Internacionais e Conferencias Mundiais da Muller de Nacións Unidas así como a normativa que a este respecto desenvolveuse no seo da Unión Europea.

Tal e como se sinala na Exposición de Motivos, a maior novidade desta Lei radica na prevención de condutas discriminatorias e no deseño de políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade. Para iso, pártese do principio de transversalidade, o cal supón que se teña en conta a perspectiva de xénero en todas e cada unha das políticas que se poñan en marcha no noso Estado, independente da materia (educativa, a sanitaria, a artística e cultural, da sociedade da información, de desenvolvemento rural ou de vivenda, deporte, cultura, ordenación do territorio ou de cooperación internacional para o desenvolvemento) ou o ámbito onde se poñan en marcha (estatal, autonómico ou local).

No ámbito das Administracións Públicas, esta Lei constitúe o marco xeral que permite a adopción de medidas de acción positiva e para facilitar a transversalización da perspectiva de xénero. Facendo un rápido resumo dos aspectos máis importantes da Lei Orgánica de Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes no noso Ordenamento Xurídico, destacaríamos que:

- Ten como finalidade alcanzar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes e a eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular a que afecta as mulleres.**
- Recoñece expresamente a todas as persoas o goce dos dereitos derivados do principio de igualdade de trato e da prohibición de discriminación por razón de sexo.**
- Obriga por igual a todas as persoas físicas e xurídicas que se atopen ou actúen en territorio español, con independencia de cal sexa a súa nacionalidade, domicilio ou residencia.**
- Ten dimensión transversal e, por tanto, proxecta a súa influencia sobre todos os ámbitos da vida e, singularmente nas esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural e artística.**
- Integra o principio de igualdade e a perspectiva de xénero na ordenación xeral das políticas públicas e establece os criterios de actuación de todos os poderes públicos en relación coa igualdade.**
- Define os conceptos e categorías básicas relativas á igualdade: o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, discriminación directa e indirecta, acoso sexual e por razón de sexo e accións positivas.**

- Establece as garantías procesais para a tutela do dereito á igualdade de mulleres e homes, a través dun procedemento preferente e sumario con investimento da carga da proba, que implica que é a persoa acusada a que ten que demostrar que non se produciu ningunha actuación pola súa banda que se poida considerar que infrinxe a Lei. Así, por exemplo, nos casos de acoso laboral será a persoa responsable da empresa a que terá que demostrar que este acoso non se produciu.
- Lexitima ás institucións públicas con competencias en materia de muller e ás organizacións para a defensa dos dereitos de igualdade entre mulleres e homes, para actuar en determinados procedementos xudiciais, como os relacionados con violencia de xénero, acoso laboral por razóns de xénero,...
- Establece un marco xeral para a adopción das chamadas accións positivas, que permitan alcanzar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.
- Incorpora un importante conxunto de medidas para eliminar e corraxir a desigualdade nos distintos ámbitos da realidade social, cultural e artística e para o fomento da igualdade.
- Asegura unha representación equilibrada de ambos os dous sexos na composición dos órganos, nos cargos de responsabilidade de todos os poderes públicos e na normativa do réxime electoral.
- Establécese a utilización dunha linguaxe non sexista polos poderes públicos.
- Introdúcese o variable sexo na elaboración dos estudos e estatísticas que teñen que elaborar os poderes públicos.
- Regúlanse os Plans de Igualdade nas empresas e a súa negociación nos convenios colectivos.
- Créase o distintivo empresarial en materia de igualdade.
- Establécense medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.
- Recoñécese o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e o fomento dunha maior corresponsabilidade entre mulleres e homes na repartición das obrigacións familiares.
- Créase o permiso de paternidade autónomo e a súa correspondente prestación económica.
- Créase unha nova prestación por maternidade por parto de 42 días de duración para as traballadoras que non teñen cotización suficiente.
- Protéxese o risco durante a lactación, coa correspondente prestación económica.

**A Lei Orgánica, 1/ 2004 de 28 de decembro, de Medidas de protección integral contra a violencia de xénero**, marcou un antes e un despois na loita contra a violencia de xénero. Esta lei converteuse nunha referencia a nivel internacional en canto ao tratamento desta lacra social aínda que, como tamén destacou o Consello de Europa, "deixouse en mans da ONG" a protección ás vítimas e, a miúdo, estas non reciben o financiamento necesario, teñen carencias de formación e sistemas de control e polo tanto o tratamento as vítimas está menoscabado.

O ámbito da Lei abarca tanto os aspectos preventivos, educativos, sociais, asistenciais e de atención posterior ás vítimas, como a normativa civil que incide no ámbito familiar ou de convivencia onde principalmente se producen as agresións, así como o principio de subsidiariedade nas Administracións Públicas.

- **A violencia de xénero enfócase pola Lei dun modo integral e multidisciplinar, empezando polo proceso de socialización e educación. Establece, así mesmo, medidas de sensibilización e intervención no ámbito educativo.**
- **Refórzase, con referencia concreta ao ámbito da publicidade, unha imaxe que respecte a igualdade e a dignidade das mulleres.**
- **Apóíase ás vítimas a través do recoñecemento de dereitos como o da información, a asistencia xurídica gratuíta e outros de protección social e apoio económico. Proporciona, por tanto, unha resposta legal integral que abarca tanto as normas procesais, creando novas instancias, como normas substantivas penais e civís, incluíndo, supostamente, a debida formación de operadores sanitarios, policiais e xurídicos responsables da obtención de probas e da aplicación da lei.**
- **Establécense igualmente medidas de sensibilización e intervención no ámbito sanitario para optimizar a detección precoz e a atención física e psicolóxica das vítimas, en coordinación con outras medidas de apoio.**
- **As situacións de violencia sobre a muller afectan tamén aos e ás menores que se atopan dentro da súa contorna familiar, vítimas directas ou indirectas desta violencia.**

A Lei contempla tamén a súa protección non só para a tutela dos seus dereitos, senón para garantir de forma efectiva as medidas de protección adoptadas respecto da muller. Desta maneira denomínase igualdade formal, a que mulleres e homes temos os mesmos dereitos, porque así vén recollido na lexislación. No bando seguinte, temos a igualdade efectiva ou real, entendéndoa como un tratamento equivalente para mulleres e homes, e, neste sentido, a Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdade Efectiva de mulleres e homes recolle o seguinte:

**Artigo 1.1. As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. Esta lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, alcanzar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria.**

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, enténdese como a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil ( Artigo 3 da Lei Orgánica 3/2007)

Tamén a Comunidade Autónoma de Galicia, no seu eido de competencias, se comprometeu, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, na defensa da igualdade, e sinala que lles corresponde aos poderes públicos galegos promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas, removeren os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitaren a participación das galegas e dos galegos na vida política, económica, cultural e social; e de conformidade co artigo 27.23 do Estatuto de autonomía para Galicia, e cos reais decretos de transferencia 2411/1982, do 24 de xullo, e 534/1984, do 25 de xaneiro, Galicia posúe competencias exclusivas en materia de asistencia social. Froito deste compromiso e, no exercicio das súas funcións, elaboráronse ata seis plans de igualdade de oportunidades das mulleres galegas.

Na mesma liña, desde 1994, constitúese, no Parlamento galego, a Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres, que elabora e emite conclusións e ditames en sucesivas lexislaturas, no relativo a esta materia.

No relativo ás actuacións concretas, a lei, en dous títulos, establece diversas medidas de defensa da igualdade entre mulleres e homes. No primeiro, regúlase a actuación administrativa da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, buscando, ao mesmo tempo, dar cobertura legal a actuacións en vigor e ampliar as posibilidades de actuación, con respecto a aspectos nos que se estime necesario actuar; aínda que, en aplicación da transversalidade, non é un elenco exhaustivo, polo que resulta factible que no futuro se incida noutros aspectos distintos, se así se considerase necesario. No segundo, regúlanse os aspectos da tutela antidiscriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia, do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación coa totalidade do persoal ao seu servizo.

**A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes**, dedicou os seus artigos 19 e 20 á regulación da violencia contra as mulleres. Neles contéñense previsións xerais sobre as medidas precisas para a erradicación da violencia contra as mulleres, así como algunhas actuacións xudiciais en materia de violencia contra as mulleres, pero se facía necesario un marco normativo propio e completo nesta materia que fixera da prevención o pilar básico da acción administrativa nesta materia, facilitando un adecuado apoio á loita social contra a violencia de xénero para remover vellos estereotipos sexistas e traballar por unha sociedade sen violencia.

Con este motivo creouse a **Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**. Con esta lei preténdese dotar aos poderes públicos e a sociedade galega dun instrumento producido para prever, tratar e erradicar a violencia de xénero e, ao fin, conseguir unha verdadeira realización do principio de igualdade.

A lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, estrutúrase nun título preliminar, tres títulos e as correspondentes disposicións adicionais, derogatoria e derradeiras. No título preliminar defínese o obxecto da lei e descríbense as diferentes formas de violencia de xénero. Así, a lei ten por obxecto a adopción de medidas integrais dirixidas á prevención e atención para o tratamento da violencia exercida contra as mulleres, así como a protección e asistencia ás vítimas. Ademais, quedan dentro do ámbito de aplicación da lei todas as mulleres que vivan, residan ou traballen en Galicia e sufran calquera das formas de violencia descritas. As situacións de violencia sobre as mulleres afectan tamén ás e aos menores que se encontran no medio familiar, vítimas indirectas desta violencia. Esta lei prevé tamén a súa protección non só para a tutela dos dereitos das e dos menores, senón para garantir de forma efectiva as medidas de protección e atención adoptadas con carácter xeral.

No título I regúlanse as medidas de prevención da violencia de xénero. Ao longo dos tres capítulos deste título abórdanse: en primeiro lugar, as medidas precisas para unha adecuada sensibilización social fronte a este problema, así como o papel primordial que deben cumprir os medios de comunicación social neste eido; en segundo lugar, as medidas de investigación e formación; en terceiro lugar, as medidas que se deben adoptar no eido da educación regrada, entre as que cómpre salientar a revisión e adaptación do currículo educativo.

O título II regula as accións dos poderes públicos e das e dos profesionais precisas para protexer e asistir ás mulleres que sofren violencia de xénero. Para isto garáteselles unha asistencia sanitaria, xurídica, social e psicolóxica integral ás mulleres que sufran violencia. Os dispositivos de alarma (teleasistencia) e os programas de reeducación son tamén instrumentos básicos para protexer a aquelas que sufran violencia. Agora ben, todas estas medidas non son suficientes se ao final as vítimas carecen dos recursos precisos para iniciar unha nova vida en liberdade e afastada dos seus agresores. Con este fin, e seguindo o camiño aberto pola prestación periódica de apoio ás mulleres que sofren violencia de xénero (salario da liberdade), non só se regulan prestacións económicas, senón tamén un proceso abreviado para a obtención da RISGA e axudas escolares para as fillas e os fillos que sufrisen violencia no seu contorno. Co mesmo fin, créase o Fondo Galego de Garantía de Indemnizacións e establécense accións en materia de acceso a

unha vivenda digna.

O título III dedícase á organización do sistema de protección e asistencia integral e especializada fronte á violencia de xénero. Nese eido cómpre salientar a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero e das oficinas de información ás vítimas dos delitos.

A inclusión dentro dun, ou varios, textos legais do principio de igualdade entre mulleres e homes non é suficiente por si só, para eliminar as discriminacións de xénero que aínda sofren as mulleres. A intervención dos diferentes poderes públicos resulta imprescindible para a consecución da equidade de xénero. A defensa dos dereitos fundamentais polo Estado implica que as institucións públicas, deben incorporar nas súas actuacións unha mirada á realidade que permita, desde o compromiso político coa igualdade entre homes e mulleres, elaborar propostas que teñan no seu punto de partida e presente en todos os momentos, as diferenzas existentes entre as necesidades, condicións e situación das mulleres e os homes, tanto nas fases de planificación, como nas de execución e avaliación de todas as súas políticas.

Neste limiar, ademais da conceptualización política, nos gustaría explicar que entendemos por certos contidos empregados a nivel teórico e práctico, tanto pola administración como pola sociedade en xeral, así que cando falamos de “equidade de xénero” estamos a facer referencia aos dereitos humanos e á xustiza social. Este concepto reconece que as necesidades das mulleres e os homes son diferentes e que as diferenzas deben ser identificadas e tratadas para corrixir o desequilibrio existente entre os sexos. Supón a posta en marcha de medidas que van dirixidas á consecución da igualdade de mulleres e homes en termos de dereitos, beneficios, obrigacións e oportunidades. Cando falamos de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, estamos a facer referencia á necesidade de garantir o acceso dos membros dunha sociedade, mulleres e homes, aos bens que se xeran dentro da mesma: económicos, materiais e non materiais, como a educación e outros bens culturais. Por tanto, resulta imprescindible garantir que mulleres e homes poidan acceder e participar nas diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisións) e actividades (educación, formación, emprego) sobre bases de igualdade.

O Comité para a Igualdade entre mulleres e homes do Consello de Europa define as “accións positivas” como 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”*.

As accións positivas poden ser efectivas, pero, por si soas, carecen de sentido. Os poderes públicos á hora de intervir para a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, terán en conta sistematicamente as diferenzas entre as condicións, situacións e necesidades respectivas das mulleres e dos homes, nas fases de deseño, planificación, execución e avaliación de todas as políticas e proxectos de desenvolvemento. En definitiva, falamos da incorporación transversal da perspectiva de xénero, que no Concello de Rodeiro faremos a través deste II Plan de Igualdade de Oportunidades.

A aplicación da “transversalidade de xénero” (termo que se emprega en lugar do anglosaxón “gender mainstreaming”) no reparto dos Fondos, en programas para previr e erradicar a violencia de xénero, no emprego, na saúde, na educación, na cooperación, etc. fan fincapé na necesidade de que a perspectiva de xénero estea presente en todos os ámbitos da vida do concello, na necesidade de impartir formación en Igualdade, en dotar de maior impulso e calado social aos plans de ámbito social, e en mellorar a coordinación entre as distintas axencias sociais e administrativas. Facilitará que a organización e xestión do Concello se adscriba a este innovador modelo de acción positiva para o territorio, así como que todas as accións planificadas dende as diferentes áreas leven consigo unha análise das necesidades e do impacto sobre mulleres e homes do concello, articulando posibles solucións ás discriminacións de xénero existentes.

A intervención a nivel interno na organización do Concello de Rodeiro suporá o vencemento de certos obstáculos, facendo visible o traballo das mulleres, potenciando a sensibilización do persoal técnico, fomentando o uso da linguaxe non sexista e xerando a integración de normativas baseadas na non discriminación; en definitiva, reducindo a distancia existente entre a igualdade formal e a igualdade real.

Para lograr isto, queda patente a necesidade de mellorar e aumentar a formación específica de distintos profesionais que poidan intervir, posto que, o mellor activo das organizacións, está constituído polas persoas que as compoñen e a calidade dos servizos depende, fundamentalmente, de ter os medios axeitados para poder desenvolver a súa actividade con eficacia, e da cualificación e do nivel de profesionalidade daquelas persoas que as integran.

Hai que sinalar, facendo unha mirada á actualidade, unha serie de puntos clave que estarán presentes neste Plan:

Está sendo recoñecido, en xeral, un maior compromiso por parte das institucións e organismos públicos cara o apoio na aplicación de Plans de Igualdade de Oportunidades a nivel local, e maiores niveis de coordinación e participación entre todas as Administracións Públicas. A falla de coordinación, moitas veces, provoca que os diferentes intentos para acadar a igualdade de oportunidades non consigan o éxito previsto. A coordinación ten que producirse entre todos os niveis da Administración: locais, autonómicos, estatais e europeos, a información ten que fluír entre estas entidades, sempre deben coñecer as actuacións e os resultados logrados en materia de igualdade nos outros niveis, para non dar lugar a posibles contradicións

**Parece recoñecida por unha gran parte da sociedade a necesidade de cambios sociais estruturais e de un cambio de mentalidade, respecto as cuestións de xénero, pero carecen de ferramentas para logralo.**

**Maior énfase na promoción de valores de Igualdade, na sociedade actual. O modelo baseado na transversalidade, destaca a súa eficacia na aplicación e avaliación nas políticas de Igualdade.**

**Recoñécese imprescindible a promoción da Igualdade entre mulleres e homes na vida económica, ademais da vida social e persoal, e o empoderamento e unha participación realmente paritaria e equilibrada das mulleres, nos ámbitos e procesos de toma de decisións.**

**A demanda e a necesidade de compromiso persoal de axentes sociais a favor da Igualdade. Incipiente incidencia de redes de persoas expertas en disciplinas relacionadas coa igualdade de oportunidades, así como de asociacións de mulleres.**

**Acentuada dependencia das/os traballadoras/es da Administración, para que as cuestións de igualdade de xénero se integren no funcionamento diario das institucións públicas.**

**Unha considerable mellora nas estatísticas que permiten a análise das relacións entre xéneros para o desenvolvemento de previsións, ou para a avaliación da toma de decisións políticas. Ademais, os datos poden empregarse tamén para promover unha maior concienciación social.**

**A importancia que cobra, nunha sociedade limitada en tempo e en recursos, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.**

**O incipiente factor da corresponsabilidade, e de que os homes teñan que asumir o seu real papel e a súa real responsabilidade cara o coidado de fillos e fillas e persoas dependentes en xeral, así como no traballo doméstico.**



**A especial atención que se demanda para as mulleres máis desfavorecidas ou en risco de exclusión social.**

**As medidas contra a violencia de xénero centran, cada vez máis, a atención dos gobernos locais, xa que son os que actúan con maior celeridade e intensidade, e isto reflicte na importancia que adquire en todas as medidas que aplican para a súa erradicación.**

**Figuras de Promoción e Fomento da Igualdade, e a profesionalización de servizos, como as Oficinas de Igualdade e servizos da Rede de Centros de Información a Muller de Galicia, estruturas encargadas de promover, coordinar e executar políticas específicas a favor da igualdade entre a muller e o home, perfílanse como elementos claves para lograr a inclusión da perspectiva de xénero nas distintas políticas municipais, en coordinación con outras dependentes doutras administracións.**

As actuacións deste II Plan, destinadas a sensibilizar acerca do dereito das mulleres e cara a igualdade de oportunidades, buscan concienciar á sociedade en xeral acerca da defensa dos dereitos das mulleres, como parte dos dereitos básicos humanos e sobre o significado da igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes, na sociedade actual. A maneira de acadar estes propósitos é a través de campañas de sensibilización, debates, coloquios, encontros e cursos formativos de calidade, que faciliten unha maior consideración e defensa dos dereitos das mulleres e da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, loitando activamente, contra calquera forma de discriminación por razón de sexo, etnia, orixe social, idade, orientación sexual, relixión, discapacidade física ou mental, ou calquera outra circunstancia.

Este II Plan ten a intencionalidade de partir dunha perspectiva Global, abarcando á comunidade no seu conxunto e Integral, abarcando á persoa na súa totalidade, desenvolvendo un modelo Interactivo que se exerce coa colaboración de todas as axencias sociais. O II Plan pretende ser participativo, posto que ofrece a posibilidade de tomar parte nas decisións mediante o desenvolvemento de canais de comunicación, e tamén Dinámico, xa que é un Plan activo permitindo a posibilidade dunha retroalimentación de plantexamentos conxuntos.

Ante todo este II Plan tratará de ser Preventivo, intervindo, na medida das súas posibilidades, antes da aparición do problema ou dificultade, e Contextualizado e adaptado ás peculiaridades do lugar onde se intervén e ás necesidades sentidas nesa realidade.

En definitiva, o II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro pode definirse como unha das ferramentas que facilitarán á cidadanía rodeirense e á comunidade en xeral, o coñecemento e acceso aos servizos, nunha situación de axuda profesional en igualdade, que garanta unha resposta axeitada ás necesidades recoñecidas como propias no ámbito de actuación dos servizos sociais xerais do Concello de Rodeiro, co obxectivo de conseguir as cotas máis altas posibles de benestar e calidade de vida para as persoas en igualdade de oportunidades, mediante o establecemento de diversas accións e programas, con enfoque de xénero, que garantan a súa atención global e potencien a súa participación na comunidade de Rodeiro.

# PRINCIPIOS REITORES

## PRINCIPIOS REITORES

A elaboración do II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro 2014-2017 inspírase nos seguintes **principios reitores**:

### **UNIDADE**

Preséntase un plan único no que se aborda a desigualdade entre mulleres e homes e a violencia de xénero de forma conxunta, posto que a violencia de xénero é unha consecuencia da expresión máxima do continuo da desigualdade.

### **ARTICULACIÓN DUNHA INICIATIVA MARCO EN IGUALDADE DE XÉNERO PARA O CONXUNTO DA CIDADANÍA.**

O II Plan é unha estratexia coordinada e compartida que busca sumar esforzos e vontades de todos os departamentos e entidades dependentes da Administración local para seguir adiante na consolidación dunha sociedade máis equitativa e próspera. Polo tanto, este programa de actuacións ten como público destinatario ao conxunto da cidadanía porque o seu obxectivo é a igualdade real e efectiva de oportunidades, dereitos e obrigas das mulleres e dos homes de Rodeiro.

A posta en práctica deste enfoque significa que as iniciativas que se presentan neste documento parten do recoñecemento da existencia de mulleres e de homes como persoas integrantes da sociedade e, desde esta óptica, buscan dar resposta ás realidades, oportunidades, necesidades e expectativas duns e doutras. Neste sentido, cabe insistir en que a igualdade de xénero non beneficia en exclusiva ás mulleres, senón que se trata dun requisito imprescindible para a consecución dun modelo social igualitario baseado na calidade de vida de todas as persoas. Polo tanto, o II Plan aspira a converterse un elemento impulsor da igualdade de xénero orientando a acción dos poderes públicos e dinamizando a sociedade cara a esta mesma meta.

### **REFORZAMENTO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES.**

O principio de igualdade de oportunidades e de trato determinado polo marco normativo vixente é aplicable en todas as situacións de discriminación ou desvantaxe das mulleres en relación cos homes. Convértese por iso nunha dimensión de análise das actuacións que se emprenden no marco desta estratexia 2014-2017.

Ademais de corrixir as situacións de discriminación que, desafortunadamente, aínda se seguen a producir por razón de xénero, o II Plan defende a aplicación dun marco xeral para a igualdade entre mulleres e homes que recoñece o mesmo valor a todas as persoas, xunto co dereito ás diferenzas nas aspiracións e necesidades duns e doutras na sociedade, de tal maneira que todas as persoas obteñan o mesmo beneficio ou equivalente das políticas públicas.

Nesta concepción da igualdade, a diferenza entre mulleres e homes non se entende como desigualdade, senón como un recoñecemento das condicións específicas de partida delas e deles, necesario para emprender as medidas oportunas na consecución desta igualdade.

### **PROMOCIÓN DA TRANSVERSALIDADE DA PERSPECTIVA DE XÉNERO.**

O II Plan ten entre os seus fins o de impulsar e fortalecer a consideración da igualdade de xénero como un elemento transversal en todas as políticas e accións da administración pública de Rodeiro e, polo tanto, non abordar este tema unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor das mulleres. A transversalidade de xénero é un imperativo legal, pero sobre todo é unha ferramenta esencial no deseño de políticas públicas non discriminatorias nas que se atende ás diferenzas entre homes e mulleres e se avalía os seus efectos en función do xénero.

A transversalización da dimensión de xénero, como estratexia de mellora das políticas públicas, implica que ningún aspecto da realidade económica, social, cultural e política, e en consecuencia tampouco ningunha intervención desde os poderes públicos, é alleo ás persoas, polo que a análise da realidade debe ter en conta esta dimensión que deriva de coñecer a situación, as necesidades, as achegas e saberes de mulleres e de homes.

## **CONSIDERACIÓN DA DIVERSIDADE DAS MULLERES.**

As mulleres non conforman un grupo homoxéneo, senón que, ao igual que os homes, forman un grupo moi heteroxéneo e diverso, tanto en relación coa súa posición social e a experiencia vivida, como desde o punto de vista da procedencia ou contexto cultural, a orientación sexual, o estado de saúde, as aspiracións e os proxectos de vida. Polo tanto, a visualización da diversidade das mulleres é un dos fíos condutores para articular as medidas que conforman este II Plan.

## **EMPODERAMENTO DAS MULLERES**

No sentido de valorar e fortalecer as súas formas de facer, de exercer o poder e de relacionarse, incorporando as perspectivas, necesidades e intereses das mulleres, facilitando o exercicio activo dos seus dereitos e o seu acceso á toma de decisións.

## **IMPULSO AOS HOMES COMO COPARTÍCIPIES DO CAMBIO.**

Igualmente importante para o II Plan é a articulación de fórmulas e espazos que favorezan o incremento do número de homes que, no espazo público e privado, cuestionan o modelo tradicional de masculinidade e se comprometen, xunto coas mulleres, nunha participación máis activa e visible no desenvolvemento integral de todas as persoas e na consecución dunha sociedade máis xusta e igualitaria, que resulte beneficiosa para mulleres e homes.

Existen razóns políticas, ideolóxicas e éticas que levan á sociedade a esperar, demandar e apoiar que moitos homes opten por actitudes, posicionamentos e prácticas máis igualitarias porque a igualdade é un valor de convivencia e un dereito das persoas. En definitiva, o reto é construír un modelo social máis democrático, onde mulleres e homes compartan espazos e responsabilidades, e para iso é fundamental que sexan cada vez máis os homes dispostos a liberarse dunha masculinidade mal entendida e a comprometerse, xunto coas mulleres, de forma activa na consecución dun mundo mellor para todas as persoas.

## **INTERVENCIÓN BASEADA NA COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.**

Dada a dificultade de xestionar as políticas de igualdade, conforme aos principios anteriormente mencionados, é importante lograr unha maior colaboración e coordinación interdepartamental e interinstitucional. Esta ten lugar a partir de procedementos de traballo conxuntos nos que cada organización achega as súas experiencias, coñecementos e capacidades de intervención e do establecemento dun sistema de intercambio de información eficaz sobre a situación en materia de igualdade, para optimizar os mecanismos de seguimento e avaliación.

# EIXES ESTRATÉXICOS E OPERATIVOS

## EIXES ESTRATÉXICOS E OPERATIVOS

O II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro 2014-2017 presenta un deseño por eixes e obxectivos, nunha liña de continuidade pero tamén de intento de mellora respecto ao anterior plan.

Estrutúrase en cinco **EIXES DE INTERVENCIÓN** que, tal e como se avanzou no apartado anterior, conectan directamente cos cambios globais e estruturais que se desexan consolidar desde a Administración local, tanto na sociedade como no propio modelo de acción pública, cun horizonte temporal de traballo fixado en 2017:

**EIXE 1. GOBERNANZA A FAVOR DA IGUALDADE**

**EIXE 2. EDUCACIÓN EN VALORES E MODELOS PARA A IGUALDADE**

**EIXE 3. PARTICIPACIÓN SOCIAL EN IGUALDADE E EMPODERAMENTO FEMININO**

**EIXE 4. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E RACIONALIZACIÓN DO TEMPO**

**EIXE 5. ACCIÓNS CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO**

### OBXECTIVOS OPERATIVOS DE CADA EIXE DE INTERVENCIÓN

O compromiso do II Plan polo desenvolvemento da transversalidade de xénero nas políticas despregadas pola Administración de Rodeiro recóllese a partires do **EIXE 1 DE 'GOBERNANZA A FAVOR DA IGUALDADE'**.

Trátase do propósito máis ambicioso xa que, a través das actuacións que se executarán nestes tres anos, **quérese consolidar a posición de 'administración exemplar' no deseño, execución e seguimento de políticas das que mulleres e homes se beneficien de forma equivalente, contribuíndo ao progreso e benestar do conxunto da sociedade.**

Polo tanto, os obxectivos e actuacións recompiladas para esta área de intervención céntranse en **conseguir un maior impacto e eficacia da acción pública en pro da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.** De feito, os diferentes departamentos e entidades da Administración que compoñen o Concello de Rodeiro dan un paso adiante á hora de aumentar e diversificar as actividades para que un maior número de iniciativas – plans, programas, contratos, subvencións ou servizos, entre outras – consideren de maneira axeitada a diferente situación de homes e de mulleres e perfeccionar os procesos de identificación, comprensión e satisfacción da diversidade existente, posto que é un elemento enriquecedor para o desenvolvemento persoal e colectivo da sociedade se se xestiona debidamente. A elaboración de novas instrucións e instrumentos, a formación especializada do persoal ao servizo da Administración e a colaboración serán as claves desta estratexia.

Tendo en conta o anteriormente descrito definíronse un total de **cinco** obxectivos operativos para dar contido a este eixe, a partir dos que se deseñaron as actuacións a emprender:

1. **Mellorar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño, xestión e seguimento dos contratos, subvencións e convenios da Administración local.**
2. **Promover un mellor uso da linguaxe e imaxes inclusivas desde a Administración local de xeito que se visibilice por igual ás mulleres e aos homes, especialmente no eido da comunicación.**
3. **Reforzar as competencias do persoal ao servizo da Administración e da sociedade rodeirense en materia de igualdade de xénero.**
4. **Impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias.**

Noutra banda, a través do **EIXE 2 DE 'EDUCACIÓN EN VALORES E MODELOS PARA A IGUALDADE'** o II Plan traballará para **remover os valores, actitudes e estereotipos** que aínda sustentan un clima social tolerante coas desigualdades entre mulleres e homes, así como con calquera acción ou inacción que teña como consecuencia un acto discriminatorio ou violento por razón de sexo. Con esta finalidade, a Administración local promoverá, coa colaboración doutras axencias –moi especialmente da comunidade educativa– toda clase de **actividades de difusión, sensibilización e aprendizaxe que sirvan para concienciar á poboación en xeral, e a mocidade en particular**, sobre a necesidade de comprometerse cun modelo social máis equitativo en xénero e adoptar unha actitude proactiva na súa cimentación por parte de todos e todas.

Os códigos de xénero refírense ás formas e procesos que definen, limitan e transmiten o conxunto de modelos socialmente dispoñibles para que os mozos e as mozas cheguen a unha identificación persoal en termos de home ou muller. Os códigos de xénero están, dende logo, suxeitos a variacións ou variables como a clase social, a pertenza ao primeiro ou ao terceiro mundo, a relixión, a etnia ou a época. O código de xénero non é un regulamento de “verdades universais”, senón que se emprega para designar expectativas de comportamento social para cada un dos sexos, en función da época e en función da cultura de cada lugar.

A socialización diferencial fomenta o uso destes estereotipos reproducidos no comportamento social a través de distintas canles, como a escola, a familia, os medios de comunicación ou os grupos de iguais. Este proceso de socialización diferencial perpetúa a desigualdade. A eliminación destes estereotipos de xénero pasa polo traballo dende as distintas perspectivas, amortiguando así a incidencia destes, e deixando de lado a asignación de características tipificadas para homes e mulleres de xeito que se promociona a igualdade de oportunidades.

A educación considérase un alicerce básico para a consecución da igualdade de oportunidades. Todos os esforzos da comunidade terían que estar agrupados para conseguir os obxectivos desta área. A consecución destes, en gran parte dos casos, dependerá de determinadas decisións políticas, aínda que sen esquecer a importancia da sensibilización de toda a sociedade en temas de xénero, e a axeitada formación dos/as responsables da educación, delas depende que se manteñan uns estereotipos transmitidos durante séculos e que forman parte dunha cultura patriarcal, ou dar lugar a unha nova concepción do xénero que parte da realidade social. Escola mixta e coeducación non son sinónimos. A coeducación non vai chegar por si soa, senón



que necesita un esforzo grande e especial, é dicir, unha acción positiva tanto política como social e profesional. A coeducación é un proceso intencionado de intervención a través do cal se potencia o desenvolvemento de nenos e nenas partindo da realidade de dous sexos diferentes cara a un desenvolvemento persoal e unha construción social comúns e non enfrontados. Supón a coexistencia de actitudes e valores tradicionalmente considerados como de homes e mulleres de tal forma que poidan ser aceptados e asumidos por persoas de calquera sexo, e lóxicamente, non nega a existencia de trazos que determinan o «masculino» e o «feminino», senón que trata de desentrañar os compoñentes sociais, antropolóxicos, históricos, etc. para telos en conta, pero non para inculcalos dunha forma dogmática e apriorística, porque cuestiona as formas de coñecemento socialmente dominantes, e por tanto integra, o mundo e a experiencia das mulleres.

A discriminación das mulleres está inscrita en todos e cada un dos ámbitos das relacións sociais, privadas e públicas, como cristalización de factores socioculturais. A adxudicación de roles en función do sexo e outras variables como a etnia ou a clase social aos que se pertence, está profundamente enraizada na nosa cultura. Ademais, os/as educadores/as non escapan tampouco a esta norma e teñen interiorizado, como naturais, moitos comportamentos, estereotipos e linguaxes sexistas.

Supor que a escola pode escapar a esta realidade é unha inxenuidade. Crer que desde a escola poden cambiarse normas de conduta, xerarquización de valores, sentimentos... etc, é darlle á institución da escola un valor que en realidade non ten. A educación non sexista non debe ser a tarefa duns poucos, senón a responsabilidade de toda a comunidade. Unha escola que creza coas raíces postas no medio no que vive, e a vista na utopía pode, iso si, colaborar con outras entidades na gran tarefa de conseguir unha sociedade máis xusta, máis igualitaria e menos violenta na que todos e todas podamos ser máis felices.

Despois de décadas de traballo en pro da igualdade, o lóxico sería pensar que as persoas novas están xa concienciadas sobre estes temas e a súa práctica diaria é, fundamentalmente, igualitaria. Con todo, a realidade está moi lonxe desta situación ideal, e entre as capas máis novas da nosa sociedade, persisten e aínda se reforzan, valores sexistas e discriminatorios.

Os mozos, ante a total inexistencia de novos referentes igualitarios positivos, están a reforzarse nas ideas de forza, rivalidade e imposición que conforman o modelo tradicional de masculinidade. E as mozas non ven suficientemente reforzadas as súas posicións fronte aos valores tradicionais sexistas.

Mesmo nun espazo público como é un Instituto de Ensino Secundario, as redes de relacións sociais que se dan entre o alumnado, priman e reforzan esta situación de fortalecemento dos valores tradicionais, de tal modo, que os mozos e mozas máis proclives aos valores igualitarios, lonxe de estar reforzados/as e ser modelos para o resto, son pouco valorados/as socialmente. Dende a administración temos que apoiar ao sistema educativo e contribuír a cambiar esta situación, con actuacións de sensibilización, formación e fomento dos valores igualitarios e non violentos, creando grupos de mozos e mozas que se convertan en referentes positivos igualitarios e non violentos, para o conxunto da comunidade escolar.

Os medios de comunicación xogan en todo iso un papel decisivo, como reza a Declaración de Compostela, asinada pola maioría dos medios de comunicación de Galicia, non só como garantes do dereito da cidadanía a recibir unha información veraz, senón tamén como fornecedores de

valores como a igualdade, a non discriminación por razón de sexo, solidariedade coas vítimas, etc. Son canles de socialización fundamentais e prioritarias para que estes valores estean hoxe en día nas axendas sociais e mediáticas, sempre que traballen para evitar o sensacionalismo, o morbo e o dramatismo, tanto no tratamento do texto como das imaxes.

Medios e xornalistas teñen a obriga de coidar a recollida e emisión de información, e tratar de evitar os estereotipos, os prexuízos e tópicos ligados á igualdade de oportunidades, ao enfoque de xénero, ao feminismo e principalmente á violencia de xénero e á violencia doméstica.

As imaxes que representan ás mulleres e aos homes, “como persoas reais ou figuradas” a través das distintas linguaxes que manexamos (oral, icónica, escrita, plástica, audiovisual) facilitan unha percepción sexista da realidade. Se a linguaxe que utilizamos é sexista, reproduciranse roles e estereotipos de xénero no acto comunicativo entre quen exerza de emisora/or e quen faga de receptora/or.

Nesta área tamén temos que incluír o valor engadido en si mesmo das mulleres, e recuperar as súas achegas durante a nosa historia, da propia cultura das mulleres e das formas de facer cultura as mulleres, nas distintas actividades e propostas no noso entorno. Divulgar a situación real e os logros obtidos polas mulleres, eliminar os elementos sexistas nos materiais educativos, culturais e divulgativos, incrementar a documentación dispoñible, en xeral, sobre muller, así como incentivar os estudos de xénero, e apoiar distintas organizacións para promover a igualdade, promoverá con seguridade que sexamos unha sociedade culturalmente avanzada.

Propoñemos instaurar programas culturais de acordo coas necesidades das mulleres, cos seus intereses, en función das súas idades e corresponsablemente tendo en conta as súas responsabilidades e tempos.

Tamén o deporte constitúe un potencial excelente para transformar as relacións de xénero desiguais existentes na nosa sociedade. Acadar un modelo de deporte igualitario supón un deporte no cal as diferencias por razón de sexo non sexan motivo de desigualdade, e no que se teña en conta a participación da muller e do home en todas as disciplinas deportivas. Unha visión do deporte que non se basee nas diferentes características físicas dun ou outro sexo, para vulgar a idoneidade das distintas prácticas deportivas.

Dende este enfoque, temos que impulsar a participación feminina en calquera tipo de deporte e a todos os niveis: base, de elite, federado, etc.; así como a representación feminina como adestradoras, directivas, árbitras..., e o seu recoñecemento nos clubs, na administración, nos medios de comunicación e na sociedade en xeral.

É fundamental a eliminación de estereotipos relacionados co xénero no ámbito deportivo, apoiar ás entidades deportivas que promovan a participación das mulleres na práctica deportiva en xeral, e en deportes masculinizados en particular. Avanzaremos en gran medida ao mellorar as infraestruturas deportivas, e outros lugares para a práctica de deportes, que facilitará unha maior e mellor participación de mulleres no deporte local, e tamén primando na adxudicación de subvencións a aquelas entidades deportivas ou relacionadas co deporte, que leven a cabo medidas de acción positiva e accións de sensibilización e información e que promovan a participación e o recoñecemento das nenas e mulleres, de todas as idades, nas distintas prácticas deportivas no concello de Rodeiro

Por outra banda, hoxe en día, o modelo tradicional machista segue sendo o elemento dominante, no proceso de socialización da gran maioría dos homes, incluídos nenos e xoves e tamén de moitas mulleres. Implica unha grave discriminación cara ás mulleres e redúcelle, prívale ou quítalle aos homes, unha parte moi importante da súa humanidade.

A construción dunha sociedade plenamente igualitaria será máis rápida e menos dolorosa se conseguimos incorporar aos homes, a outra metade da poboación, á idea de que a plena igualdade de dereitos e oportunidades é unha situación social desexable que achegará beneficios a todas as persoas, ás mulleres e aos homes.

Para iso é necesario actuar directamente con medidas que contrarresten as “resistencias masculinas ao cambio”, identificando cales son os valores, actitudes e situacións que están a dificultar a incorporación da idea de igualdade e a súa práctica na poboación masculina. Pero este cambio non é sinxelo, xa que á lista tradicional (sentido de superioridade, resistencia á perda de privilexios, de control e de poder, etc.) dos factores que producen as resistencias dos homes á plena igualdade, hai que engadir, dende a análise de xénero, outros moitos elementos, como os medos, inseguridades, complexos de inferioridade, o control masculino exercido polos outros homes, a falta de referentes positivos, ou o mundo emocional masculino como consecuencia da cultura machista, etc.

Neste contexto, aparece como fundamental a creación de valores sociais e referentes positivos de masculinidade, que sirvan de alternativa sólida e efectiva ao tradicional modelo machista. Todas as persoas gañamos co cambio ao superar a violencia, a excesiva e mal entendida competitividade, e a falta de conexión co mundo emocional. Mentres non consigamos isto, millóns de homes seguiranse refuxiando nas “forzas e seguridades” que lles proporciona o machismo e a defensa contra o “excesivo” avance das mulleres.

O desenvolvemento de políticas específicas para homes permitiría, por unha banda, actuar concretamente contra os factores causantes desta situación e, por outro, non deixar portas abertas legais nin sociais, onde poidan escusarse os homes que exercen violencia machista, e dinamitar o colchón social de “silencio cómplice” do que, na actualidade, gozan.

Os homes contemporáneos, teñen que asumir a responsabilidade histórica, tanto a título individual como colectivo, ante as inxustizas que xerou o machismo. A responsabilidade colectiva consiste no recoñecemento explícito de que, historicamente, os homes exerceron unha opresión social e individual sobre as mulleres aproveitándose diso para situarse nunha posición de privilexio social e a responsabilidade individual vai dirixida a non converterse en reprodutores do sexismo nas súas vidas e relacións.

Para iso faise necesario que os homes, os xoves e os nenos de Rodeiro, sexan axudados para realizar ese proceso de identificación dos valores, prexuizos e condutas sexistas nos que nos están educando e socializando, e para posteriormente tomar a decisión de levar a cabo a deconstrución interior de homes patriarcais, e a reconstrución cara ser homes igualitarios.

A transformación dos homes e a súa incorporación ao camiño da igualdade é un tema social e político, xa que o persoal é político. Trátase, pois, dunha obriga política e social porque ten consecuencias sociais que non deben ser ignoradas. A partir do momento en que se evidencia

que a identidade masculina tradicional leva, necesariamente, á misoxinia e á homofobia e que, ademais, implica custos educativos, de seguridade pública e penais, sanitarios, laborais e outros; a partir dese momento, cambiar a identidade masculina tradicional convértese en responsabilidade dos poderes públicos. Non actuar contra a identidade masculina tradicional, coñecendo os seus custos convértenos en cómplices da inxustiza e do malestar social.

Na actualidade, a inmensa maioría dos homes permanecen pasivos ante o problema da violencia de xénero. Hai unha idea xeneralizada de que este, é un problema fundamentalmente, de mulleres, e entre moitos homes está estendida a idea de que é suficiente con non ser maltratador, o que xera pasividade e permisividade ante os malos tratos.

Os homes violentos deben atoparse, enfronte, con outros homes que non admiten ningún tipo de complicidade e que manifestan a súa tolerancia cero antes estas situacións.

A participación dos homes debe estar coordinada e ser compatible coa potenciación do papel da muller, pero en ningún caso por unha cuestión de xustiza social, a utilización de recursos en programas dirixidos a homes debe facerse en detrimento dos recursos destinados ás mulleres.

Nesta área de intervención tamén é importante a acción dirixida a velar por unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada das mulleres e dos homes nos medios de comunicación e na publicidade, ao igual que a destinada a potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal e o autocoidado nas mulleres e nos homes, a través de actuacións positivas de estímulo así como de supervisión e control.

En resposta á finalidade deste eixe estratéxico, as actuacións definíronse en base aos seguintes obxectivos operativos:

- 1. Promover a sensibilización a favor da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida persoal, social, laboral e familiar.**
- 2. Reforzar a igualdade de xénero no ámbito da educación e no desenvolvemento da orientación académica e profesional do alumnado.**
- 3. Potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal das mulleres e a adopción de prácticas habituais de autocoidado en mulleres e homes.**
- 4. Promover actitudes e valores que consoliden modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.**
- 5. Mobilizar a toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade compartida da cidadanía na súa erradicación.**

Este II Plan recolle actuacións para **facermáis visible a presenza feminina nos diferentes ámbitos da vida pública e social**, recollido no **EIXE 3 'PARTICIPACIÓN SOCIAL EN IGUALDADE E EMPODERAMENTO FEMININO'**, a través dunha maior difusión das vantaxes da diversidade e da colaboración en igualdade, así como das experiencias e capacidades reais de liderado das mulleres.

O termo “empoderamento” foi acuñado na IV Conferencia Mundial das Mulleres en Beijing (Pequín, 1995) para referirse ao aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder. A participación das mulleres na vida económica e particularmente nos órganos de toma de decisións, é unha materia pendente na nosa sociedade. Por unha banda, son espazos masculinizados onde se obstaculiza a súa promoción, e por outra, a asignación de roles de xénero limita e invisibiliza a súa proxección ao ámbito público. Como consecuencia, as mulleres xeralmente non se expoñen a deixar de atender as obrigacións do ámbito doméstico para poder ter unha maior participación noutros ámbitos.

A Lei Orgánica 3/ 2007 de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes recolle os compromisos da Declaración de Atenas e establece a composición equilibrada (na composición dos órganos ningún dos sexos poderá ter unha presenza superior ao 60% nin menor ao 40%), non só para as listas electorais que os partidos políticos presenten nas eleccións municipais, autonómicas, estatais e europeas, senón tamén, por exemplo, terase en conta á hora da elección das e dos membros dos Tribunais de Oposición, e establécese un prazo de 8 anos desde a entrada en vigor da Lei para que os Consellos de Administración das sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada, teñan un número de mulleres que permita alcanzar unha presenza equilibrada de mulleres e homes.

Independentemente do país no que vivamos, existe unha característica común a todas as sociedades: Os postos clave no ámbito político, económico, relixioso e militar atópanse, exclusiva ou maioritariamente, en mans dos homes. Esta situación de poder dos homes leva aparellada situacións de dominación e mesmo de explotación das mulleres, cando falamos de sociedades patriarcais.

En todas as sociedades desenvolvéronse un conxunto de prácticas materiais e culturais que favorecen o acceso aos órganos de toma de decisión a unha parte da poboación, os homes, e estes, á súa vez, para manterse no poder, para ter unha posición privilexiada respecto ao acceso aos recursos, dunha maneira máis ou menos consciente, manteñen e desenvolven ditas prácticas. Non cabe dúbida que estas prácticas van cambiando en función do grao de desenvolvemento dos países e do establecemento de réximes democráticos.

Nas sociedades patriarcais, coa finalidade de manter a hexemonía masculina nos órganos de poder e perseverar as situacións de dependencia das mulleres respecto dos homes, atribúese a homes e mulleres papeis distintos, en función do seu sexo. O “feminino” e o “masculino” non son feitos naturais ou biolóxicos, senón construcións culturais. Falamos de funcións, de tarefas a realizar, de responsabilidades que asumir e, todo iso, chega mesmo a determinar que, mulleres e homes, non teñan as mesmas oportunidades de exercer os dereitos que lles corresponden polo mero feito de ser cidadás e cidadáns.

Ao longo do noso proceso de socialización, segundo sexamos home ou muller, aprendemos e poñemos en práctica unha serie de comportamentos aceptados como femininos e/ou masculinos, comportamentos que van ser considerados como apropiados ou non, favorecendo a nosa inserción como membros á sociedade á que pertencemos, ou provocando reaccións adversas.

Tanto os roles como os estereotipos de xénero son adquiridos e interiorizados a través dun proceso de aprendizaxe polo cal as persoas incorporan valores e comportamentos da sociedade

na que nacen. Este proceso de socialización é denominado socialización de xénero, e ten dúas vertentes: unha colectiva, onde os individuos, mulleres e homes, adaptanse ás expectativas que sobre eles e elas teñen o resto da sociedade e, unha vertente individual, cada unha e cada un de nós perpetuamos os roles e estereotipos, na práctica da nosa vida e transmitímosllos a nosa descendencia.

A igualdade de oportunidades recolle aspectos fundamentais e inseparables da realidade actual feminina en relación coa súa situación e coas necesidades específicas sentidas e expresadas polas mulleres e polas súas organizacións.

É moi importante reparar, como estamos a facer neste II Plan, nas pautas culturais que historicamente conduciron a situacións de negación e subordinación das mulleres na participación social e política, e que permanecen na actualidade, pero que sexa visible a participación das mulleres na vida social, é un dos principios síntomas de avance cara a consecución da igualdade de feito, entre ambos os dous sexos.

A incorporación da perspectiva de xénero permite non só coñecer, de forma separada a situación de mulleres e homes nun ámbito concreto, senón tamén percibir posibles desigualdades. Só se pensamos nelas como tales, poderemos intervir, corrixindo este rumbo de xénero na normativa que se estea desenvolvendo, ao obxecto de que cada programa, norma ou ordenanza que se desenvolve na nosa administración manteña a mesma eficacia para homes que para mulleres e produza un efecto equivalente para ambos.

Non é necesario que os beneficios sexan idénticos para ambos os sexos, pero si que as oportunidades de aproveitamento para as mulleres e os homes sexan equivalentes, considerando a súa situación de partida e a súa diferente realidade social.

A participación e a inclusión é un eido fundamental de actuación na promoción da igualdade. Dende a participación trabállase aspectos como a organización e o establecemento de pautas de ocupación do tempo, potenciando un espazo propio para as mulleres e creando redes de iguais onde se compartan vivencias, experiencias, e achegando ás mulleres un espazo na vida pública que teñen máis dificultades para conseguir.

O asociacionismo é un método de participación social moi importante no noso concello, sendo as asociacións de mulleres o principal instrumento de dinamización nos eidos social, formativo e cultural.

O traballo dende a perspectiva de xénero na inclusión social, é fundamental, xa que seguen a ser as mulleres a gran maioría de persoas receptoras de rendas mínimas, así como as máis afectadas dentro doutros factores desfavorables, como a inmigración ou pertenza a minorías étnicas.

A inclusión social é o mellor instrumento cara a eliminación da pobreza, que, afecta moito máis ás mulleres que ós homes, considerando a promoción da igualdade non só dende o punto de vista de xénero, senón tendo en conta tamén outros factores que a reforzan como a procedencia ou a pertenza étnica.

A área de inclusión e participación social pretende traballar cara a facilitar a creación de redes sociais, principalmente para as mulleres, así como no establecemento doutras medidas necesarias para a mellora das condicións de vida básicas para as mulleres en risco de exclusión e das súas familias.

A presenza das mulleres en todas as esferas da vida pública é fundamental para acadar unha auténtica Igualdade de Oportunidades. A participación da muller fortalece a súa posición a todos os niveis.

A participación das mulleres reivíndicase en todos os aspectos da vida social e política. Debe estar realmente presente, e tomar parte activa, nos movementos de participación político, empresarial e social, así como no deseño das actividades, programas e proxectos comunitarios de ámbito educativos, cultural, de lecer, etc., e isto ten que ser visible cara o resto da comunidade e nos medios de comunicación.

Un dos obxectivos primordiais a acadar, será o logro da participación equilibrada entre homes e mulleres na toma de decisións, e nas estruturas de poder, tentado obter unha maior presenza de mulleres en postos de responsabilidade da vida pública e privada, principalmente no mundo empresarial, e tamén que as mulleres de Rodeiro asuman un papel máis activo no desenvolvemento do principio de igualdade de oportunidades, nos seus correspondentes ámbitos de actuación, espazos e comunidades.

Aínda que o mundo do rural e o urbano están cada día máis preto, temos que ter en conta algunhas características diferenciais de mulleres rurais, en concreto, pola dispersión da poboación, as dificultades para descentralizar os recursos, as características diferenciais do traballo doméstico no rural e no urbano, a familiaridade e sistemas de apoio das comunidades rurais, etc., polo que dende este Plan consideramos fundamental facer un esforzo especial en sensibilizar e dar a coñecer á sociedade, a importante achega das mulleres do medio rural cara ao desenvolvemento, tendo en conta as súas necesidades e dificultades. Á vez, considérase imprescindible promover actuacións que favorezan a súa formación, a súa inserción no mundo laboral, a asistencia para creación de empresas sostibles, a difusión de boas prácticas, así como a mellora dos servizos de atención e a calidade de vida neste entorno.

O Espazo público identifícase co ámbito produtivo, co espazo da "actividade", onde ten lugar a vida laboral, social, política e económica. É o lugar de participación na sociedade e do recoñecemento. Neste espazo colocáronse os homes tradicionalmente. No lado oposto, atopámonos co Espazo doméstico, co espazo da "inactividade" onde ten lugar o coidado do fogar, a crianza, os afectos e o coidado das persoas dependentes. Neste espazo colocouse tradicionalmente ás mulleres.

O acceso ao mercado laboral para as mulleres segue a ser un dos grandes retos das políticas da igualdade. A loita pola igualdade de oportunidades no ámbito laboral supón a eliminación de todo tipo de discriminación existente, intervindo nas barreiras relativas á segregación vertical e horizontal, vencendo as discriminacións na promoción e o acceso a postos de traballo a favor das mulleres. O acceso á independencia económica para as mulleres supón que homes e mulleres partan dunhas condicións óptimas que garanten o seu desenvolvemento profesional e persoal. Deste modo a capacitación profesional é para as mulleres un chanzo no seu acceso ao empoderamento.

O traballo produtivo ou emprego está relacionado co espazo público, e defínese como a actividade regulamentada recoñecida xurídica e socialmente. A partir da Revolución Industrial posúe, como contraprestación, unha remuneración económica. No espazo doméstico, desenvólvense tanto o traballo reprodutivo como o traballo doméstico. Por traballo reprodutivo, entendemos a actividade non remunerada que implica a reprodución da vida, o coidado das persoas dependentes da contorna familiar e o mantemento e a transmisión do código de valores.

A incorporación das mulleres ao mercado laboral foi progresiva constituíndo un dos cambios máis importantes na estrutura da nosa sociedade. Actualmente a taxa de paro é máis do dobre para as mulleres que para os homes e como ocorre na poboación masculina, as mulleres, practicamente, de forma masiva incorporáronse ao mercado laboral a través dun emprego por conta allea.

En relación aos sectores, en efecto, é no sector servizos onde as mulleres atopan máis opcións para empregarse. Dentro deste sector, as mulleres concéntranse nalgunhas ramas de actividade: educación, sanidade e veterinaria, hostalería, servizos sociais e, por suposto, servizo doméstico. É dicir, en actividades nas que se reproducen os roles tradicionalmente atribuídos ás mulleres e que, como vimos, están relacionados co desenvolvemento do traballo reprodutivo e traballo doméstico.

No referente aos contratos a tempo parcial, a gran maioría dos empregos a tempo parcial son realizados por mulleres. Isto supón que case un cuarto da poboación feminina ocupada ten un traballo remunerado a tempo parcial.

A realización de contratos a tempo parcial é superior entre as mulleres xa que é unha estratexia necesaria para compatibilizar a xornada laboral coas súas responsabilidades familiares. Esta é unha necesidade que ten a súa orixe na ausencia de corresponsabilidade e a asignación social de roles de xénero que estereotipan en obrigacións que atribúen só ás mulleres as responsabilidades no ámbito familiar respecto ao coidado de familiares dependentes.

A precariedade laboral está relacionada coa temporalidade na contratación e os contratos a tempo parcial xa que, este tipo de contratos, determinan o nivel de independencia económica da persoa, limitando a capacidade de decisións no presente e no futuro. En relación á independencia económica, hai que indicar que as diferencias salariais entre homes e mulleres son evidentes. Independentemente da actividade económica, as mulleres teñen un salario inferior, en termos globais, sitúase cerca do 30% de media.

Dentro do ámbito laboral, ademais, debemos de falar de dous conceptos relacionados coa discriminación por razón de sexo, e que temos que ter en conta para poder erradicar: Acoso sexual e acoso por razón de sexo. Acoso sexual: calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (artigo 7.1. da Lei Orgánica 3/ 2007 de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes ( BOE, 15 de marzo de 2007) Acoso por razón de sexo: calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (artigo 7.2. da Lei Orgánica 3/2007 de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes (BOE, 15 de marzo de 2007)



No Concello de Rodeiro ao igual que persisten en todos os territorios, seguen a manterse pautas de discriminación, sendo as mulleres as que sofren maiores porcentaxes de desemprego e as que están representadas maioritariamente en certos sectores, véndose privadas da representación noutros, que son fundamentais para a economía de Rodeiro.

Esta área é polo tanto unha prioridade na actuación, no que se refire ao empoderamento, a participación total da vida económica e ao acceso das mulleres ao mercado de traballo por conta allea e por conta propia, así como a importancia de facer partícipe ao empresariado do concello, mantendo un posicionamento claro, en canto á importancia que se lle ten que conceder tanto ao traballo remunerado, coma ao non remunerado no fogar.

A sociedade actual, aínda ten retos pendentes en relación coa eliminación de estereotipos de xénero sobre o talento e a dedicación das mulleres para o exercicio de tarefas de alto nivel e, polo tanto, á hora de conseguir unha **participación plena das mulleres en todas as esferas e estruturas da sociedade**. Neste contexto, as medidas articuladas diríxense tamén ao fortalecemento da participación equilibrada de mulleres e homes nos organismos de representación política, social, económica e profesional ao igual que en órganos consultivos e decisorios promovidos desde a Administración local; e das propias asociacións de mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo en xeral.

O éxito do obxectivo último deste II Plan de igualdade é, sen dúbida, conseguir unha situación de igualdade real entre mulleres e homes no Concello de Rodeiro. Esta cuestión verase plenamente reforzada a través da cooperación, mediante relacións e colaboracións con diferentes organismos, a prol de difundir, promover e intercambiar experiencias dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes. Tamén se tratará de desenvolver programas de coordinación entre os diferentes servizos e departamentos da propia administración local e rexional, así como establecemento de vínculos con asociacións, que permitan realizar proxectos compartidos e favorezan o intercambio de experiencias relacionadas coas políticas de igualdade, e consolidar a figura de profesionais especializadas/os que impulsen políticas e accións de fomento da igualdade de oportunidades, e que favorezan o desenvolvemento destes programas.

Tamén seguiremos mantendo canles de comunicación e intercambio de experiencias coas universidades, como espazos nos que repensar a realidade e a forma de abordala de maneira igualitaria.

O fomento do coñecemento e o uso avanzado das tecnoloxías da información e comunicación, en tanto que é un instrumento clave na vida cotiá e de participación na sociedade actual e de futuro, tamén é obxecto de atención nesta área de intervención. Para esta finalidade inclúense medidas centradas en diminuír as fendas dixitais de xénero e promover o uso máis amplo e diverso das tecnoloxías dixitais ao considerar as necesidades especiais dos grupos de mulleres que presentan un maior descoñecemento ou dependencia das mesmas.

Debemos outorgar un maior protagonismo ás actuacións que contribúan á facilitar a autonomía económica das mulleres de Rodeiro, o que leva a fomentar o seu acceso ao mercado laboral así como o seu desenvolvemento profesional e a posta en valor da súa iniciativa emprendedora. Tal e como recolle a *Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015*, “a independencia económica é un requisito previo para que mulleres e homes poidan controlar as súas vidas e teñan unha auténtica liberdade para elixir”, e unha maneira de lograr este propósito básico é a través do exercicio dunha actividade profesional.

As actuacións do II Plan para esta área de intervención van dende sensibilizar sobre a necesidade colectiva de avanzar nunha plena participación das mulleres no mercado laboral e profesional para progresar en todo o potencial da sociedade de Rodeiro, ata o deseño de actuacións que sirvan de estímulo a súa incorporación ao mercado do traballo e á consolidación da igualdade de trato e oportunidades neste ámbito, pasando pola actualización ou reforzamento das competencias profesionais mediante a formación.

As actuacións propostas buscan a consecución dos seguintes obxectivos operativos:

- 1. Promover unha participación equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior visibilidade das vantaxes da diversidade.**
- 2. Impulsar de xeito prioritario a incorporación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que teñen unha menor presenza.**
- 3. Estimular un crecemento máis rápido no coñecemento e uso das novas tecnoloxías por parte das mulleres e diminuír as fendas dixitais existente en relación cos homes.**
- 4. Promover o espírito emprendedor e a actividade empresarial das mulleres.**
- 5. Impulsar a participación das mulleres tomando en consideración as súas necesidades específicas e aplicando novas formas de estímulo.**
- 6. Fortalecer o tecido asociativo feminino de cara a propiciar a súa adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo xeral.**

Así mesmo, o II Plan prestará gran atención as actuacións de estímulo á corresponsabilidade na conciliación da vida persoal, familiar e profesional das mulleres e dos homes, agrupadas no **EIXE 4 DE 'CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E RACIONALIZACIÓN DO TEMPO'**. Polo tanto, as actuacións deste área de intervención oríentanse a **promover unha asunción equilibrada entre ambos sexos dos tempos dedicados ás tarefas domésticas e familiares cos tempos dedicados ao traballo remunerado e á formación, así como ao ocio e á vida social.**

Unha vez que describimos no apartado anterior a posición das mulleres e os homes no mercado laboral e no ámbito da participación cidadá, podemos facer unha idea acerca de como inflúe a desigual repartición do traballo doméstico e as responsabilidades familiares na participación social e laboral das mulleres e a necesidade, por tanto, de deseñar medidas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, comezando coa repartición de responsabilidades dentro do fogar.

A reflexión en torno á conciliación da vida familiar e laboral xurdiu con forza debido á progresiva entrada das mulleres no mercado laboral. Este acceso ao traballo retribuído fixo visible a dobre xornada laboral das mulleres e puxo de manifesto as tensións entre dous traballos, o doméstico e de coidados por un lado e o mercantil por outro, difíciles de compatibilizar.

Na actualidade, aínda que pareza increíble, as mulleres traballan moito máis que antes de acceder ao mercado laboral remunerado, e lonxe de reducirse o seu traballo doméstico e de coidados, en moitos casos estase ampliando, ou ben se debe recorrer a contratar a outras mulleres para suplir unha parte deste antigo traballo. Sen embargo, este tipo de solucións teñen un carácter privado e en última instancia confirman que as tarefas reprodutivas e de coidados en grande medida aínda forman parte da privacidade dos individuos, e das mulleres case na súa totalidade.

A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, busca o obxectivo de ofrecer solucións non só a esta inxustiza tan xeneralizada senón tamén ao que é a todas luces unha disfunción social que provoca malestar social entre as mulleres, en termos de saúde física e mental, entre outras colocando o problema no seu sitio, que non é outro que o de trasladar a suposta responsabilidade individual das mulleres á sociedade na súa totalidade.

A obriga dos poderes públicos é reorganizar socialmente, de forma máis xusta, a compatibilidade entre traballos de produción e de reprodución, tarefa que debe ser asumida paritariamente no ámbito da familia e da sociedade e facilitada polas institucións políticas e públicas.

Por outra banda, os homes vanse incorporando moi lentamente ás tarefas do fogar e coidado da familia, pero a maioría das veces dende unha actitude sómente de axuda, pero non de corresponsabilidade. A corresponsabilidade ou a repartición de responsabilidades, defínese como a distribución equilibrada no seo do fogar das tarefas domésticas, o coidado de persoas dependentes (enténdese por persoas dependentes, a nenos e nenas, ás persoas maiores, persoas con enfermidade e diversidade funcional), dos espazos de educación e traballo, permitindo aos seus membros o libre e pleno desenvolvemento de opcións e intereses, mellorando a saúde física e psíquica das mulleres, e contribuíndo a alcanzar unha situación de igualdade real e efectiva entre ambos os dous sexos.

Isto require unha negociación entre os distintos intereses que se expoñen no propio fogar, é dicir, decidir quen vai facerse cargo das diferentes responsabilidades e cando pactar alternancias, e respectar os compromisos.

Por tanto, é necesario un cambio de mentalidade de mulleres e homes, e unha implicación directa dos homes, xa que sen a súa participación non existe repartición equitativa de responsabilidades e tarefas. Temos que traballar con ferramentas, ou construír outras novas, que aumenten a posibilidade de transformar o modelo tradicional das mulleres xestoras do traballo reprodutivo, mediante a incorporación dos homes ás tarefas relacionadas con este traballo.

A coparticipación no desenvolvemento das tarefas do fogar, do coidado de menores, no coidado ás persoas dependentes, etc., tamén facilitará a difusión social do valor dun gran traballo, que tradicionalmente e de maneira interesada pasou desapercibido, por ser infravalorado e invisibilizado, sen terlle asignado un valor cuantitativo a través da súa remuneración.

É importantísimo ter en consideración a posta en marcha de servizos para facilitar a conciliación, incrementar os recursos en materia de servizos ás persoas dependentes, e potenciar o apoio á creación de servizos de apoio fundamentais para que homes e mulleres compartan as tarefas de coidado a persoas dun modo igualitario, accedendo ao uso de tempos, espazos e ocupacións do mesmo xeito e en igualdade de oportunidades.

A formalización de espazos de coidado ás persoas potenciará, ademais, a capacitación profesional das persoas, nun dos sectores con maiores posibilidades de demanda de profesionais.

As mulleres levaron o debate de harmonizar os tempos da vida aos diferentes lugares da sociedade civil, propoñendo cambiar os tempos para mellorar a vida e esta reflexión toma unha dimensión institucional na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, que impulsa a posibilidade dos concellos de administrar de forma autónoma os horarios públicos e privados da súa cidade segundo as esixencias e as necesidades da cidadanía.

Para amplos sectores da cidadanía e o pensamento actual, o tempo de traballo non constitúe máis que un dos aspectos de identidade que une as persoas coa sociedade xunto co tempo doméstico, de coidados e de ocio. As mulleres e tamén os homes reivindicán hoxe a posibilidade de vivir plenamente estes diferentes tempos, pero, a pesar dos debates e da apertura recente sobre o tema da repartición de tarefas, os datos demostránnos que aínda se dá un efecto de xénero na repartición dos roles, que non se pode subestimar cando se trata de abordar a cuestión dos tempos sociais.

O debate sobre os tempos sociais non trata de reflexionar sobre a redución do tempo de traballo senón de trasladar a centralidade do tempo fóra do ámbito laboral, trata de mellorar a vida das mulleres e dos homes e, en definitiva, de construír espazos de convivencia máis amables e igualitarios.

É tarefa das políticas de igualdade crear as condicións para que as persoas poidan desempeñar as tarefas domésticas e de coidados e as mercantís, pero coa vista posta en que esta nova reorganización debe pasar pola repartición paritaria entre homes e mulleres das tarefas de reprodución e polo establecemento de políticas públicas que persuadan aos distintos actores sociais, homes, mulleres, institucións políticas, administracións, de que a sustentabilidade da vida é tarefa colectiva e non de cada unha das mulleres.

O propósito xeral deste eixe é progresar no desenvolvemento dun modelo de organización social máis aberto e proclive á corresponsabilidade, xa que –ademais dos beneficios que a conciliación xera na saúde e no benestar das traballadoras e dos traballadores, e entre as persoas da súa contorna familiar e social– son ferramentas de plena actualidade de cara á mellora do compromiso e da produtividade con respecto ao traballo.

Inclúense actuacións **dirixidas a estimular á racionalización de horarios e outras formas de organización dos tempos de traballo, facéndoos máis equitativos, flexibles e humanos** para facilitar a conciliación de homes e mulleres. Igualmente importante son as medidas destinadas a **adequar e potenciar os servizos sociocomunitarios de xeito que permitan esta conciliación, con especial atención ás persoas en situación de vulnerabilidade**, e a promover o mantemento dunha organización territorial e de infraestruturas orientada a mellora da calidade de vida da cidadanía cun enfoque de igualdade de xénero.

En definitiva, os obxectivos que orientan as actuacións que integran este eixe son os que de seguido se describen:

- 1. Poñer en valor as tarefas doméstico - familiares e de coidado das persoas no marco dunha nova cultura dos traballos e da corresponsabilidade.**
- 2. Reforzar os modelos de organización social corresponsable que inclúan á racionalización de horarios e favorezan o equilibrio entre a vida profesional, familiar e persoal de mulleres e homes.**

O **EIXE 5 DE 'ACCIÓNS CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO'** recolle todas as medidas que especificamente se prevén para avanzar na erradicación da violencia exercida contra as mulleres. Neste sentido, o II Plan amosa o esforzo por **ofrecer unha resposta global e contundente a esta lacra social en calquera das súas modalidades e consecuencias, mediante accións de prevención e unha asistencia integral e coordinada a favor das mulleres vítimas e das persoas ao seu cargo**, así como a través do apoio á súa independencia e integración social.

A violencia de xénero contra as mulleres é a manifestación máxima de discriminación contra as mulleres. Nesta área atállase a violencia dende diferentes ámbitos de actuación coa finalidade de intervir dende unha perspectiva globalizadora implicando ás diferentes entidades que estean a desenvolver unha actuación coas mulleres de Rodeiro. Pero ser capaces de reaccionar ante un fenómeno social desta magnitude require que previamente sexamos capaces de velo e de nomealo.

Os malos tratos a mulleres non están soamente nas graves situacións que con demasiada frecuencia os medios de comunicación se encargan de darnos a coñecer con todo detalle. A violencia contra as mulleres, é algo que na nosa sociedade ven consentindo en todas as esferas, no marco dunha estrutura familiar e social patriarcal, baseada na suposta superioridade dos homes sobre as mulleres.

A violencia contra as mulleres, que inclúe unha multiplicidade de prácticas que coaccionan ás mulleres polo feito de selo, foi invisible durante centos de anos. Ninguén a quería ver, nin a nomeaba, nin sequera as propias vítimas. Por esta razón, ao falar de violencia contra as mulleres denominámola violencia de xénero, para sinalar e visibilizar a importancia que neste terrible proceso ten a cultura, e para deixar claro que esta forma de violencia é unha construción social, non unha derivación espontánea da natureza, e polo tanto que podemos mediante outros modelos culturais transformar, evitar e erradicar.

As diferentes lexislacións que castigan a violencia de xénero, alentan ás mulleres que a sofren a denunciála, pero como estas medidas son bastante recentes, aínda son moitos os casos nos que os malos tratos non chega aos tribunais de xustiza. A falta de costume de ver a violencia conxugal como asunto público, denunciábel e castigábel, así como a sanción pública á vítima, e a frecuente dependencia económica e afectiva entre vítima e o agresor, fai moi difícil a denuncia e o posterior castigo.

Numerosas investigacións conclúen que os casos que chegan aos tribunais son unha minoría dos casos existentes e considéranse metaforicamente que os casos rexistrados de violencia contra as mulleres non son máis que a punta do iceberg dun fenómeno que existe en moita maior medida.

Na actualidade, é indispensable que ás sancións coas que se castiga a violencia contra as mulleres, se unan de maneira efectiva as medidas que tratan de protexer ás mulleres e disuadir aos agresores. Temos que traballar dende un enfoque integral, implicando de xeito coordinado as diferentes instancias e administracións que teñen un papel destacado na prevención e no tratamento da violencia de xénero. As medidas previstas teñen que ter en conta a totalidade de danos que as mulleres sofren como consecuencia da violencia de xénero, asegurando un acceso rápido, transparente e eficaz aos servizos e recursos, e abrangue dende a dotación de recursos para as mulleres, ata medidas de prevención que fagan fincapé na eliminación da violencia de xénero.

En aras desa coordinación, faise preciso o establecemento dun marco teórico e un protocolo común de actuación para profesionais que no Concello de Rodeiro, teñan entre as súas competencias a atención a vítimas de violencia de xénero.

A loita contra a Violencia de xénero, constitúe unha dimensión central neste II Plan de Igualdade, o cal manifesta a relevancia do tema e a preocupación da administración de Rodeiro, por dar resposta a esta problemática.

Consideramos a violencia de xénero nas súas múltiples manifestacións, por tanto, inclúe non só os malos tratos físicos cara ás mulleres, senón tamén os malos tratos psicolóxicos, dentro e fora do ámbito doméstico, a violencia económica e estrutural, o acoso laboral e escolar, a violencia sexual, o acoso sexual, a trata de persoas e o proxenetismo.

Para os efectos da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, no seu artigo 3, considéranse formas de violencia de xénero, fundamentalmente, as seguintes:

**Violencia física**, que inclúe calquera acto de forza contra o corpo da muller, con resultado ou risco de producir lesión física ou dano, exercida por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese ligado a ela por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia. Igualmente, terán a consideración de actos de violencia física contra a muller os exercidos por homes do seu contorno familiar ou do seu contorno social e/ou laboral.

**Violencia psicolóxica**, que inclúe toda conduta, verbal ou non verbal, que produza na muller desvalorización ou sufrimento, a través de ameazas, humillacións ou vexacións, esixencia de obediencia ou submisión, coerción, insultos, illamento, culpabilización ou limitacións do seu ámbito de liberdade, exercida por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese ligado a ela por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia. Igualmente, terán a consideración de actos de violencia psicolóxica contra a muller os exercidos por homes do seu contorno familiar ou do seu contorno social e/ou laboral.

**Violencia económica**, que inclúe a privación intencionada, e non xustificada legalmente, de recursos para o benestar físico ou psicolóxico da muller e das súas fillas e fillos ou a discriminación na disposición dos recursos compartidos no ámbito da convivencia de parella.

**Violencia sexual e abusos sexuais**, que inclúen calquera acto de natureza sexual forzada polo agresor ou non consentida pola muller, e que abarcan a imposición, mediante a forza ou con intimidación, de relacións sexuais non consentidas, e o abuso sexual, con independencia de que o agresor garde ou non relación conxugal, de parella, afectiva ou de parentesco coa vítima.

**Acoso sexual**, que inclúe aquelas condutas consistentes na solicitude de favores de natureza sexual, para si ou para unha terceira persoa, nas que o suxeito activo goza dunha situación de superioridade laboral, docente ou análoga, co anuncio expreso ou tácito á muller de causarlle un mal relacionado coas expectativas que a vítima teña no ámbito da devandita relación, ou baixo a promesa dunha recompensa ou dun premio no ámbito desta.

**O tráfico de mulleres e nenas con fins de explotación**, calquera que fose a relación que una a vítima co agresor e o medio utilizado.

Calquera outra forma de violencia recollida nos tratados internacionais que lesione ou sexa susceptible de lesionar a dignidade, a integridade ou a liberdade das mulleres, nenas e nenos.

Na totalidade das actuacións previstas implementarase a perspectiva de xénero, baseada na análise dos roles de xénero tradicionalmente impostos, que sitúan a violencia como un mecanismo de control cara á muller, polo que todas as partes implicadas nas actuacións relacionadas coa violencia de xénero no concello de Rodeiro, procurarán en todo momento que as mulleres teñan garantida a súa integridade psicolóxica e a súa autonomía social e económica a través dos recursos axeitados e procurarán evitar a vitimización secundaria das mulleres e non reproducirán ou perpetuarán os estereotipos sobre as mulleres e a violencia de xénero, polo que deberán garantir a especialización dos colectivos profesionais que interveñen no proceso.

Na Resolución do Parlamento Europeo, de 26 de novembro de 2009, sobre a eliminación da violencia contra a muller (DO C 285 E de 21.10.2010, p. 53. ), ínstase aos Estados membros a que melloren as súas lexislacións e políticas nacionais destinadas a combater todas as formas de violencia contra a muller e emprendan accións destinadas a combater as causas da violencia contra as mulleres, en particular mediante accións de prevención, e pídese á Unión que garanta o dereito de asistencia e axuda a todas as vítimas da violencia.

Na Resolución do Parlamento Europeo, de 5 de abril de 2011, sobre as prioridades e liñas xerais do novo marco político da Unión para combater a violencia contra as mulleres ( DO C 296 E de 2.10.2012, p. 26.), propúñase unha estratexia para combater a violencia contra as mulleres, a violencia doméstica e a mutilación xenital feminina, como base para futuros instrumentos lexislativos de Dereito penal de loita contra a violencia de xénero, incluído un marco para combater a violencia contra as mulleres (política, prevención, protección, persecución, previsión e asociación) seguido dun plan de acción da Unión. Entre a normativa internacional nesta materia cabe citar a Convención das Nacións Unidas sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, adoptada o 18 de decembro de 1979, as recomendacións e decisións do Comité para a Eliminación da Discriminación contra a Muller, e o Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica, adoptado o 7 de abril de 2011.

O goberno español, xunto coas administracións autonómicas, puxo en marcha medidas para loitar contra este tipo de violencia. Ademais, anunciou a súa intención de establecer unha estratexia nacional para a erradicación da Violencia de Xénero mediante a atención personalizada ás vítimas, establecendo unha rede nacional que agrupe a todas as institucións gobernamentais de todo o país e duplicando o persoal e os recursos co fin de erradicar esta secuela social.

Ademais, o goberno español debe tomar medidas para a correcta transposición da recentemente aprobada Directiva 2012/29/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 25 de outubro de 2012, pola que se establecen normas mínimas sobre os dereitos, o apoio e a protección das vítimas de delitos, e pola que se substitúe a Decisión marco 2001/220/JAI do Consello, antes do 16 de novembro de 2015, do que recolle aspectos fundamentais como os seguintes:

O delito constitúe unha inxustiza contra a sociedade e unha violación dos dereitos individuais das vítimas. Por iso, as vítimas de delitos deben ser recoñecidas e tratadas de maneira respectuosa, sensible e profesional, sen discriminación de ningún tipo por motivos como a cor, a etnia ou a orixe social, os trazos xenéticos, a lingua, a relixión ou as crenzas, a opinión política ou doutro tipo, a pertenza a unha minoría nacional, a propiedade, o nacemento, a discapacidade, a idade, o sexo, a expresión de xénero, a identidade de xénero, a orientación sexual, o estatuto de residente ou a saúde. En todos os contactos cunha autoridade competente que actúe no contexto de procesos penais, e calquera servizo que entre en contacto coas vítimas, como os servizos de

apoio ás vítimas ou de xustiza reparadora, débense ter en conta a situación persoal e as necesidades inmediatas, idade, sexo, posible discapacidade e madurez das vítimas de delitos, ao mesmo tempo que se respectan plenamente a súa integridade física, psíquica e moral. Hase de protexer ás vítimas de delitos fronte á vitimización secundaria e reiterada, así como fronte á intimidación e as represalias; han de recibir apoio adecuado para facilitar a súa recuperación e contar cun acceso suficiente á xustiza.

O risco de vitimización secundaria ou reiterada, de intimidación ou de represalias polo infractor ou como resultado da participación nun proceso penal debe limitarse levando a cabo actuacións de forma coordinada e con respecto, permitindo ás vítimas gañar confianza nas autoridades. Débese facilitar ao máximo a interacción coas autoridades competentes, á vez que se limita o número de interaccións innecesarias que a vítima haxa de manter con elas, recorrendo, por exemplo, a gravar en vídeo as declaracións e permitindo o seu uso nos procesos xudiciais. Débese pór a disposición dos profesionais do Dereito a máis ampla gama de medidas posible con obxecto de evitar angustia á vítima no transcurso do proceso xudicial, especialmente como resultado do contacto visual co delincuente, a súa familia, os seus colaboradores ou o público en xeral. Para ese efecto, hase de animar aos Estados membros a que introduzan, especialmente nas dependencias xudiciais e as comisarías de policía, medidas prácticas e viables para que as dependencias contén con instalacións como entradas e salas de espera separadas para as vítimas. Ademais, os Estados membros deberán, na medida do posible, planificar os procesos penais evitando o contacto entre as vítimas e os seus familiares e os infractores, por exemplo citando ás vítimas e aos infractores a audiencias en momentos distintos.

As vítimas de trata de seres humanos, terrorismo, delincuencia organizada, violencia no marco das relacións persoais, violencia ou explotación sexual, violencia de xénero, delitos por motivos de odio, as vítimas con discapacidade e as menores vítimas de delito tenden a sufrir unha elevada taxa de vitimización secundaria ou reiterada, intimidación ou represalias. Deberase pór especial coidado á hora de avaliar se tales vítimas están expostas a risco de vitimización, intimidación ou represalias, e debe haber motivos sólidos para presumir que ditas vítimas beneficiaranse de medidas de protección especial.

Todo o persoal funcionario que interveñan en procesos penais e que poidan entrar en contacto persoal con vítimas deben poder acceder a unha formación adecuada tanto inicial como permanente e a un nivel acorde co seu contacto coas vítimas, a fin de estar en condicións de poder identificar ás vítimas e determinar as súas necesidades e ocuparse delas con respecto, profesionalidade e empatía, de maneira non discriminatoria. As persoas con probabilidade de intervir na avaliación individual para determinar as necesidades de protección especial das vítimas, así como a súa necesidade de medidas de protección especial deberán recibir formación específica sobre a forma de efectuar estas avaliacións. Os Estados membros han de garantir esa formación para as forzas de policía e o persoal xudicial. Do mesmo xeito debe fomentarse a formación destinada a avogados/as, fiscais, xuíces e xuízas, así como aos profesionais que proporcionen apoio ás vítimas ou os servizos de xustiza reparadora. Este requisito debe incluír formación sobre os servizos de apoio especial aos que debe derivarse ás vítimas ou formación especializada cando as súas actividades proxéctense sobre vítimas con necesidades especiais, do mesmo xeito que formación psicolóxica especial, segundo conveña. Cando cumpra, esta formación debe ter en conta a perspectiva de xénero.



Os Estados membros deben animar ás organizacións da sociedade civil e colaborar estreitamente con elas, incluídas as organizacións non gubernamentais recoñecidas e que traballen activamente con vítimas de delitos, especialmente en iniciativas de desenvolvemento de políticas, campañas de información e concienciación, programas de investigación e educación, e en accións de formación, así como no seguimento e avaliación do impacto das medidas de apoio e protección das vítimas de delitos. Para que as vítimas de delitos reciban atención, apoio e protección nun grao adecuado, os servizos públicos deberán traballar de forma coordinada e intervir en todos os niveis administrativos, tanto a escala da Unión como nacional, rexional e local. Deberase prestar asistencia ás vítimas para identificar os servizos competentes e dirixirse a eles, a fin de evitar repetidas derivacións dun a outro servizo.

No desenvolvemento desta acción **coidaranse aspectos como a investigación, a formación e a colaboración e coordinación entre as diferentes entidades e profesionais que se implican máis directamente no tratamento da violencia de xénero**, co propósito de conseguir unha maior eficacia e calidade na resposta ás necesidades das mulleres vítimas de violencia e das persoas ao seu cargo.

A partir destas premisas, definíronse tres obxectivos operativos como metas a seguir a través das actuacións especificamente propostas para tal fin:

- 1. Estimular a formación e investigación para mellorar o coñecemento sobre a problemática da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e identificar boas prácticas e novas posibilidades de intervención.**
- 2. Facilitar a integración social e laboral e independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero.**
- 3. Aumentar a coordinación de esforzos públicos en aras dunha maior eficacia e a complementariedade dos recursos destinados a ofrecer unha intervención integral ás mulleres vítimas da violencia de xénero.**

# PROGRAMA DE ACTUACIONES

## PROGRAMA DE ACTUACIÓNS

### EIXE 1. GOBERNANZA A FAVOR DA IGUALDADE

#### OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Reforzar a integración do principio de transversalidade de xénero na actuación xeral da Administración pública de Rodeiro de cara a conseguir unha maior eficiencia na intervención a favor da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, fomentando así mesmo as políticas de igualdade no seo desta administración e o seu efecto exemplar.

#### OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.

Mellorar a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes no deseño, xestión e seguimento dos contratos, subvencións e convenios da Administración local.

#### ACTUACIÓNS:

1.1.1. **Elaboración de criterios e pautas para orientar a incorporación da promoción da igualdade entre mulleres nos pregos e procedementos de contratación pública.**

**Responsable/s:** Secretaría Técnica.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Administración local. Entidades do sector público.

1.1.2. **Desenvolvemento da perspectiva de xénero e fomento do uso de datos desagregados por sexo nos estudos, informes, estatísticas e outros materiais publicados pola Administración local.**

**Responsable/s:** Persoas coordinadoras das publicacións en cada departamento.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Todos os órganos da Administración e do sector público.

1.1.3. **Incluír a normativa en materia de igualdade de xénero nos programas dos procesos selectivos para o acceso aos corpos ou escalas de funcionariado e para o ingreso nas categorías de persoal laboral da Administración local.**

**Responsable/s:** Area de Emprego e Contratación

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración.

1.1.4. **Valoración dos cursos en materia de igualdade de xénero nos concursos para a provisión de postos vacantes dos corpos, escalas e categorías de emprego público.**

**Responsable/s:** Área de Emprego.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración

**1.1.5. Fomento da flexibilidade horaria atendendo aos dereitos do persoal da Administración local de Rodeiro e aos dereitos da cidadanía como receptora do servizo público desenvolvido por esta.**

**Responsable/s:** Área de Emprego

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal funcionario e laboral ao servizo da Administración

## **OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.**

**Promover un mellor uso da linguaxe e imaxes inclusivas desde a Administración local de xeito que se visibilice por igual ás mulleres e aos homes, especialmente no eido da comunicación.**

### **ACTUACIÓNS:**

**1.2.1. Realización de accións formativas de carácter práctico para contribuír ao uso dunha linguaxe inclusiva e a incorporación da perspectiva de xénero nas accións de comunicación.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal da Administración e poboación en xeral.

**1.2.2. Proxección dunha linguaxe e imaxes máis inclusivas na web da Administración local de Rodeiro**

**Responsable/s:** Responsable de Informática.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal implicado na redacción e/ou revisión dos contidos Web.

**1.2.3. Desenvolvemento de actuacións de divulgación e/ou información para promover o uso dunha linguaxe inclusiva na cidadanía.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Profesorado do ensino non universitario. Poboación escolar. Sociedade en xeral.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 1.3.**

**Reforzar as competencias do persoal ao servizo da Administración e da sociedade en materia de igualdade de xénero.**

### **ACTUACIÓNS:**

**1.3.1. Realización de actividades de sensibilización e capacitación específicas para dotar ao persoal dos diferentes departamentos do Concello das ferramentas necesarias para incorporar a perspectiva de xénero no desempeño das súas funcións.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal dos gabinetes e dos departamentos do Concello de Rodeiro.

**1.3.2. Organización de accións de formación en materia de xénero e de Violencia de Xénero no Concello de Rodeiro.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal dos gabinetes e dos departamentos do Concello de Rodeiro.

**1.3.3. Organización de accións de formación en materia de comunicación non sexista e inclusiva no Concello de Rodeiro.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal dos gabinetes e dos departamentos do Concello de Rodeiro.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 1.4.**

**Impulsar as políticas de igualdade e a transversalidade de xénero no eido local, cunha atención especial á formación dos seus recursos humanos e á creación de novos espazos de interacción e experiencias.**

### **ACTUACIÓNS:**

**1.4.1 Apoio ás entidades de ámbito local no deseño e realización de programas de promoción da igualdade entre mulleres e homes.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de Mulleres Asoc. De Veciños/as, ONGs, Asociacións de Comercio e Empresas, etc...

**1.4.2 Organización de conferencias, xornadas e cursos sobre a Igualdade de Xénero para estimular o debate e o intercambio de experiencias e para promover a adopción de fórmulas de cooperación que enriquezan unha intervención integrada.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Cultura

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Público en xeral.

**1.4.3 Organización e asistencia a conferencias, encontros, foros de debate a nivel nacional e internacional que contribúan a difundir o papel destacado das políticas de igualdade en Rodeiro e ao desenvolvemento de novas colaboracións institucionais.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal técnico do concello.

## EIXE 2. EDUCACIÓN EN VALORES E MODELOS PARA A IGUALDADE

### OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Remover os valores, actitudes e estereotipos que sustentan un clima social tolerante coa desigualdade entre mulleres e homes así como con calquera acción ou inacción que teña como consecuencia un acto discriminatorio ou violento por razón de sexo, afianzando a toma de conciencia da sociedade sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social máis equitativo en xénero.

### OBXECTIVO OPERATIVO 2.1.

Promover a sensibilización a favor da igualdade efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida persoal, social, laboral e familiar.

### ACTUACIÓNS:

**2.1.1. Realización de accións de sensibilización dirixidas a promover a igualdade de xénero no ámbito familiar e a participación de nais, pais, avós e avoas na difusión de valores libres de estereotipos sexistas.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Pais e nais ou titores con fillos ou fillas menores ao seu cargo, principalmente homes. Avós e avoas coidadores/as.

**2.1.2. Deseño e organización de accións de sensibilización orientadas á toma de conciencia e interiorización dos novos modelos de masculinidade, baseados nas relacións entre sexos en clave de igualdade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Asociación de Homes Galegos pola Igualdade.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes, principalmente mozos.

**2.1.3. Promoción da concienciación e sensibilización a favor da igualdade efectiva entre a mocidade no ámbito persoal, social e familiar.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mozos e mozas. Centro de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as, escolas de formación. Asociacións xuvenís, etc.

**2.1.4. Apoio e realización de actividades de coeducación dirixidas á poboación infantil e xuvenil.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Poboación infantil e xuvenil.

**2.1.5. Formar en temas de igualdade ao voluntariado, ao monitorado de tempo libre, profesorado, orientadores/as, alumnado, ANPAs, asociacións e outras axencias sociais.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Voluntariado, monitorado de tempo libre, profesorado, orientadores/as, alumnado, ANPAs, asociacións e outras axencias sociais.

**2.1.6. Cursos de formación para funcionariado, profesionais da comunicación e axentes sociais sobre comunicación e linguaxe non sexista.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e área de Cultura.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Funcionariado, profesionais da comunicación e axentes sociais

**2.1.7. Priorizar no reparto de axudas ao deporte do Concello de Rodeiro, e premiar ás entidades deportivas que promovan a participación das mulleres na práctica deportiva en xeral, e en deportes masculinizados en particular.**

**Responsable/s:** Concellería de Deporte.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Deportistas e entidades deportivas.

**2.1.8. Campañas para impulsar a participación feminina en todo tipo de deportes e a todos os niveis, así como para o seu recoñecemento nos clubs, nas administracións, nos medios de comunicación e na sociedade en xeral.**

**Responsable/s:** Concellería de Deporte e Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en Xeral.

**2.1.9. Promover programas variados de información e sensibilización sobre o papel dos homes nunha sociedade igualitaria, comprometendo especificamente a medios de comunicación.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes e Sociedade en Xeral

**2.1.10. Alentar aos homes a implicarse nas responsabilidades de coidado, co fin de apoiar que se compartan dunha forma equilibrada as responsabilidades parentais e familiares, o traballo doméstico e de coidado de persoas a cargo, entre mulleres e homes.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 2.2.**

**Reforzar a igualdade de xénero no ámbito da educación e no desenvolvemento da orientación académica e profesional do alumnado.**

### **ACTUACIÓNS:**

**2.2.1. Accións de formación do profesorado sobre a igualdade entre mulleres e homes como valor básico para a vida e a convivencia.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais, Universidades e Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal docente de Rodeiro

**2.2.2. Fomento e traballo en valores e actitudes que favorezan a igualdade de xénero no centro de ensino de Rodeiro.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Comunidade do Centro educativo de Rodeiro.

**2.2.3. Impulso da coeducación e a igualdade de oportunidades entre nenos e nenas no desenvolvemento de programas de actividades físicas e deportivas dirixido á poboación escolar.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Poboación escolar. Centro educativo, asociacións de nais e pais de alumnos/as, agrupacións deportivas escolares.

**2.2.4. Actuacións para desmitificar as crenzas sobre os xoguetes de nenos e os xoguetes de nenas.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Comercio de Rodeiro

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Poboación infantil.

**2.2.5. Desenvolvemento de cursos de formación para persoas monitoras e directoras de tempo libre en materia de igualdade entre homes e mulleres como iniciativa de concienciación na educación non formal.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Monitores/as e directores/as de tempo libre.

**2.2.6. Organizar propostas de actividades para o centro educativo co fin de contribuír á formación e á capacitación de nenos e nenas na execución de tarefas domésticas habituais.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Escolares de Rodeiro

**2.2.7. Cursos, xornadas, foros e accións de formación, información e sensibilización sobre a importancia de levar a cabo actitudes non discriminatorias nas aulas: agrupacións de alumnado, distribucións de tarefas, de espazos, na selección de materiais, etc.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Colectivos educativos.

**2.2.8. Promover a importancia da implicación dos homes como pais e titores e o desenvolvemento de programas educativos que recollan esta premisa, dándolle especial relevancia á importancia de compartir, verdadeiramente, as responsabilidades familiares.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes de Rodeiro



## **OBXECTIVO OPERATIVO 2.3.**

**Potenciar a conciencia de xénero, a autonomía persoal das mulleres e a adopción de prácticas habituais de autocoidado.**

### **ACTUACIÓNS:**

**2.3.1. Desenvolvemento dun programa de actividades para promover a autonomía persoal, a toma de conciencia de xénero e unha maior calidade de vida nas mulleres coa colaboración do tecido asociativo.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de mulleres. Mulleres.

**2.3.2. Desenvolvemento dun programa de actividades para promover a autonomía persoal, a toma de conciencia de xénero e unha maior calidade de vida nos homes.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes.

**2.3.3. Promoción de hábitos saudables e de autocoidado entre as mozas e a toma de conciencia da diversidade corporal de xeito que sintan o seu corpo e a súa imaxe de forma satisfactoria e positiva.**

**Responsable/s:** Concellería de Xuventude e Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mozas. Centro de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as. Asociacións xuvenís.

**2.3.4. Realización de obradoiros sobre o autocoidado dirixidos ás persoas que coidan de persoas dependentes no ámbito familiar para mitigar as consecuencias físicas e psicolóxicas derivadas desta actividade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoas coidadoras informais.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 2.4.**

**Promover actitudes e valores que consoliden modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.**

### **ACTUACIÓNS:**

**2.4.1. Desenvolvemento de accións de sensibilización que fomenten na sociedade actitudes de respecto e tolerancia á diversidade de opción sexual.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.4.2. Realización de accións de concienciación dirixidas á mocidade para promover a adopción de modelos igualitarios nas relacións de parella así como a paternidade corresponsable.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mozas e mozos. Centro de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as. Asociacións.

**2.4.3. Promoción da educación sexual e as relacións afectivas tolerantes, igualitarias e responsables entre a mocidade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Xuventude

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mozas e mozos. Centro de ensino, asociacións de nais e pais de alumnos/as. Asociacións.

**2.4.4. Organización de campañas de sensibilización sobre a violencia de xénero nas relacións de parella entre adolescentes e mozos e mozas, utilizando as novas tecnoloxías e os novos soportes de información e comunicación.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.4.5. Velar por que os homes se interesen polos programas de saúde en xeral, e principalmente de saúde sexual e reprodutiva.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes de Rodeiro

## **OBXECTIVO OPERATIVO 2.5.**

**Mobilizar a toma de conciencia social sobre a problemática da violencia de xénero e a responsabilidade compartida da cidadanía na súa erradicación.**

### **ACTUACIÓNS:**

**2.5.1. Realización de campañas de información, sensibilización e concienciación cidadá para fomentar a toma de conciencia sobre as diferentes formas de violencia de xénero e a necesidade de participar de maneira activa na súa eliminación.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.5.2. Desenvolvemento dun programa especial de actividades arredor do Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres dirixida a resaltar os valores de igualdade de xénero e concienciar á cidadanía sobre esta lacra social.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.5.3. Realización de accións de comunicación específicas para sensibilizar á sociedade contra a trata de persoas con fins de explotación sexual e aumentar a súa percepción como unha manifestación de violencia de xénero e de conculcación dos dereitos humanos.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.5.4. Realización de accións formativas sobre violencia de xénero e como previla.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de mulleres. Sociedade en xeral.

**2.5.5. Organización de actividades de discusión e reflexión que fomenten os valores da igualdade entre mulleres e homes, as relacións respectuosas, a resolución pacífica dos conflitos e o cuestionamento do modelo de masculinidade tradicional hexemónico como un factor de risco da violencia contra as mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes.

**2.5.6. Utilización das redes sociais como ferramenta específica para informar, sensibilizar e concienciar sobre a identificación da violencia de xénero coa fin de promover posturas de rexeitamento e denuncia activa ante ela.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.5.7. Realización de actuacións de sensibilización sobre as consecuencias e o impacto da violencia de xénero nos e nas menores, sobre todo baseadas no uso das novas tecnoloxías e dos novos soportes da información e a comunicación.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.5.8. Realización de obradoiros para reflexionar sobre a violencia de xénero implícita na publicidade, como vía de transmisión de valores e socialización diferencial.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**2.5.9. Deseño e divulgación de materiais didácticos para o ámbito educativo (infantil, primaria e secundaria) que incidan na prevención e detección de situacións de violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Comunidade educativa.

**2.5.10. Crear una rede de rapaces e rapazas que se convertan en referentes e modelos de igualdade e non violencia.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Comunidade educativa.

**2.5.11. Alentar e prestar apoio aos homes e os nenos para que tomen parte activa na prevención e eliminación de todas as formas de violencia, e especialmente a violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Comunidade educativa.

**2.5.12. Alentar aos homes a participar nas campañas de sensibilización contra a violencia de xénero e desa maneira rachar co silencio cómplice e coa pasividade e permisividade ante os malos tratos e fomentar a creación de plataformas ou grupos de homes, principalmente no ámbito escolar, contra a violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Comunidade educativa.

## **EIXE 3. PARTICIPACIÓN SOCIAL EN IGUALDADE E EMPODERAMENTO FEMININO**

### **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

**Sensibilizar sobre a necesidade colectiva de avanzar cara unha plena participación das mulleres no mercado laboral e profesional para progresar en todo o potencial da sociedade rodeirense, deseñar actuacións que sirvan de estímulo a súa incorporación ao mercado do traballo e consolidar a igualdade de trato e de oportunidades neste ámbito.**

### **OBXECTIVO OPERATIVO 3.1.**

**Promover unha participación equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da vida pública e social, a través dunha maior visibilidade das vantaxes da diversidade.**

#### **ACTUACIÓNS:**

**3.1.1. Realización de campañas que promovan na sociedade un cambio de paradigma cara ao empoderamento e á participación social, política, económica e cultural das mulleres en condicións de igualdade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres. Sociedade en xeral.

**3.1.2. Desenvolvemento de accións de divulgación que poñan en valor as contribucións das mulleres á configuración e desenvolvemento da sociedade contemporánea.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**3.1.3. Difusión de experiencias e boas prácticas relacionadas coa participación e promoción das mulleres nos ámbitos político, sindical, empresarial, profesional e cultural, entre outros.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**3.1.4. Participación en exposicións e outras manifestacións similares para dar visibilidade aos aspectos políticos, económicos, sociais e culturais nos que as mulleres desempeñaron un papel importante.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**3.1.5. Recompilar os nomes de mulleres destacadas na denominación de rúas, prazas, parques, etc., do noso contorno e describir os feitos que as fan merecedoras de recoñecemento social na comunidade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 3.2.**

**Impulsar de xeito prioritario a incorporación das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico, creativo e deportivo, así como ás profesións nas que teñen unha menor presenza.**

### **ACTUACIÓNS:**

**3.2.1. Impulso á visibilidade das achegas das mulleres ao desenvolvemento económico e social, cunha especial atención aos sectores vinculados á tecnoloxía, ao coñecemento e á creatividade a través da creación cultural e artística.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres. Sociedade en xeral.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 3.3.**

**Estimular un crecemento máis rápido no coñecemento e uso das novas tecnoloxías por parte das mulleres e diminuír a fenda dixital existente en relación cos homes.**

### **ACTUACIÓNS:**

**3.3.1. Organización de accións de divulgación sobre os beneficios e as posibilidades que ofrecen as tecnoloxías dixitais e Internet para que máis mulleres tomen conciencia das vantaxes do seu manexo.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Area de Informática

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral. Mulleres, especialmente os colectivos afectados pola fenda dixital de xénero.

**3.3.2. Capacitación das mulleres no uso avanzado das novas tecnoloxías na súa vida cotiá e como instrumento de participación social.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Area de Informática

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres.

**3.3.3. Realización de accións formativas en materia de novas tecnoloxías considerando as necesidades especiais dos grupos de mulleres que presentan un maior descoñecemento ou dependencia das mesmas.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Area de Informática

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres.

**3.3.4. Promoción dun uso responsable e seguro das novas tecnoloxías coa fin de evitar os posibles riscos por razón de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais, Area de Informática e Forza e Corpos de Seguridade do Estado

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mozas e mozos. Centro de ensino. Asociacións xuvenís.

### **OBXECTIVO OPERATIVO 3.4.**

**Promover o espírito emprendedor e a actividade empresarial das mulleres.**

#### **ACTUACIÓNS:**

**3.4.1. Consideración preferente das mulleres para participar nas accións formativas dirixidas prioritariamente ás persoas traballadoras desempregadas.**

**Responsable/s:** Concellería de Emprego

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres desempregadas.

**3.4.2. Medidas de fomento do emprendemento e do autoemprego entre as mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Concellería de Emprego

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres desempregadas ou con emprego en precario.

**3.4.3. Aplicación da perspectiva de xénero nos materiais e nas accións de formación e asesoramento dirixidas ás persoas emprendedoras.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Concellería de Emprego

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres emprendedoras e empresarias.

### **OBXECTIVO OPERATIVO 3.5.**

**Impulsar a participación das mulleres tomando en consideración as súas necesidades específicas e aplicando novas formas de estímulo.**

#### **ACTUACIÓNS:**

**3.5.1. Fomento de programas de actividades por parte do movemento asociativo feminino que reforcen o principio de igualdade e favorezan o empoderamento e a participación das mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de mulleres. Mulleres.

**3.5.2. Inclusión dunha valoración positiva da participación das mozas no movemento asociativo nas axudas dirixidas ás asociacións de mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de mulleres. Mozas.

**3.5.3. Consideración da perspectiva de xénero nos proxectos destinados ao asesoramento e á formación da poboación inmigrante extracomunitaria.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres inmigrantes.

**3.5.4. Desenvolvemento de accións de formación que contribúan a incrementar a participación das persoas inmigrantes e retornadas no mundo laboral, con atención especial ás mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres inmigrantes e retornadas.

**3.5.5. Campañas de sensibilización e cursos de formación para o uso dunha linguaxe non sexista no ámbito do emprego.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Concellería de Emprego.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**3.5.7. Campañas de sensibilización, foros e debates sobre o impulso emprendedor no que se mostren e valoren os referentes femininos de éxito empresarial local.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Concellería de Emprego.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**3.5.8. Impulso do Premio á Muller Emprendedora e Empresaria do Concello de Rodeiro.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Concellería de Emprego.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres Emprendedora e Empresarias.

**3.5.9. Fomento da participación das mulleres empresarias e emprendedoras de Rodeiro en feiras e encontros para a promoción, difusión e fortalecemento de empresas xestionadas por mulleres, e en foros de divulgación de experiencias e boas prácticas respecto da integración laboral das mulleres, en xeral, e das mulleres con especiais dificultades en particular (mulleres con discapacidade, en risco de exclusión, etc.)**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Concellería de Emprego.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres Emprendedoras e Empresarias.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 3.6.**

**Fortalecer o tecido asociativo feminino de cara a propiciar a súa adaptación aos retos actuais e de futuro da participación das mulleres e a súa integración en igualdade de condicións no movemento asociativo xeral.**

### **ACTUACIÓNS:**

**3.6.1. Potenciación das asociacións de mulleres existentes, visibilizando as súas actividades e dando resposta as súas necesidades de información e asesoramento.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de mulleres.

**3.6.2. Fomento e impulso da realización de accións conxuntas e coordinadas entre as diferentes asociacións.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de Rodeiro

**3.6.3. Apoio á creación e posta en marcha de novas asociacións de mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mozas e mulleres.

**3.6.4. Creación de axudas dirixidas á realización de diferentes actividades por parte das asociacións de mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións de mulleres.



## **EIXE 4. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E RACIONALIZACIÓN DO TEMPO**

### **OBXECTIVO ESTRATÉXICO**

**Estimular á racionalización de horarios e outras formas de organización dos tempos de traballo, facéndoos máis equitativos, flexibles e humanos para facilitar a conciliación da vida profesional, familiar e persoal de homes e mulleres, e adecuar os servizos sociocomunitarios de xeito que permitan esta conciliación, con especial atención ás persoas en situación de vulnerabilidade.**

### **OBXECTIVO OPERATIVO 4.1.**

**Poñer en valor as tarefas doméstico - familiares e de coidado das persoas no marco dunha nova cultura dos traballos e da corresponsabilidade.**

### **ACTUACIÓNS:**

**4.1.1. Desenvolvemento de iniciativas de concienciación cidadá para visibilizar os beneficios da convivencia familiar en igualdade e do reparto equitativo das tarefas domésticas e de coidado.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**4.1.2. Realización de accións de sensibilización dirixidas a promover a corresponsabilidade dos homes no fogar.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes.

**4.1.3. Posta en marcha de obradoiros de formación orientados a facilitar o desempeño do rol de pai coidador que demandan os cambios sociais e culturais.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Pais e Nais, Alumnado e Profesorado

**4.1.4. Desenvolvemento de medidas de estímulo á participación dos homes no labor de coidado das persoas en situación de dependencia.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes.

**4.1.5. Campañas de sensibilización que persuadan aos distintos actores sociais, homes, mulleres, institucións políticas, administracións, de que a sustentabilidade da vida é tarefa colectiva e non de cada unha das mulleres.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**4.1.6. Divulgación de material didáctico sobre corresponsabilidade no Centro de Ensino, Asociacións, etc.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Colectivos educativos.

## **OBXECTIVO OPERATIVO 4.2.**

**Reforzar os modelos de organización social corresponsable que inclúan á racionalización de horarios e favorezan o equilibrio entre a vida profesional, familiar e persoal de mulleres e homes.**

### **ACTUACIÓNS:**

**4.2.1. Recopilación e difusión de estudos, materiais ou boas prácticas para o favorecemento da conciliación e da corresponsabilidade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral.

**4.2.2. Realización de accións de información e concienciación sobre o desfrute de permisos e medidas para a conciliación por parte dos homes.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes traballadores e empresarios.

**4.2.3 Potenciar o desenvolvemento e adecuación dos servizos socio-comunitarios que facilitan a conciliación con especial atención ás situacións de vulnerabilidade.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Familias traballadoras.

**4.2.4. Apoio á organización de servizos, recursos e actividades complementarias que faciliten a adecuación dos horarios escolares cos horarios laborais das familias.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Pais e nais con fillas e fillos en idade escolar.

**4.2.5. Configuración dunha oferta cultural infantil que sirva de maneira efectiva á conciliación da vida familiar e laboral de nais e pais ou persoas titoras, especialmente nos períodos de vacacións.**

**Responsable/s:** Concellerías de Cultura e Deporte e Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Nenas e nenos.

**4.2.6. Xerar proxectos e contactos coas diferentes administracións, empresas, e organizacións públicas e privadas co fin de impulsar a creación, de servizos específicos de apoio ao coidado que tratan de favorecer a conciliación: escolas infantís; servizos de comedor escolar; servizos de canguraxe; ludotecas; servizos de axuda a domicilio, centros cívicos no rural, centros de día e de noite, sistemas de transporte para persoas dependentes; programas de acollida**

**temporal; servizos de apoio familiar, psicológico, técnico, económico, etc.,**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Administracións, empresas, e organizacións públicas e privadas

**4.2.7. Fomentar e apoiar o asociacionismo que facilite e/ou traballe cara a conciliación e a corresponsabilidade en Rodeiro**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Asociacións. Familias. Nenas e nenos.

## EIXE 5. ACCIÓNS CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

### OBXECTIVO ESTRATÉXICO

Mellorar a investigación, a formación, a colaboración e a coordinación entre as diferentes entidades e profesionais que se implican no tratamento da violencia de xénero, co propósito de conseguir unha maior eficacia e calidade na resposta ás necesidades das mulleres vítimas de violencia e das persoas ao seu cargo.

### OBXECTIVO OPERATIVO 5.1.

Estimular a formación e investigación para mellorar o coñecemento sobre a problemática da violencia de xénero en todas as súas manifestacións e identificar boas prácticas e novas posibilidades de intervención.

#### ACTUACIÓNS:

**5.1.1. Realización de sondaxes de opinión para coñecer a percepción social da violencia de xénero en Rodeiro**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. Sociedade en xeral.

**5.1.2. Participación en accións de formación e actualización de coñecementos en violencia de xénero dirixidas a profesionais dos servizos de atención ás mulleres.**

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoal de Servizos Sociais, Policía Municipal, Garda Civil, SERGAS, ... Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero. Sociedade en xeral

**5.1.3. Desenvolvemento de accións de prevención e tratamento do síndrome de *burnout* para o persoal técnico que atende ás vítimas de violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Organizacións e equipos humanos que participan na loita contra a violencia de xénero.

**5.1.4. Realización de xornadas, charlas, obradoiros, exposicións e outras actividades que acheguen ao conxunto da cidadanía información sobre a violencia de xénero e as súas manifestacións, así como pautas para a súa detección.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Sociedade en xeral, especialmente poboación moza.

**5.1.5. Derivación ao programa de atención psicolóxica a homes con problemas de control da violencia no ámbito familiar (Abramos o Círculo).**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Homes con problemas de control da violencia.

**5.1.6. Promoción de materiais informativos específicos sobre agresións sexuais con recomendacións para a súa identificación e prevención.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres. Sociedade en xeral.

**5.1.7. Estímulo para o desenvolvemento de programas no centro educativo que se dirixan á identificación e prevención da violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Alumnado de todas as etapas e ensinanzas.

**5.1.8. Fomento da participación das persoas con responsabilidades políticas en campañas e actividades contra a violencia de xénero, nas que se visualice publicamente a súa implicación e compromiso.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Persoas con responsabilidade política

## **OBXECTIVO OPERATIVO 5.2.**

**Facilitar a integración social e laboral e independencia económica das mulleres vítimas de violencia de xénero.**

### **ACTUACIÓN:**

**5.2.1. Creación de redes sociais e grupos de autoaxuda, intercambio e coñecemento entre mulleres que teñan vivido e superado situacións de violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres vítimas de violencia de xénero.

**5.2.2. Emprego das medidas de fomento da inserción laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Concellería de Emprego, Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres vítimas de violencia de xénero desempregadas.

**5.2.3. Impulso prioritario para ás mulleres vítimas da violencia de xénero no acceso ás axudas de fomento do emprendemento feminino.**

**Responsable/s:** Concellería de Emprego, Servizos Sociais

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Mulleres vítimas de violencia de xénero desempregadas.

### **OBXECTIVO OPERATIVO 5.3.**

**Aumentar a coordinación de esforzos públicos en aras dunha maior eficacia e a complementariedade dos recursos destinados a ofrecer unha intervención integral ás mulleres vítimas da violencia de xénero.**

#### **ACTUACIÓNS:**

**5.3.1. Reserva de prazas nos campamentos de verán para os fillos e as fillas das mulleres vítimas de violencia de xénero para facilitarlles unha experiencia de ocio e de convivencia enriquecedora.**

**Responsable/s:** Servizos Sociais e Xuventude

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Fillas e fillos de mulleres vítimas de violencia de xénero.

**5.3.2. Participación na Rede de Concellos contra a violencia de xénero que desenvolvan programas de prevención e abordaxe da violencia de xénero.**

**Responsable/s:** Secretaría Xeral da Igualdade.

**Persoas e/ou entidades destinatarias:** Servizos Sociais.

# MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

## MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

A avaliación é unha parte fundamental en todo plan de igualdade, en tanto instrumento imprescindible para coñecer os progresos acadados no camiño cara á igualdade. A finalidade última da avaliación é coñecer o grao de cumprimento das actuacións comprometidas no II plan e medir o impacto de xénero das ditas actuacións realizadas no avance cara á igualdade. Para poder medir isto, é imprescindible empregar un bo sistema de indicadores que, como mínimo, dea conta de:

- Tipo de actuación realizada.
- Datos desagregados por sexo das persoas que participaron e se beneficiaron das actuacións realizadas.
- Características sociodemográficas das persoas, segundo grupos de idade, procedencia do casco urbano, rural, colectivos concretos (persoas viúvas, universitarias, científicas, gandeiras, desempregadas, autónomas, ...).
- Departamentos do Concello de Rodeiro e entidades que participan ou colaboran.
- Recursos económicos dedicados.

O seguimento e avaliación do plan de igualdade será de tipo interno, a través dos informes do **equipo de xestión** do plan e do **comité de seguimento** composto por persoal dos departamentos implicados.

Os informes de seguimento procedentes do equipo interno serán anuais, enfocados ás actuacións concretas do plan, realizados polo persoal técnico que leva a cabo o seu desenvolvemento dende Servizos Sociais, que permitirá obter unha visión de conxunto do grao de cumprimento das diferentes accións e de resultados conseguidos a través desas accións nos obxectivos fixados.

O presente plan será obxecto dun seguimento intermedio, na metade da súa andadura, coa finalidade de:

- Coñecer o grao de cumprimento do plan nese estadio intermedio
- Identificar que actuacións se puxeron xa en marcha e as que aínda non.
- Coñecer como se executou o plan, identificando que actividades se fixeron ata a data de realización do seguimento intermedio.

Será esta unha avaliación de tipo interno; é dicir, levada a cabo polo equipo de traballo configurado para a elaboración do plan e na que se redactará un informe de seguimento intermedio que permita na metade do período coñecer o grao de cumprimento do plan

Os indicadores utilizados na medición serán:

**Cuantitativos**, o grao de cumprimento dos obxectivos do plan poderá ser medido cuantitativamente non só a través da participación de persoas usuarias nas diferentes medidas, senón tamén a través dos produtos tanxibles conseguidos a través do plan.



Presentaranse así indicadores cuantitativos no número de persoas beneficiadas – medidas de sensibilización, formación, de atención aos colectivos en risco de exclusión, etc.- e no número de produtos conseguidos a través das diferentes accións, estudos, informes, publicacións, etc.

Así mesmo, e polo que se refire aos indicadores **cuantitativos** referidos a persoas beneficiarias do plan, terase tamén en conta o grao de satisfacción que estas beneficiarias amosan con respecto ás diferentes accións do plan, a eficacia desas accións, a súa calidade e a utilidade con respecto ós obxectivos globais do plan e os específicos de cada acción.

A **transferencia** do propio plan medirase a través do indicador relativo á receptividade das actuacións entre as persoas beneficiarias e ó cambio actitudinal entre as entidades e persoas participantes no transcurso da execución do proxecto e despois da súa finalización, con respecto á cuestión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

## **INDICADORES OU MEDIDORES CUANTIFICABLES DO GRAO DE CUMPRIMENTO DOS OBXECTIVOS PERSEGUIDOS**

### **1. Análise estatística:**

1.1. Nº persoas participantes:

1.1.1. Asistentes á formación e actividades (por grupos de idade, sexo, profesión,...)

1.2. Perfil de persoas asistentes á formación e actividades:

1.2.1. Estudiantes

1.2.2. Profesionais

1.2.3. Persoal técnico de institucións públicas e privadas

1.2.4. Persoal do ámbito do Ensino

1.2.5. Asociacións de mulleres, ANPAs,...

1.2.6. Persoal político

1.2.7. Poboación en xeral

1.3. Coñecemento da existencia do plan.

1.4. Coñecemento das actividades do plan.

### **2. Grao de satisfacción con aspectos relacionados co desenvolvemento do plan:**

2.1. Os medios técnicos empregados.

2.2. A documentación creada durante a implementación do plan.

2.3. Interese xeral.

2.4. Adecuación á labor de diversos/as profesionais.

2.5. Metodoloxías empregadas.

2.6. Grao de participación nas diferentes accións e actividades.

2.7. Nivel de motivación cara a participación.

2.8. Relación entre diferentes persoas participantes nos distintos niveis de implementación.

2.9. Cumprimento axeitado dos obxectivos previstos.

### **3. Grao de satisfacción global:**

- 3.1. Cumprimento de expectativas.
- 3.2. Cumprimento de obxectivos.
- 3.3. Nivel de satisfacción xeral (persoas promotoras e xestoras do plan, usuarios/as, ...)
- 3.4. Aprendizaxe xeral e conveniencia do plan.

### **4. Suxestións para o futuro.**

**Os indicadores cualitativos, serán de dous tipos, de planificación e de implementación, sendo as súas características as seguintes:**

Os indicadores de planificación, relativos aos obxectivos do proxecto e a súa axeitada plasmación no plan, serán os indicadores cualitativos máis importantes dos que se disporá durante a implementación do mesmo. Estes indicadores terán que ver cos seguintes procesos:

- Organización das actuacións, determinando os obxectivos, así como os recursos materiais e humanos cos que se conta para levalos a cabo.
- Definición dos contidos, deseño, atendendo aos obxectivos prioritarios do plan, atención á metodoloxía, se ten sido definida de acordo coas actuacións, obxectivos e contidos - recursos, se teñen sido previstos e provistos de maneira suficiente para o desenvolvemento das accións, e o ciclo de xestión da información do equipo humano que desenvolve o plan, se a información relativa á organización, contidos, metodoloxía, prazos, flúe axeitadamente, etc.

Os indicadores de implementación estarán vencellados ao grao de satisfacción na realización das accións do plan e serán outro factor esencial á hora de avaliar cualitativamente o cumprimento dos obxectivos establecidos. Estes indicadores de implementación centraranse nos seguintes puntos:

- Xestión das accións desenvolvidas no plan, no que se refire ao seu grao de flexibilidade en relación coas necesidades de cambios que poidan teren xurdido, os contactos establecidos coas persoas e entidades participantes e colaboradoras, así como diferentes axentes necesarias/os para a realización das accións programadas e a capacidade de resolución de problemas e imprevistos, ademais do grao de adecuación á planificación establecida.
- Xestión da avaliación interna do plan, a través da avaliación do traballo de recollida de información relativa a cada acción, información que pode ser interna e externa, procedente das distintas entidades vencelladas ás diferentes actuacións do plan, tratamento desa información, elaboración de informes e grao de atención prestada no desenvolvemento do plan ás chamadas de atención sobre posibles desviacións que se poidan ter reflectido nos informes de avaliación interna.

A metodoloxía para seguir será a recollida de informacións relativas ás actuacións propostas no plan mediante a distribución dunha ficha entre os propios departamentos do Concello de Rodeiro e entre as entidades colaboradoras implicadas nas actuacións recollidas no plan. Será responsabilidade da Concellería de Benestar levar a cabo as avaliacións (intermedia e final) do plan

Ao finalizar a etapa de implementación do II Plan de Igualdade do Concello de Rodeiro 2014-2017, este someterase a unha avaliación final e externa que deberá levar a cabo persoal externo ao Concello de Rodeiro, pero contando co apoio e a colaboración directa da Concellería de servizos Sociais.

Dos resultados obtidos no traballo de campo que conducirá á avaliación final, débese elaborar un informe final que dea conta das actuacións realizadas e dos resultados acadados en termos de igualdade entre mulleres e homes, ademais de facer propostas de mellora e recomendacións para un seguinte plan.

A continuación, preséntase a ficha de recollida de información sobre as actuacións comprendidas no II Plan de Igualdade do Concello de Rodeiro 2014-2017

Tanto a información obtida a través da avaliación, intermedia e final, será de importancia crucial para a valoración dos resultados obtidos e de cara á redacción dun novo plan de igualdade, unha vez rematado o período de execución do segundo plan de igualdade no ano 2017.

## FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO CONCELLO DE RODEIRO 2014-2017

### PAUTAS PARA CUBRIR A FICHA

1. Cubrirase unha ficha para cada unha das actuacións; non se contemplará máis dunha actuación na mesma ficha; non se trata de converter este modelo nun resumo das actuacións dunha entidade. Por exemplo, se un departamento, unha entidade ou organismo realiza catro cursos, ou charlas, reunións, etc., durante un ano, elaborárase unha ficha para cada curso.
2. É imprescindible dispoñer do II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro 2014-2017 para proceder á elaboración de fichas (accesible dende a páxina web do Concello), pois neste figura cada liña estratéxica, obxectivos específicos e actuacións concretas.
3. Na cabeceira, o departamento, organismo ou entidade que debe figurar é o principal responsable da actuación quen, ao mesmo tempo, se responsabiliza de cubrir a ficha e de remitila á Concellería de Servizos Sociais.
4. Non se debe confundir o obxectivo que figura no II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Rodeiro 2014-2017 co obxectivo concreto que se persegue coa actuación e que figura na ficha. Neste caso, débese especificar con claridade a meta que se pretende lograr que, nalgúns casos, poderá coincidir co obxectivo do plan.
5. En canto número de persoas participantes/usuarias, é moi importante que se desagregue por sexo cando a actuación vaia dirixida tanto a homes como a mulleres e, sempre que sexa posible, a súa cuantificación.

## FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN PARA O SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO CONCELLO DE RODEIRO 2014-2017

1. DEPARTAMENTO DO CONCELLO DE RODEIRO OU ENTIDADE/ORGANISMO RESPONSABLE

.....  
.....

2. EIXES OPERATIVOS DO II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE RODEIRO 2014-2017 NA QUE SE INCLÚE

(sinalar cun círculo o número da liña estratéxica)

**1**                      **2**                      **3**                      **4**                      **5**

EIXE 1. GOBERNANZA A FAVOR DA IGUALDADE  
EIXE 2. EDUCACIÓN EN VALORES E MODELOS PARA A IGUALDADE  
EIXE 3. PARTICIPACIÓN SOCIAL EN IGUALDADE E EMPODERAMENTO FEMININO  
EIXE 4. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E RACIONALIZACIÓN DO TEMPO  
EIXE 5. ACCIÓNS CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

3. OBXECTIVO DO II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE RODEIRO 2014-2017

(sinalar cun círculo o número do obxectivo)

1.1.	2.1.	3.1.	4.1.	5.1.
1.2.	2.2.	3.2.	4.2.	5.2.
1.3.	2.3.	3.3.		5.3.
1.4.	2.4.	3.4.		
	2.5.	3.5		
		3.6.		

4. ACTUACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE RODEIRO 2014-2017

(sinalar con claridade os tres díxitos correspondentes á actuación ou actuacións do plan)

.....

5. TIPO DE ACTUACIÓN

(especificar se se trata dun curso de formación ocupacional ou doutro tipo de curso, dun estudo de investigación, da elaboración de estatísticas, exposición, campaña divulgativa, publicación, reunións de traballo, creación de SERVIZOS, etc.)

.....

6. DENOMINACIÓN DA ACTUACIÓN

(escribir o nome completo da actuación)

.....

7. OBXECTIVO/S DA ACTUACIÓN

(definir, de maneira detallada, a/s meta/s que se persegue/n coa execución desa actuación)

.....  
.....  
.....

8. POBOACIÓN OU ENTIDADES DESTINATARIAS

(sinalar con claridade a que persoas, colectivos ou grupos específicos vai dirixida a actuación ou a que departamentos, organismos ou entidades. En calquera caso, detallar as características sociodemográficas da poboación: sexo, grupo de idade infantil, mocidade, adultas, maiores, tipo de asentamento urbano, rural, grupos ou colectivos específicos de mulleres ou homes aos que se dirixe a acción, diversidade funcional, emigrantes, inmigrantes, paradas, persoas de etnia xitana, empresariado, etc..

.....  
.....

**9. N.º DE PERSOAS PARTICIPANTES/USUARIAS DA ACTUACIÓN, DESAGREGADAS POR SEXO**  
(sinalar o número exacto ou, polo menos, o máis aproximado á realidade)

N.º de mulleres .....  
N.º de homes .....

**10. LOCALIDADES DE DESENVOLVEMENTO DA ACTUACIÓN**  
(sinalar cun círculo o número relativo ao ámbito xeográfico de desenvolvemento da actuación )

1. ÁLCEME (SANTA MARÍA)
2. ARNEGO (SANTIAGO)
3. SAN MARTIÑO DE ASPERELO (SAN MARTIÑO)
4. SAN CRISTOVO DO AZ (SAN CRISTOVO)
5. CAMBA (SAN XOÁN)
6. SAN SALVADOR DE CAMBA (SAN SALVADOR)
7. SANTA BAIA DE CAMBA (SANTA BAIA)
8. CARBOENTES (SANTO ESTEVO)
9. FAFIÁN (SANTIAGO)
10. GUILLAR (SANTA MARÍA)
11. NEGRELOS (SAN CIBRAO)
12. PEDROSO (SAN XIAO)
13. SANTA MARIÑA DE PESCOZO (SANTA MARIÑA)
14. A PORTELA (SAN CRISTOVO)
15. RÍO (SANTA MARÍA)
16. RIOBÓ (SAN MIGUEL)
17. RODEIRO (SAN VICENTE)
18. O SALTO (SANTO ESTEVO)
19. SAN PAIO DE SENRA (SAN PAIO)
20. VILELA (SANTA MARÍA)
21. ....
22. ....

**11. COLABORACIÓNS**

(sinalar detalladamente os departamentos, organismos e as entidades que prestaron a súa colaboración: concellerías ou departamentos do Concello de Rodeiro, outros concellos, asociacións, ONG, de empresas privadas, profesionais...)

Nome departamento/organismo /entidade

.....  
.....

**12. RECURSOS ECONOMICOS DEDICADOS**

(indicar os departamento/s, organismo/s ou entidade/s que participaron no financiamento da actuación, indicando a cantidade que achega cada un)

Departamento/s, organismo/s ou entidade/s	ORZAMENTO

**13. OUTROS INDICADORES RECOLLIDOS NA ACTUACIÓN DO PLAN**

(sinalar o/s indicador/res segundo está/n contemplado/s na propia actuación do plan)

.....  
 .....  
 .....

**14. DATA DE REALIZACIÓN**

(anotar día/s e mes e marcar cun círculo o ano correspondente)

Día/s: .....

Mes: .....

Ano:                      2014                      2015                      2016                      2017

**15. CAMPAÑAS: TIPOS, MEDIOS E SOPORTES DE DIVULGACIÓN**

(sinalar marcando cun círculo todos os medios de divulgación utilizados e anotando na categoría outros, cando se trata dalgún que non estea indicado)

- 01 Radio
- 02 Prensa
- 03 Internet
- 04 Carteis
- 05 Anuncios, bandos
- 06 Correo postal
- 07 Correo electrónico
- 08 Revistas
- 09 Contacto telefónico
- 10 Folletos, dípticos, trípticos
- 11 Material audiovisual e divulgativo
- 12 Televisión
- 13 Outros. Especificar cal/es .....

**DATA NA QUE SE CUBRIU ESTA FICHA:**

Día                      Mes                      Ano  
 .....                      .....                      .....

Fdo. ....



**XUNTA DE GALICIA**

VICERREXENÇA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,  
ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA  
Secretaría Xeral da Igualdade



**UNIÓN EUROPEA**

**Fondo Social Europeo**

*"O FSE inviste no teu futuro"*