



IGUALDADE

 posible
real

II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes
do Concello de Monforte de Lemos 2013-2016

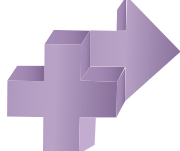
Contidos: Nuria Revuelto Crespo
Paloma Seijo Anca
Alejandro Rodríguez Lorenzo

Deseño: Eva Bello Alonso

Documento elaborado por:



En colaboración co Centro de Información á Muller do Concello de Monforte



Índice

2	Presentación Institucional
7	INTRODUCCIÓN
9	MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE
12	PRINCIPIOS REITORES DO II PIOM
16	METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN
21	DIAGNOSE
24	DATOS MUNICIPAIS DE POBOACIÓN
27	DATOS DO CONCELLO
29	DATOS DE EMPREGO
33	DATOS DE EDUCACIÓN
38	DATOS DE CULTURA E LECER
40	DATOS DA ACTIVIDADE DO CIM E SOBRE A VIOLENCIA DE XÉNERO
41	DATOS DA ENQUISA A PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO DO CONCELLO
65	DATOS DA ENQUISA A INFORMANTES CLAVE
84	ANÁLISE DAFO
93	ESTRUCTURA E CONTIDOS DO PLAN
119	PERÍODO DE VIXENCIA
121	SEGUIMENTO E AVALIACIÓN
129	GLOSARIO DE TERMOS
133	BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA





Dende hai máis dunha década o Concello de Monforte de Lemos desenvolveu, como unha das súas prioridades, políticas de igualdade de xénero encamiñadas á consecución da igualdade efectiva entre homes e mulleres. Estas actuacións impulsáronse coa aprobación e posta en marcha do I Plan de Igualdade, xa rematado.

Neste II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, continúanse coas medidas que amosaron a súa eficacia e apórtanse novas actuacións e obxectivos axeitados á nova realidade social e económica de Monforte, coa vontade de seguir traballando para acadar un cambio estrutural no eido da igualdade de xénero e corrixir as desigualdades que aínda existen.

O período de vixencia deste Plan abrangue desde o 2013 ata o 2016 e representa un instrumento de traballo destinado a coordinar e impulsar as actuacións a realizar dende os distintos departamentos municipais xunto cos axentes sociais e económicos implicados coa finalidade de que se acaden os seus obxectivos e que a poboación se beneficie da súa execución.

Dende o concello asumimos o noso compromiso político para levalo a cabo e convidamos a unha colaboración, por parte de toda a cidadanía co fin de conformar unha sociedade máis igualitaria.

Severino Rodríguez Díaz
Alcalde Monforte de Lemos





O II Plan de Igualdade que teño o privilexio de presentar é un compromiso en favor da igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres en todos os aspectos da vida, en liña coas directrices e multitude de movementos políticos e sociais de actuación internacional que traballan neste senso.

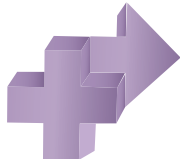
No proceso de elaboración deste II Plan, froito do traballo conxunto do persoal político e técnico que representa as distintas áreas do concello así como dos axentes sociais e económicos da zona, realizouse un estudo da situación na que vive a nosa cidadanía e unha análise das dificultades e barreiras que atopan as mulleres e homes para gozar dunha situación real de igualdade de oportunidades.

Este Plan supón un paso máis para contribuír ao desenvolvemento de valores que favorezan unha verdadeira equiparación entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida pública e privada. Nel indícanse os principais eixos de intervención, créanse, impúlsanse, defínense e coordínanse medidas e actuacións de diversa índole que reforzan as condicións para desenvolver prácticas que promovan a igualdade entre os sexos de forma sistemática e normalizada.

O II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes nace, pois, con vocación de compromiso, de servizo, de instrumento de cambio para o noso pobo. Agora tócanos, tanto ao equipo de Goberno como a vós, veciñas e veciños de Monforte, facer realidade este proxecto que iniciamos, polo que vos pido para desenvolvelo a vosa colaboración, xa que a cooperación da cidadanía é clave no seu éxito. O logro das metas nel propostas, será indicativo de acadar máis igualdade para todos e todas.

Ana M^a Casal Rivas
Concelleira de Igualdade





Introdución

Hai xa case tres lustros que o Concello de Monforte vén realizando programas e accións relacionadas coa mellora da situación das mulleres e a favor da Igualdade de mulleres e homes do municipio. Se ben dende finais da década dos anos 90 xa se dotou de persoal formado na materia, foi no ano 2009 cando se aprobou por primeira vez o I Plan de Igualdade de Oportunidades para os anos 2009 - 2012.

Este primeiro Plan foi elaborado e impulsado fundamentalmente polo Centro de Información ás Mulleres, a cargo da Concellería de Sanidade, Igualdade e Benestar Social.

A finais dese mesmo ano, en novembro de 2009, constituíuse a **MESA DE COORDINACIÓN PARA A MELLORA NA ATENCIÓN A VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO DA COMARCA DE LEMOS** co obxectivo de garantir, fomentar e implementar accións e fórmulas preventivas xunto a unha atención de calidade para as vítimas o que reafirma o compromiso do concello coa Igualdade de Oportunidades e a loita contra a violencia de xénero .

Nestes anos, foron numerosos os materiais elaborados, os estudos e campañas realizadas, a formación impartida, as actividades de sensibilización, xornadas, etc., realizadas no marco do I Plan de Igualdade.

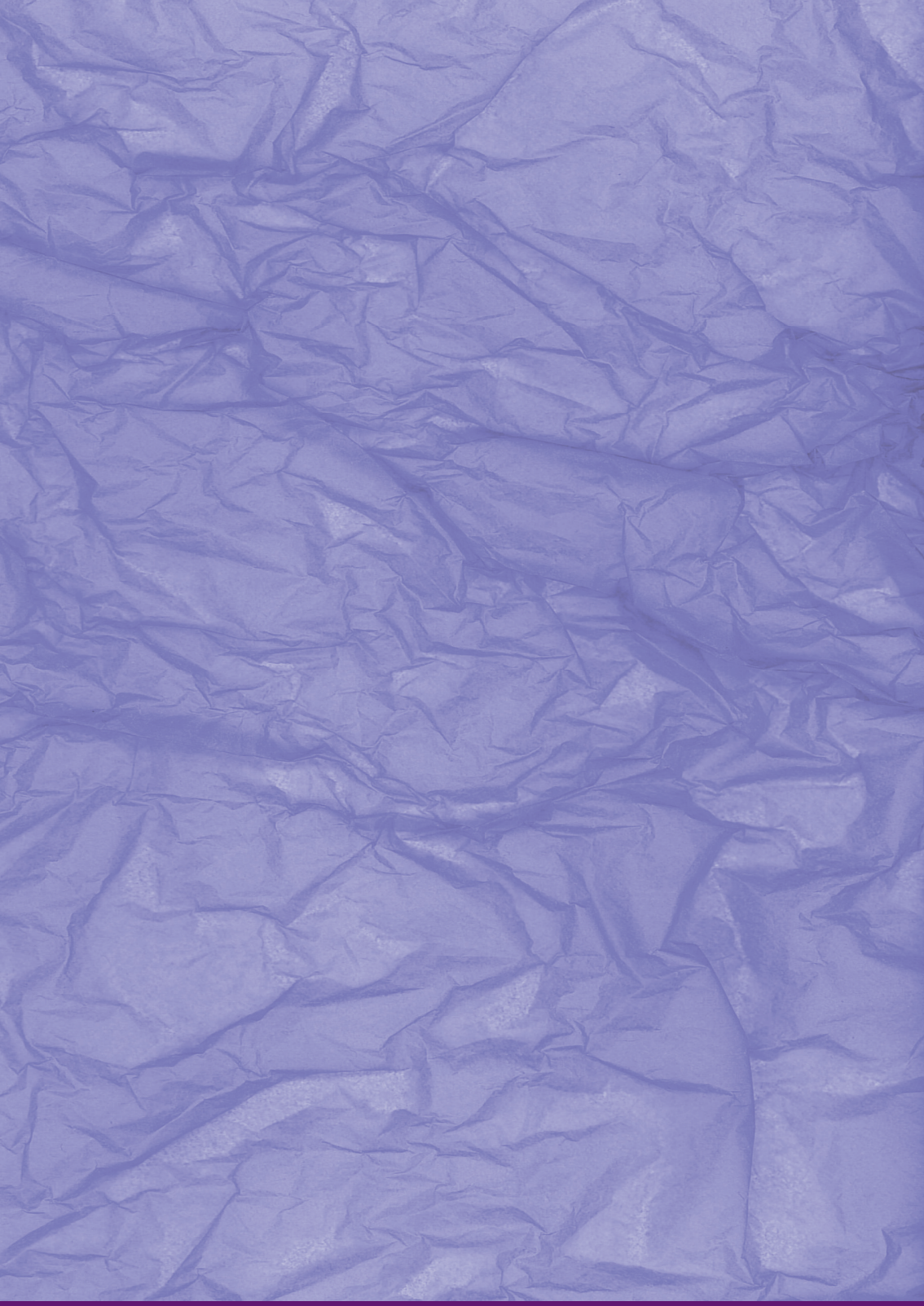
Somos conscientes de que nestes anos evolucionamos pero na nosa sociedade aínda permanecen pautas culturais e estruturas sociais que lexitimán a negación e a subordinación que historicamente padeceron as mulleres en relación cos homes. Agora é preciso asumir que a Igualdade de Oportunidades non será posible se non vén acompañada de cambios e medidas correctivas na organización do traballo e do tempo, no propio concepto de actividade, nos modelos de familia e de participación social e política, así como nas actitudes, as condutas e os modelos de relación entre mulleres e homes. Por este motivo, o Concello de Monforte dá un paso máis e presenta este II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, para que constituía unha resposta eficaz ás necesidades da poboación de Monforte e logre unha igualdade real entre homes e mulleres.

A partir do diagnóstico actualizado da situación, elaborouse un programa de actuación estruturado a partir dos principios e liñas de intervención do VI Plan Galego para a Igualdade de Mulleres e Homes, isto é a mellora da gobernanza a favor da igualdade; o cambio de valores e modelos para a igualdade; o aproveitamento do talento feminino; a conciliación corresponsable e calidade de vida; a participación activa das mulleres na sociedade e a acción integral para combater a violencia de xénero.





Marco Normativo da Igualdade





Marco Normativo

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

MARCO INTERNACIONAL

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

UNIÓN EUROPEA

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

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española
- Lei 27/2003, de 31 de xullo, reguladora da Orde de protección das vítimas de violencia doméstica
- Lei 30/2003, de 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno
- Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero
- Real Decreto 355/2004 polo que se crea un rexistro central para a protección das vítimas da violencia doméstica
- Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2008-2011
- Anteproxecto de Lei integral para a igualdade de trato e a non discriminación



ÁMBITO GALEGO

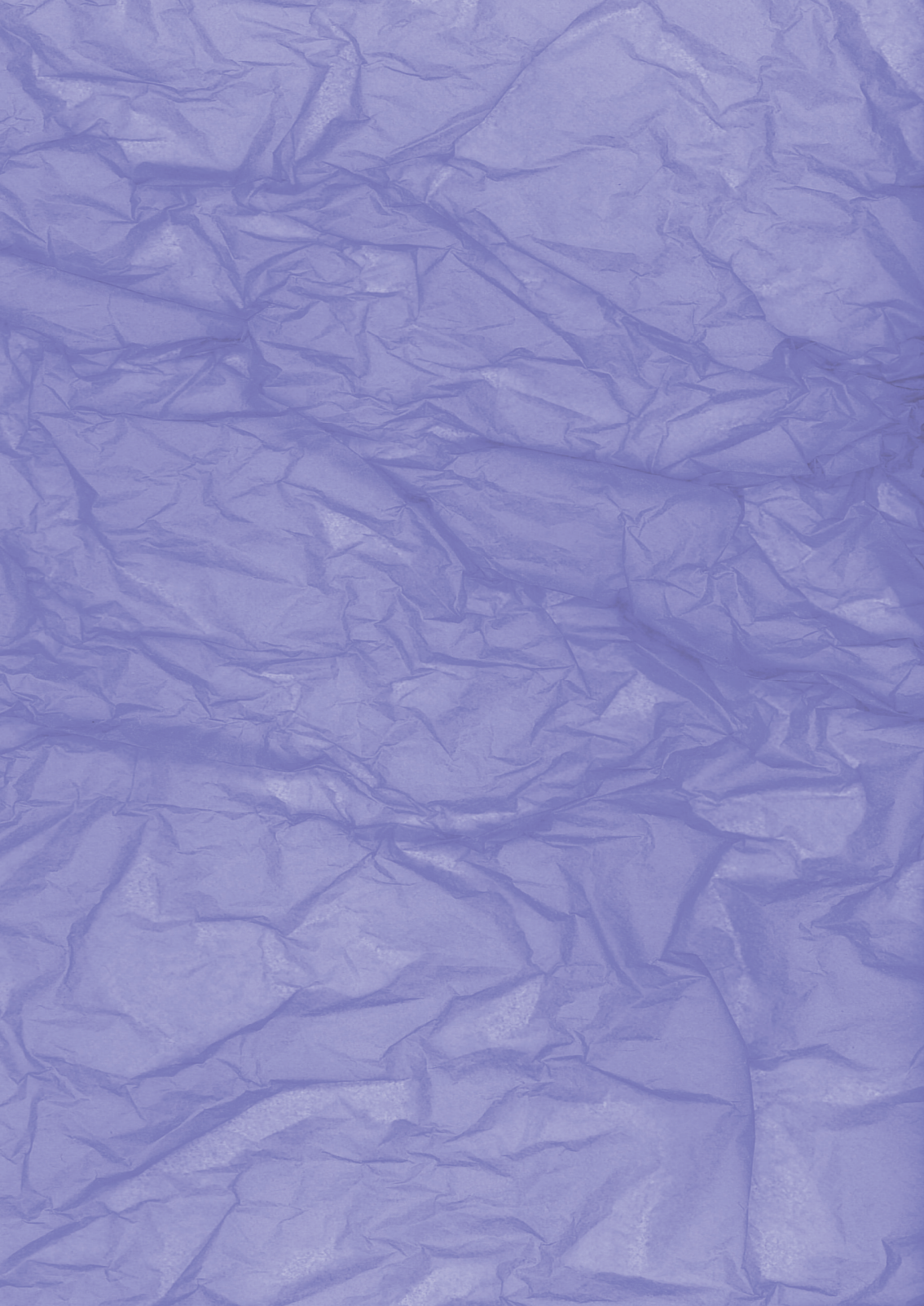
- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes
- Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero
- Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia
- Pacto Galego polo emprego, asinado en 2007
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galicia
- Plan de fomento da corresponsabilidade
- VI Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2013-2015

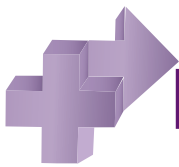
ÁMBITO LOCAL

- I Plan de Igualdade de Concello de Monforte 2009-20012
- Mesa de Coordinación para a mellora na atención a vítimas de violencia de xénero na comarca de Lemos novembro de 2009



Principios reitores





Principios Reitores

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

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

REFORZAMENTO DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDADE

Institucionalizar a perspectiva de xénero en todas as Concellerías, Departamentos e Áreas municipais.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

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

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN E COORDINACIÓN

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

PRINCIPIO DE OPTIMIZACIÓN E RENDIBILIDADE

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

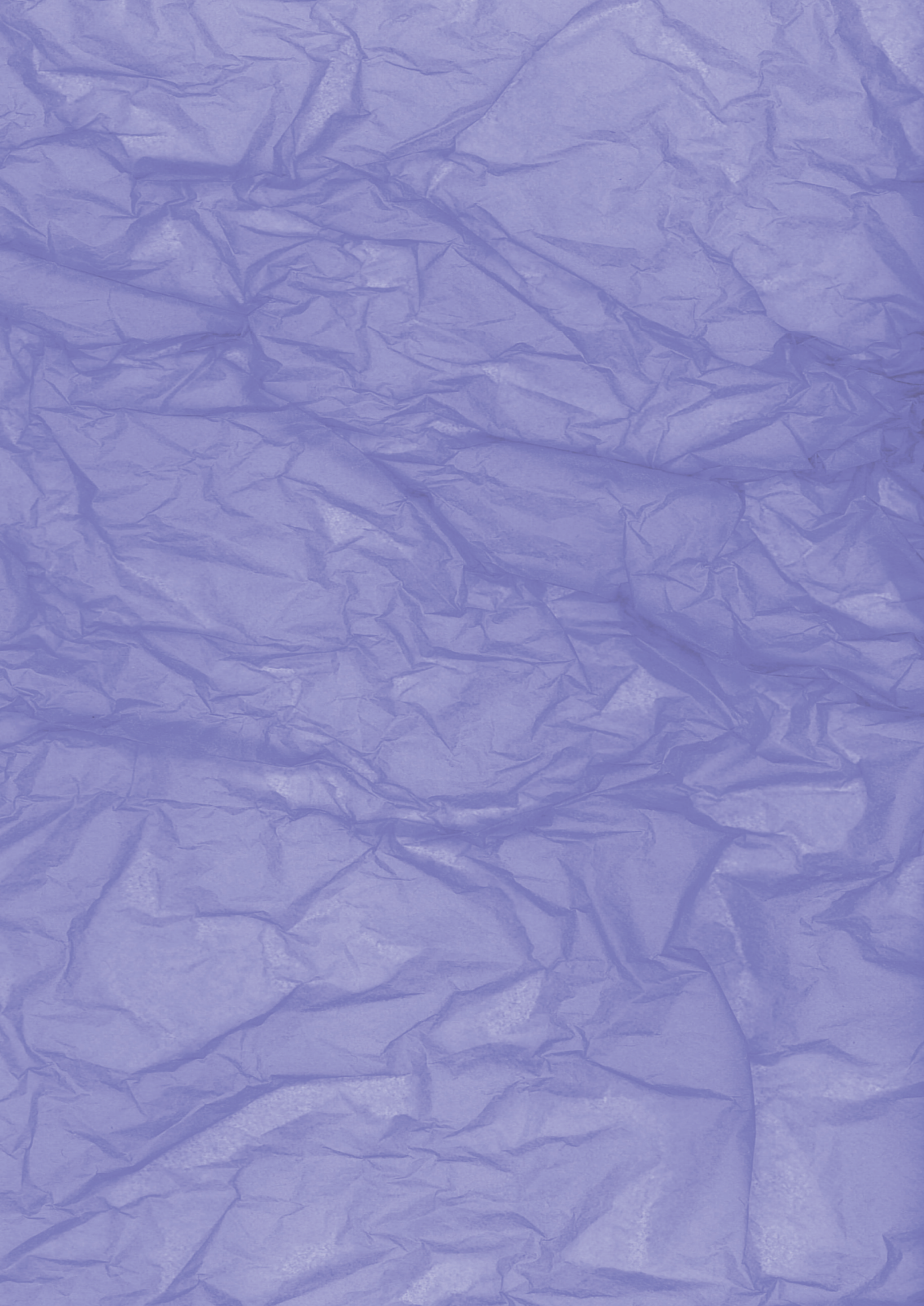
PRINCIPIO DE RESPECTO Á DIVERSIDADE E Á DIFERENZA

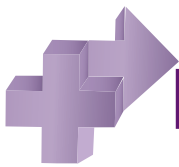
Respectando tanto a diversidade e as diferenzas existentes entre mulleres e homes ao longo dos seus ciclos vitais, expectativas, interese, así coma á diversidade e diferenzas existentes dentro dos propios colectivos de mulleres e homes.





Metodoloxía e fases





Metodoloxía e fases

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

01 CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO

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

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

02 INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

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

Para a elaboración do II PIOM tívose en conta como primeira fonte documental os resultados recollidos na avaliación do I Plan de Igualdade de Oportunidades para as Mulleres do Concello de Monforte 2009 – 2012.

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

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

Recolleuse a opinión de diferentes colectivos do concello a través do deseño e aplicación de cuestionarios elaborados á medida do Concello de Monforte. Un dos cuestionarios dirixiuse ao persoal político e técnico do Concello onde se recollía a súa valoración en opinión sobre os contidos do anterior plan e do que debería incluír o actual.

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

Enriquecido todo isto coa consulta de fontes bibliográficas de referencia.





Metodoloxía e fases

03 INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

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

- Charla e mesa informativa sobre o que é un Plan de Igualdade e solicitude de colaboración e suxestións para a elaboración do segundo plan dirixido ao persoal técnico e político do Concello. Esta mesa de traballo conformouse o día 10 de outubro de 2013 ás 12:30 horas e celebrouse na Sala de Plenos do Concello.
- Charla e mesa informativa sobre o que é un Plan de Igualdade e solicitude de colaboración e suxestións para a elaboración do segundo plan dirixido aos axentes sociais claves do Concello, isto é, invitouse a participar a todas as asociacións, incluídas as escolares, persoal da área sanitaria do Concello (hospital e centro de saúde), forzas e corpos de seguridade, equipos directivos de todos os centros escolares, clubs deportivos, etc. Esta mesa de traballo conformouse tamén o día 10 de outubro de 2013 ás 13:30 horas e celebrouse na Sala de Plenos do Concello.
- Cuestionario ao persoal político e técnico e axentes sociais do Concello de Monforte no que se recolleron datos cuantitativos e cualitativos.
- Cuestionario a axentes sociais, nomeado cuestionario a Informantes Clave, no que tamén se recolleron datos cuantitativos e cualitativos.

04 ELABORACIÓN E CONSULTA

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

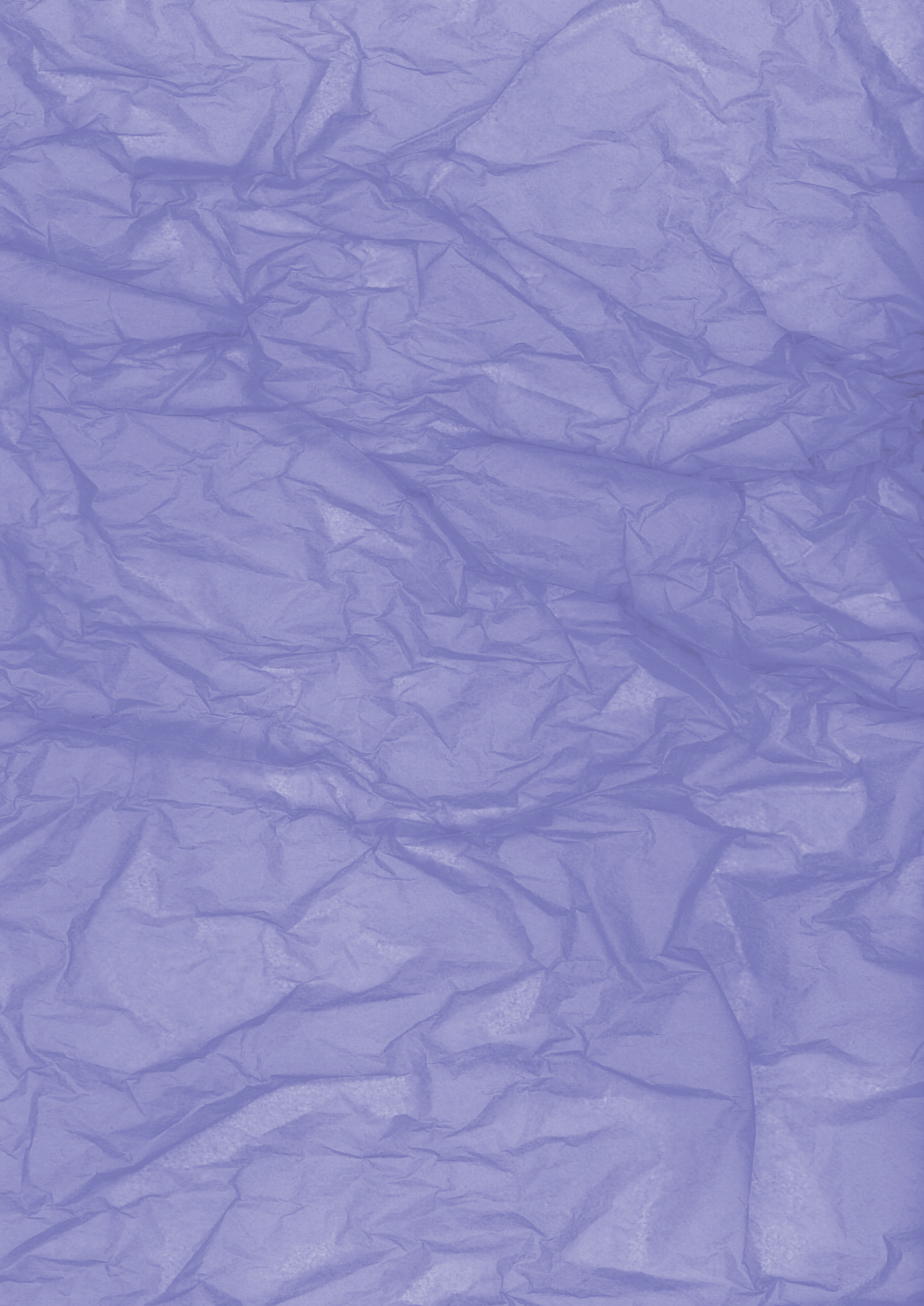
05 DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

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

Hai que destacar que foi un proceso moi participativo onde persoal técnico e político do Concello e axentes sociais de diferentes ámbitos acudiron ás mesas informativas, contestando aos diferentes cuestionarios e elaboraron propostas. A todas as persoas que colaboraron. MOITAS GRAZAS!!!



Diagnose



Diagnose

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

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

Os datos obtidos extraéronse de:

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

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

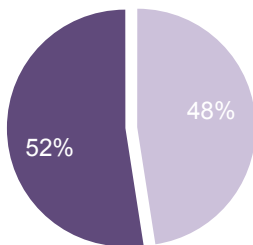
- ➔ Datos e gráficos de Poboación.
- ➔ Datos e gráficos do Concello.
- ➔ Datos e gráficos de Emprego.
- ➔ Datos e gráficos de Educación.
- ➔ Datos e gráficos de Cultura, Deporte, Lecer e Asociacións.
- ➔ Datos e gráficos do CIM e Violencia de Xénero.
- ➔ Datos e gráficos de Resposta ás Enquisas do persoal técnico e político do Concello.
- ➔ Datos e gráficos de Resposta ás Enquisas dos Informantes Clave.
- ➔ Análise DAFO.



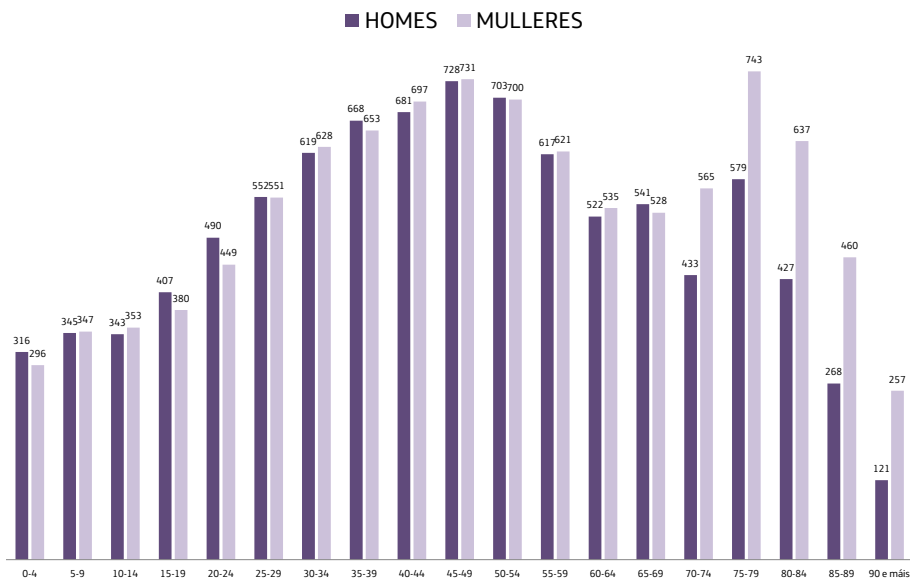
Diagnose: Datos e gráficos de poboación

Poboación total de Monforte: 19.604 persoas

■ HOMES ■ MULLERES



Poboación segundo sexo e grupos quinquenais de idade 2011

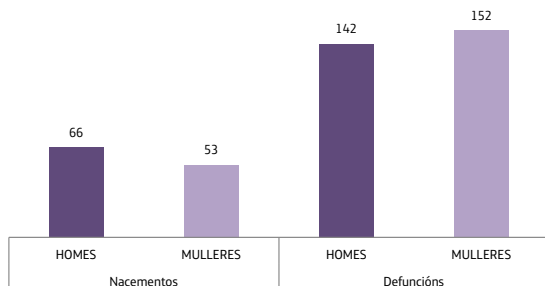


Como podemos observar nestes gráficos, a poboación masculina e feminina de Monforte está equilibrada, non obstante imos apreciando un aumento da poboación feminina segundo envellee a poboación e comprobamos que o índice de envellecemento vai incrementándose con respecto a períodos anteriores.

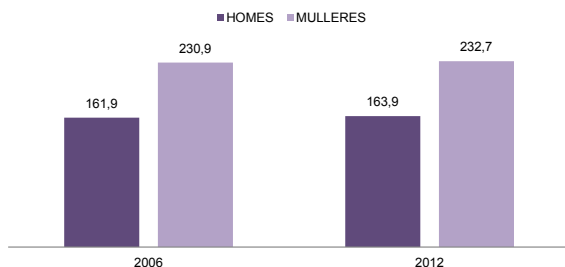


Diagnose: Datos e gráficos de poboación

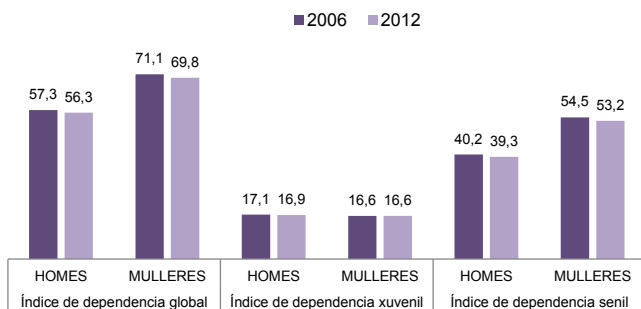
Nacementos vs defuncións



Índice de envellecemento



Índice de dependencia

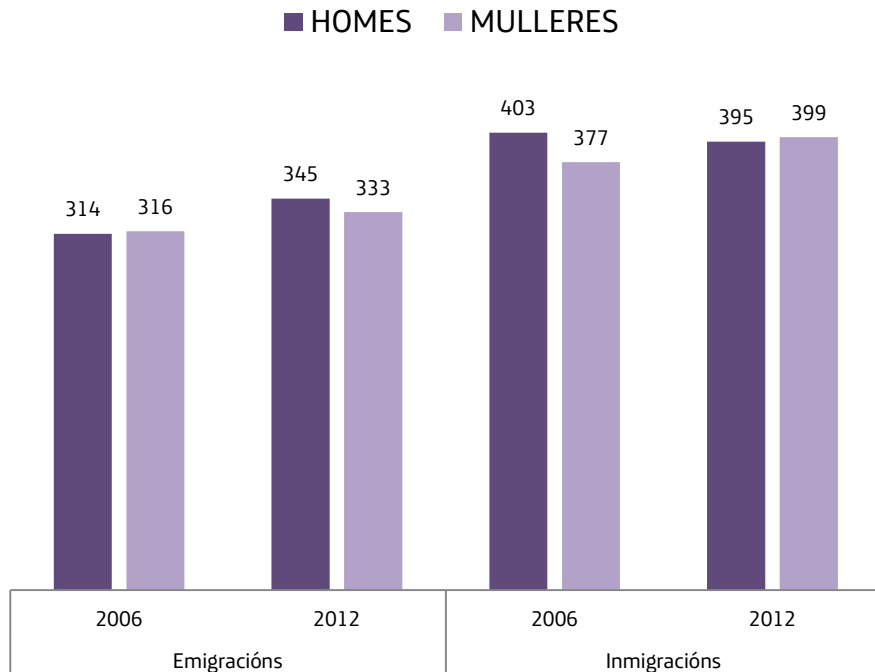


Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

O que chama a atención é que o índice de dependencia das persoas maiores non se incrementa con respecto ao ano 2006, como ocorre noutros concellos.



Movementos Migratorios



Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

Con respecto aos movementos migratorios, aumentaron tanto a emigración masculina como a feminina, mentres que a inmigración se mantén practicamente igual. Nestes momentos a poboación inmigrante supón un 5,34% da poboación do Concello de Monforte, habendo 496 mulleres inmigrantes das cales o 49,19% proceden de Europa, 42% proceden de América do Centro e do Sur, 6,25% de África, 2,22% de Asia e tan só unha muller de Oceanía ou apátrida.

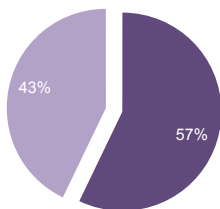


Diagnose: Datos e gráficos do Concello

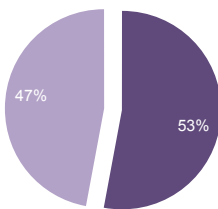
Corporación municipal Concello de Monforte

Grupos políticos Concello de Monforte

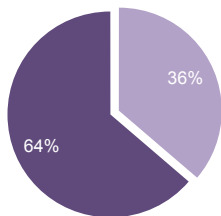
■ HOMES ■ MULLERES



■ HOMES ■ MULLERES



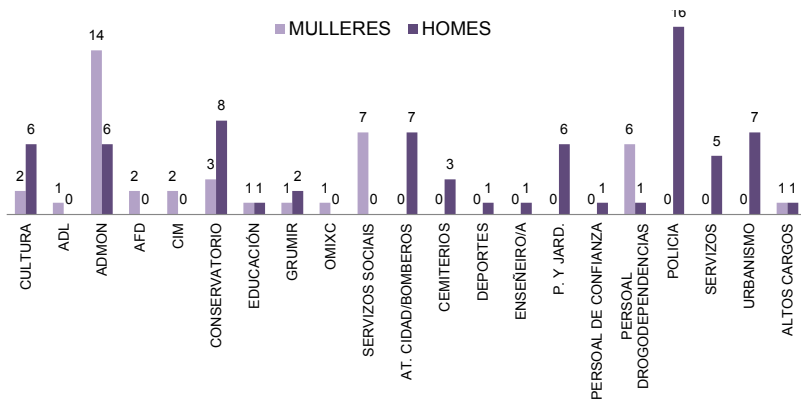
Persoal Concello de Monforte: 113 persoas



■ MULLERES

■ HOMES

Postos de traballo ocupados por homes e mulleres no Concello de Monforte



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

Tanto a representación política, como o persoal técnico do Concello de Monforte, está máis representada por homes que por mulleres.

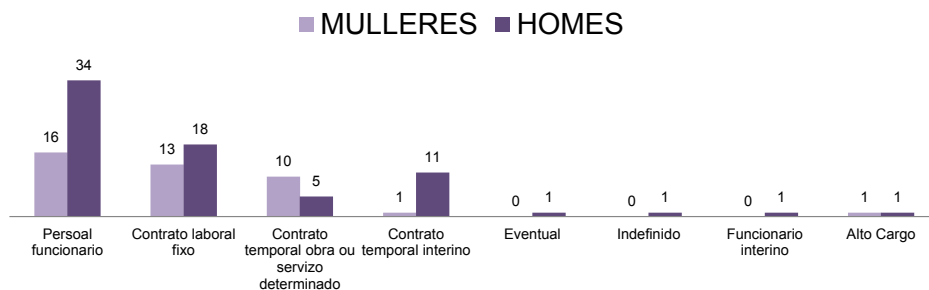
Igualmente no concello traballan máis homes que mulleres e a súa distribución en postos de traballo, como se aprecia no gráfico, mantén unha concentración maior de mulleres en postos relacionados con áreas de administración, servizos sociais e atención, e dos homes en perfís con profesións en áreas tecnolóxicas e de seguridade.





Diagnose: Datos e gráficos do Concello

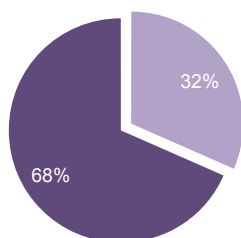
Tipos de contrato do persoal do Concello de Monforte



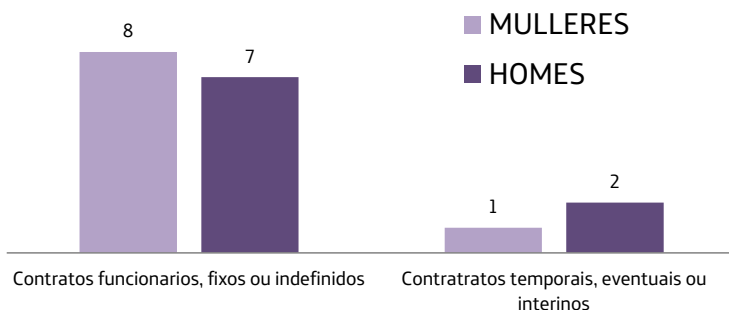
Nos tipos de contrato do concello apreciamos maior estabilidade laboral nos homes.

Postos de toma de decisións no Concello de Monforte

■ MULLERES ■ HOMES



Persoas usuarias das medidas de conciliación do persoal do concello



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

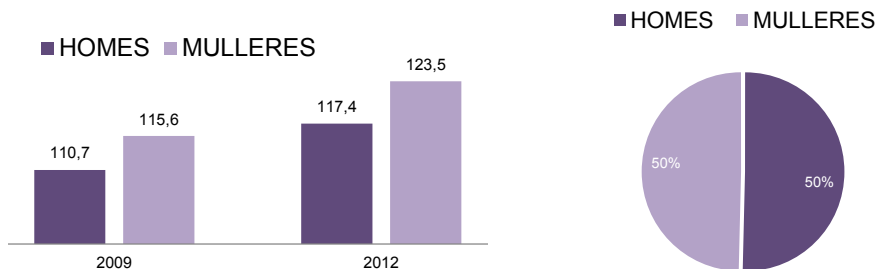
Os homes asumen significativamente máis postos de toma de decisións. E ás medidas de conciliación acóllense homes e mulleres con maior estabilidade laboral.



Diagnose: Datos e gráficos de emprego

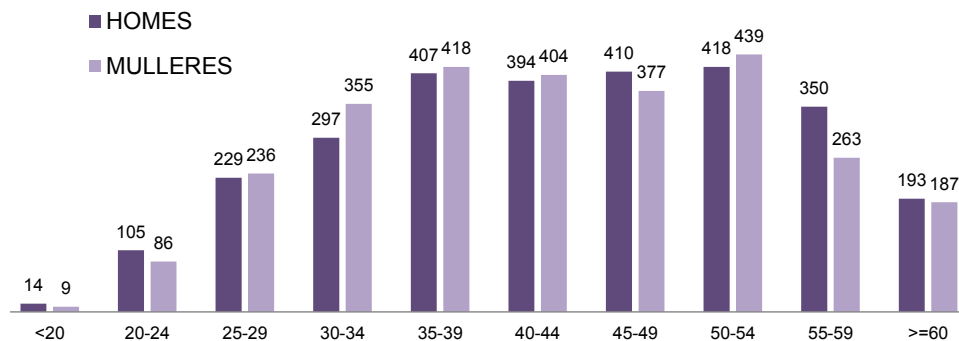
Índice de estrutura de poboación en idade activa

Afiliacións á Seguridade Social xuño 2013



Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral xuño 2013



Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

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

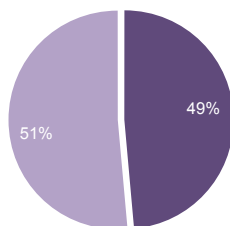




Diagnose: Datos e gráficos de emprego

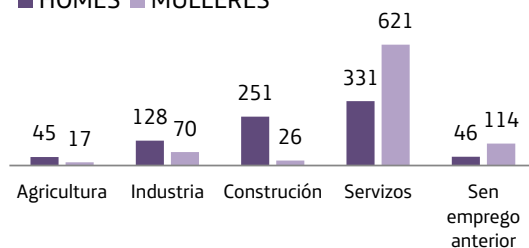
Paro total segundo sexo agosto 2013

■ HOMES ■ MULLERES



Paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade agosto 2013

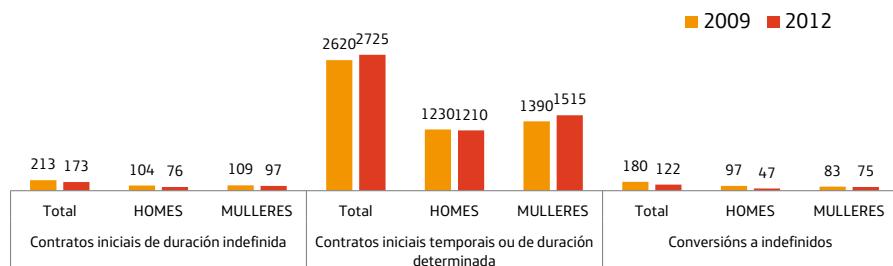
■ HOMES ■ MULLERES



Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

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

Comparativa de contratos rexistrados segundo tipo e sexo



Fonte: Instituto Galego de Estatística (IGE)

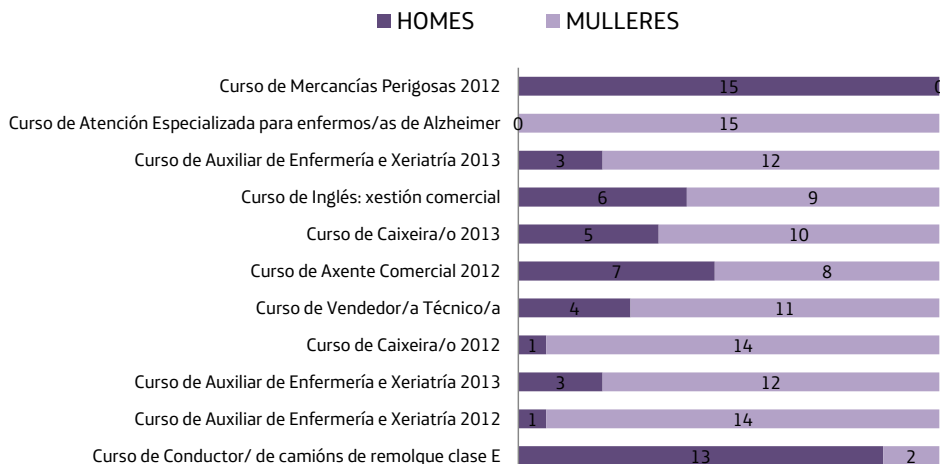
Como vemos neste gráfico, o total de contratos firmados no ano 2012 foron 3.020, dos cales 1.333 corresponderon a homes e 1.687 a mulleres.

O máis salientable é que a temporalidade se incrementa para as mulleres no ano 2012. Ademais prodúcese un descenso en contratación indefinida e conversiones a indefinidos e sempre a muller con cifras menores que os homes, o que indica unha maior precariedade.



Diagnose: Datos e gráficos de emprego

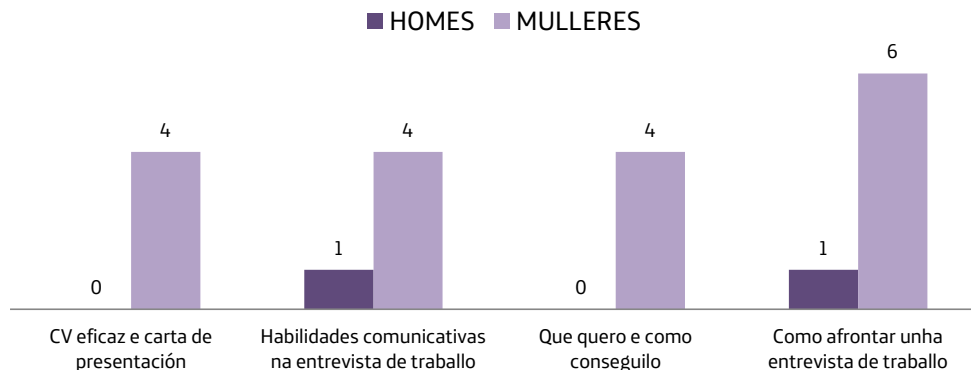
Formación para o emprego impartida no Concello de Monforte 2012 - 2013



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

Os cursos organizados e a asistencia a eles mostran unha distribución estereotipada de xénero, agás o curso de Axente Comercial no que a participación é equilibrada.

Obradoiros do departamento de Orientación Laboral de Monforte



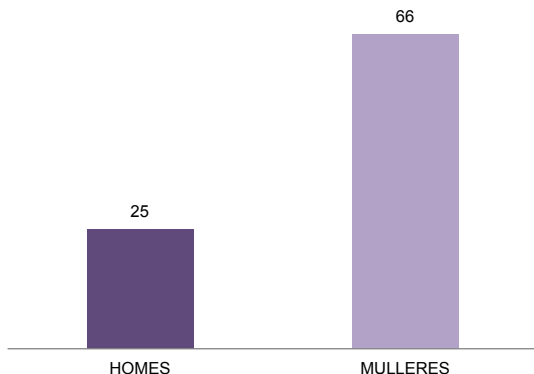
Fonte: Información propia do Concello de Monforte

Con respecto aos obradoiros do departamento de Orientación Laboral do concello, vemos unha participación maioritariamente feminina, aínda que en xeral, a participación é escasa.



Diagnose: Datos e gráficos de emprego

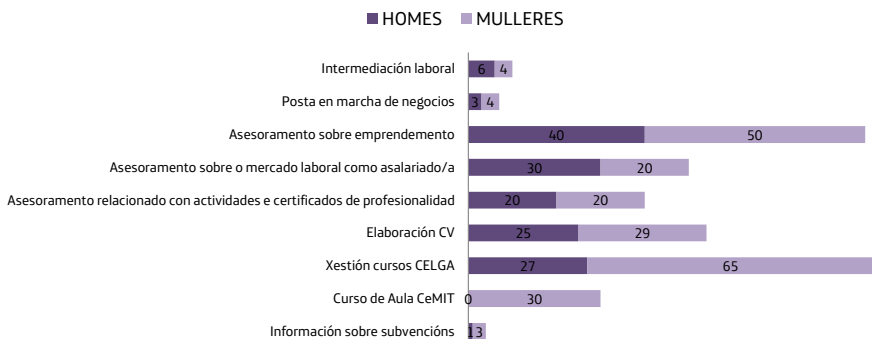
Orientación Laboral: Total de IPIs entre outubro 2012 e xaneiro 2013



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

Na actividade desenvolvida pola persoa Orientadora Laboral no último trimestre de 2012, tiña unha maior dedicación ás mulleres na procura de emprego.

Persoas atendidas pola Axente de Emprego e Desenvolvemento Local (AEDL) do Concello de Monforte dende o 2 de xaneiro de 2013



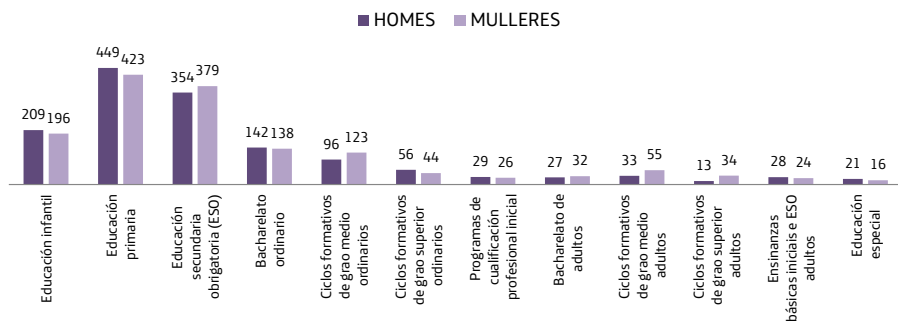
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE

Estes datos, continuidade do último ano, amosan que no actual labor a persoa que desenvolve o posto de Axente de Emprego e Desenvolvemento local mostra máis actividades de orientación cunha participación moi similar de homes e mulleres.

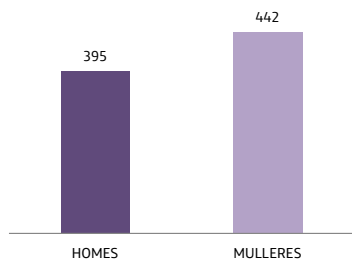


Diagnose: Datos e gráficos de educación

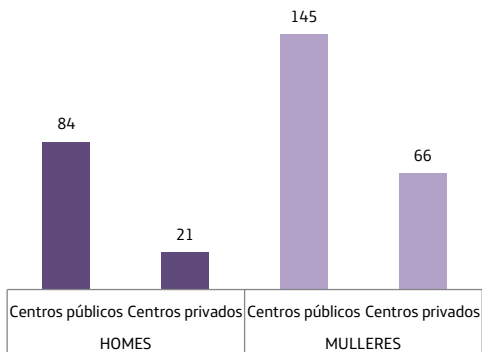
Ensinanza non universitaria. Alumnado matriculado en centros de réxime xeral en funcionamento segundo sexo e nivel de ensinanza



Persoas matriculadas en formación non obrigatoria no Concello de Monforte 2013



Profesorado en centros de réxime xeral segundo o sexo e a titularidade do centro 2013



Nestes gráficos vemos a distribución do alumnado segundo o nivel educativo e comprobamos que hai máis mulleres que continúan formándose tras as ensinanzas obrigatorias e que, por outra banda, o profesorado ten unha sobrerrepresentación feminina.



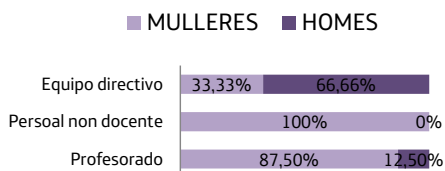


Diagnose: Datos e gráficos de educación

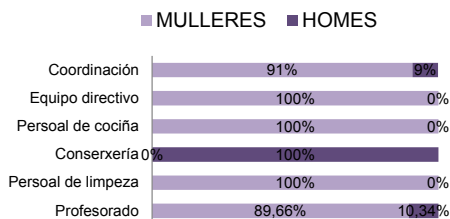
A continuación preséntanse os datos de profesorado para o curso 2013 – 2014 dos centros educativos e a súa representación educativa e directiva:

CENTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA

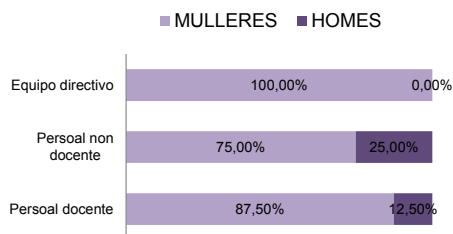
Persoal que traballa no CEIP A Gándara



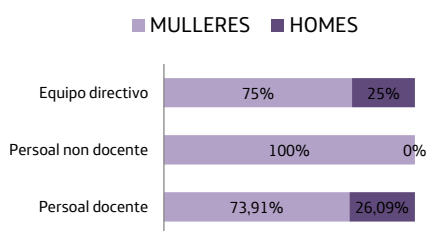
Persoal que traballa no CEIP Monforte



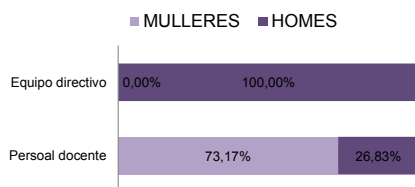
Persoal que traballa no CPR Fundación Educativa Torre de Lemos



Persoal que traballa no CPR Ferroviario



Persoal que traballa no CPR PP. Escolapios



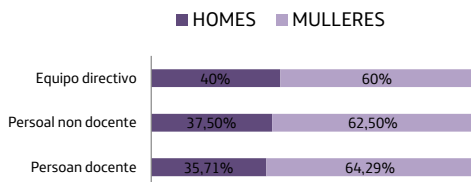
Fonte: Información propia do Concello de Monforte

Nos centros educativos públicos e concertados nos que hai educación de primaria e infantil, comprobamos que aínda que as persoas profesionais da docencia son na súa grande maioría mulleres, en dous dos cinco centros, o equipo directivo está representado na súa maioría por homes.

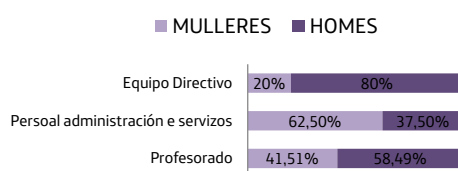


INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

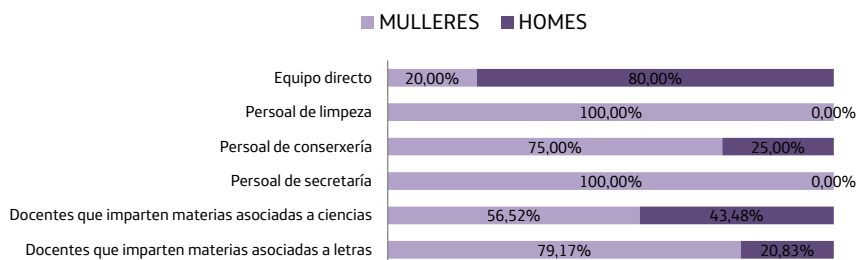
Persoal que traballa no IES A Pinguela



Personal que traballa no IES Daviña Rei



Persoal que traballa no IES Río Cabe



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

A medida que se sobe no nivel educativo, increméntase o profesorado masculino aínda que a representación masculina e feminina está máis igualada, se comproba que as áreas de dirección están máis representadas por homes.

O estudo do Ministerio de Educación para o ano 2010 sobre a distribución do profesorado de ensinanza de réxime xeneral non universitarias por ensinanza que imparte, pon de manifesto que en Galicia son mulleres o 93,4% do profesorado dos centros de Educación Infantil; o 80,3% en Centros de Primaria; o 72,6% en Centros de Primaria e ESO; o 55,7% Centros de ESO e/ou Bacharelato e/ou Ciclos de Grao Medio e Superior.

Na realidade destes centros observamos a sobrerrepresentación de mulleres nos cursos de educación infantil e primaria e o descenso nos cursos superiores.

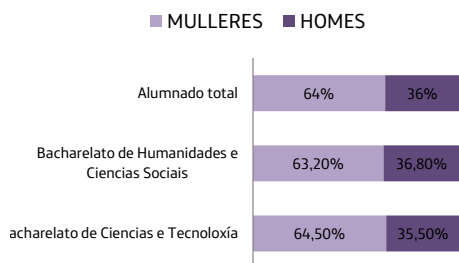




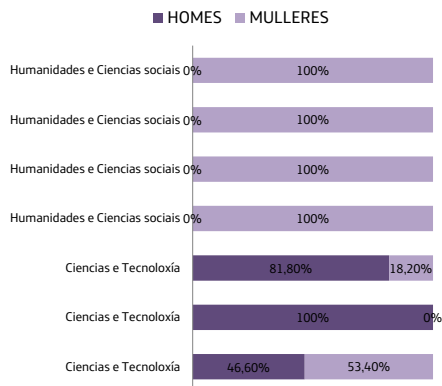
Diagnose: Datos e gráficos de educación

ELECCIÓN DE ESTUDOS DO ALUMNADO DESAGREGADO POR CENTRO, SEXO E ESPECIALIDADES OU ÁREAS EDUCATIVAS:

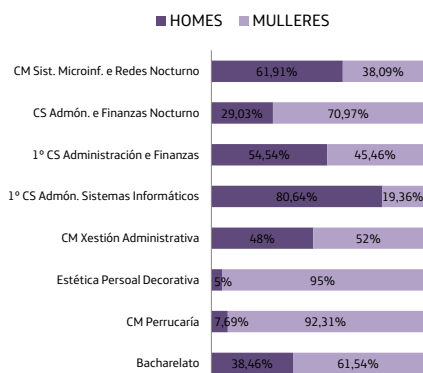
Alumnado por especialidades no IES Río Cabe



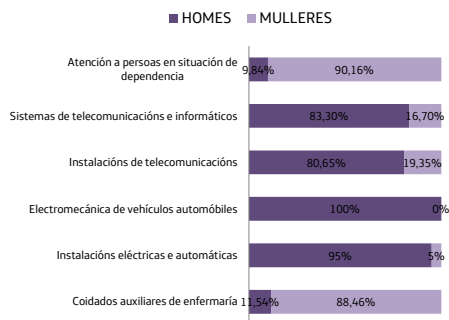
Alumnado por especialidades en bacharelato no IES Daviña Rei



Alumnado por especialidades no IES A Pinguela



Alumnado de ciclos de FP no IES Daviña Rei



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

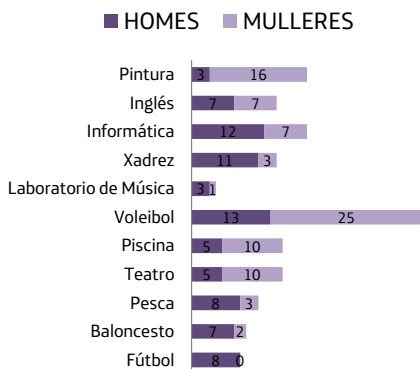
Comprobamos como nas eleccións de estudos se están a repetir criterios tradicionais nos que están actuando estereotipos de xénero.



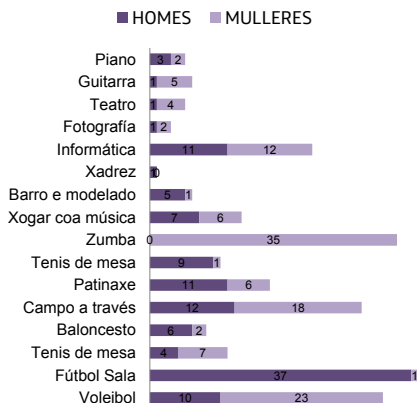
Diagnose: Datos e gráficos de educación

PARTICIPACIÓN NAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES NOS CEIP E NO CENTRO PRIVADO FERROVIARIO:

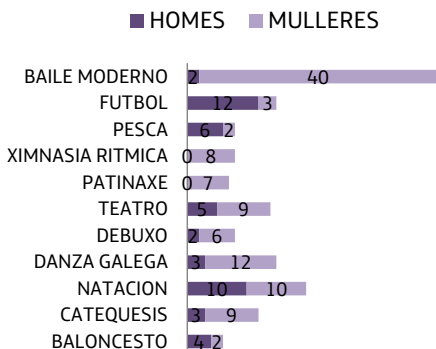
Participación actividades extraescolares no CEIP A Gándara



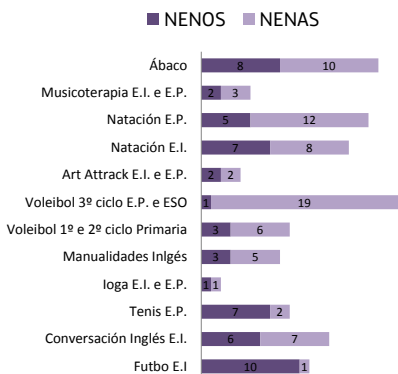
Actividades extraescolares no CPR Ferroviario



Actividades extraescolares no CEIP Monforte



Actividades extraescolares no CPR Torre de Lemos



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

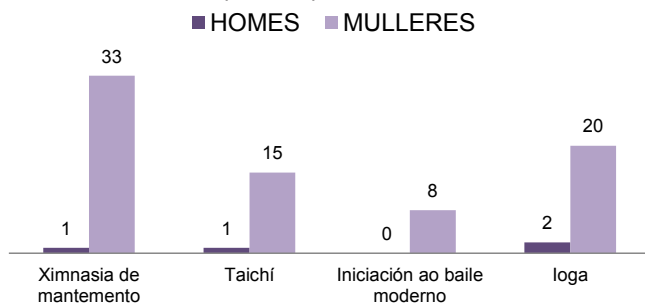
O mesmo ocorre cun número importante de actividades extraescolares que tradicionalmente están vinculadas con estereotipos e roles de xénero e que comprobamos se reproducen nos tres centros educativos aquí representados. Sen embargo, podemos observar que nalgunhas delas, que non están tan influenciadas por estereotipos, a participación é mais equilibrada.

No caso do voleibol, o Concello de Monforte ten unha particularidade específica e histórica ao chegar o equipo feminino a Primeira División.

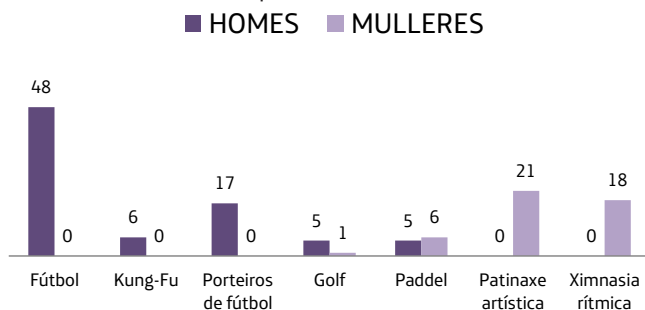




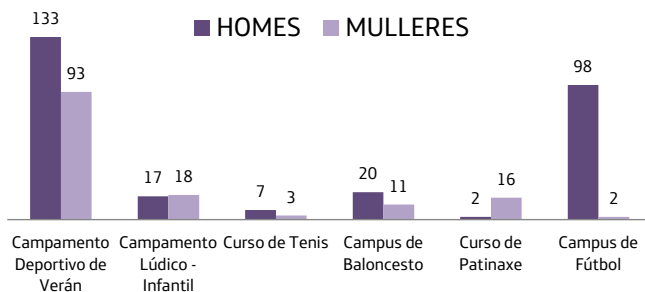
Escolas Deportivas persoas adultas 2012



Escolas Deportivas menores 2012



Actividades Deportivas Verán 2013

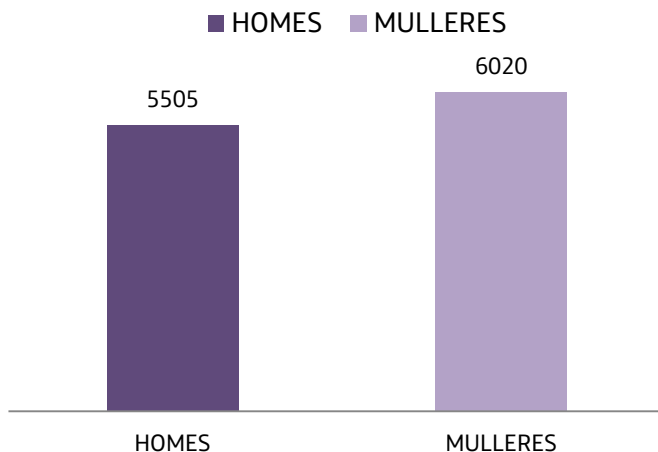


Fonte: Información propia do Concello de Monforte

Nos gráficos das actividades deportivas das persoas adultas e de menores podemos percibir que moitas actividades e a participación nelas están fortemente influenciadas polos estereotipos de xénero, como é o caso do fútbol, do baile moderno, da ximnasia rítmica, etc. nas que participan rapazas e rapaces respectivamente de forma exclusiva en cada unha delas. Nas actividades menos influenciadas por estes estereotipos vemos que se mesturan mellor e sempre hai representación de nenos e nenas.



Usuarios/as da Biblioteca Municipal de Monforte 2012



Fonte: Información propia do Concello de Monforte

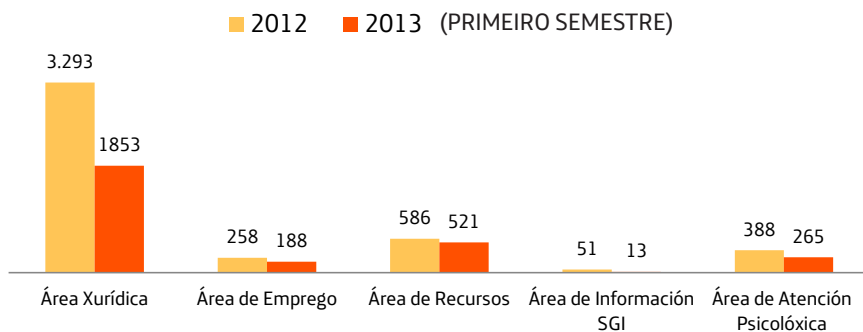
Das actividades do conservatorio e dalgunhas desenvolvidas na biblioteca non se teñen os datos de participación desagregados por sexo, o que impide analizalos con perspectiva de xénero.

O dato de usuarias e usuarios da biblioteca non fai referencia só a persoas adultas e é coincidente con moitas estatísticas estatais, sendo as mulleres máis afeccionadas á lectura que os homes.

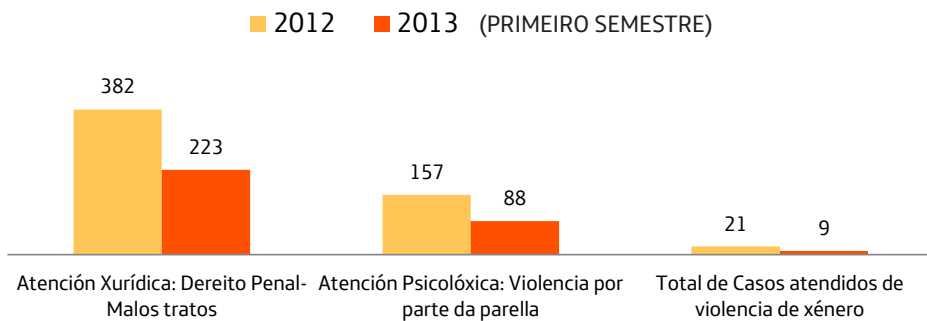


Diagnose: Datos e gráficos da actividade do CIM

Atención CIM



Violencia de xénero

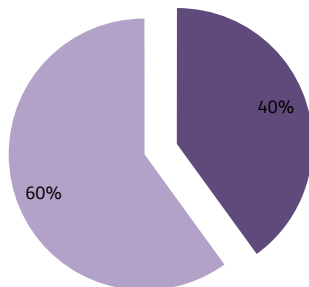




Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

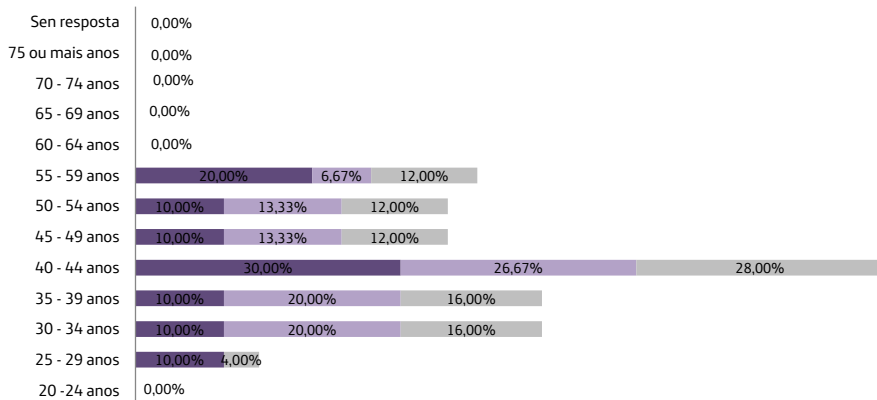
Resposta á enquisa

■ HOMES ■ MULLERES



Idade das pesonas que contestaron ao cuestionario

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL

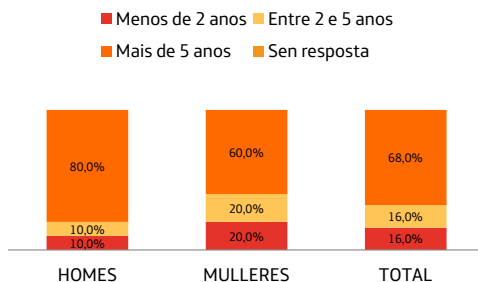


O grupo maioritario de participantes na enquisa de opinión foron mulleres. O grupo maior das persoas participantes situáronse na franxa de idade entre 40 e 44 anos tanto de homes como de mulleres, seguidos dos grupos de 30 a 34 e 35 a 39 anos.

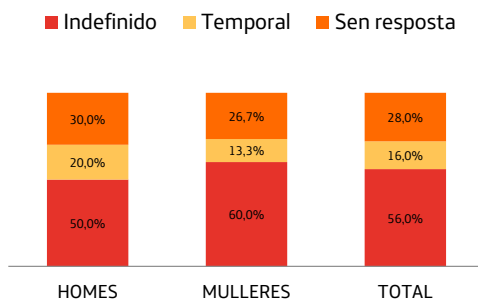


Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

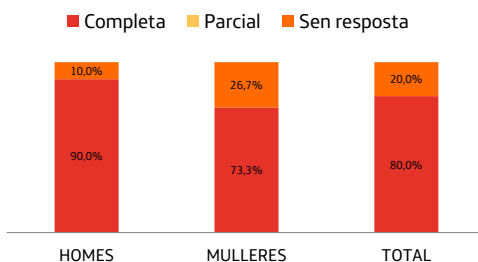
1. Cal é a súa antigüidade traballando no Concello de Monforte?



2. Que tipo de contratación laboral mantén co concello?



3. Que tipo de xornada laboral cumpre na empresa?

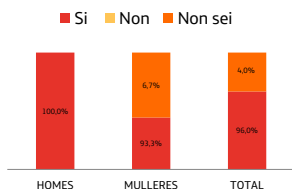


Neste gráficos vemos que de entre as persoas que contestaron ao cuestionario, os homes teñen maior antigüidade traballando no concello e teñen maior porcentaxe de xornadas laborais completas, mentres que as mulleres manifestan ter máis temporalidade. Chama a atención as porcentaxes de sen resposta que atopamos.

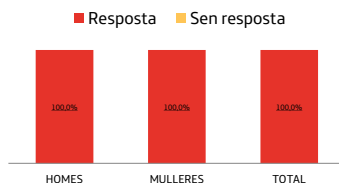


Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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



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



Na resposta á pregunta 4 vemos como a maioría das persoas enquisadas pensan que é un labor do concello asumir o liderado na promoción da igualdade

Todas as persoas contestaron a enquisa e reflectimos todas as contestacións:

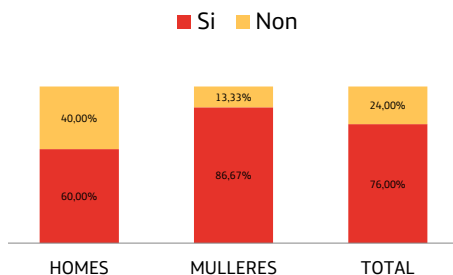
1. Axudar a diminuír as desigualdades existentes entre mulleres e homes.
2. Acadar unha sociedade máis equitativa en todos os ámbitos.
3. Establecer as directrices e obxectivos para intentar acadar a igualdade efectiva entre homes e mulleres como Institución promovendo actividades e medidas nese senso.
4. Acadar o maior nivel de igualdade entre ambos os sexos. Facilitar o acceso a todos os servizos en igualdade e propiciar políticas de educación en igualdade.
5. Fomentar a participación activa das mulleres nas actividades municipais.
6. Asegurar a participación de homes e mulleres en igualdade de condicións en todas as actividades e políticas a todos os niveis.
7. Fomento do principio de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres impulsado e operativizado dende as diferentes áreas municipais.
8. Conseguir una efectiva igualdade.
9. Fomentar a igualdade.
10. Favorecer e dinamizar o compromiso coa igualdade de oportunidades de mulleres e homes no ámbito local.
11. Un plan de igualdade municipal debe servir de ferramenta para impulsar a igualdade dentro dun concello.
12. Conseguir unha convivencia harmónica e xusta entre os homes e mulleres do concello.
13. Axudar a corrir o sistema patriarcal para que as mulleres poidan elixir libremente o seu lugar na sociedade: traballo, relacións persoais, familia, vida social, política, etc.

14. Conseguir unha sociedade máis igualitaria.
15. Establecer áreas claras de actuación que influan de forma directa nos distintos sectores da sociedade destinadas a mellorar a igualdade de oportunidades.
16. Buscar a igualdade.
17. Mellorar a igualdade home/muller no ámbito municipal en cumprimento da normativa vixente, lograr un maior respecto nese eido, optimizar os recursos para a obtención dos resultados sinalados...
18. Igualdade entre homes e mulleres.
19. Definir dentro do ámbito territorial municipal as políticas en plan de igualdade entre homes e mulleres e de homes dirixidas a súa poboación.
20. Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres que sexa de referencia para os cidadáns.
21. Como o seu nome indica lograr esa igualdade.
22. O que non exista a diferenza por ser home ou muller, que sexa a persoa.
23. Promover dende o ámbito municipal e tendo en conta a lexislación vixente a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
24. Desenvolver os obxectivos necesarios para influir suficientemente na sociedade local a igualdade de oportunidades sen distinción de sexos.
25. Lograr o avance da igualdade real entre mulleres e homes e a eliminación das barreiras das desigualdades entre as propias mulleres.

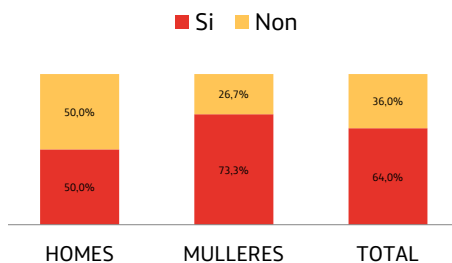




6. Coñece os contidos do anterior PIOM de Monforte?



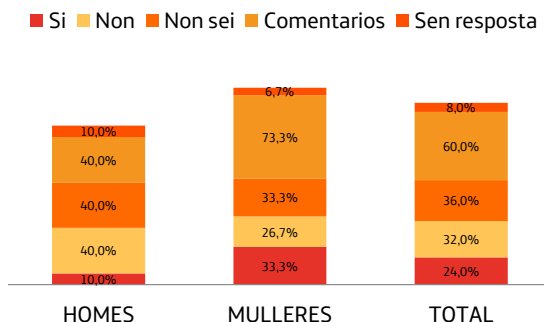
7. Coñece os resultados (avaliación) obtidos polo I PIOM do Concello de Monforte?



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



8. Considera que o Plan de Igualdade anterior cumpriu estas finalidades?



COMENTARIOS REALIZADOS:

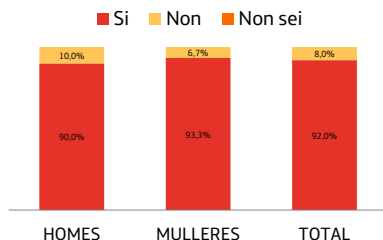
- Considero que no momento no que se elaborou o I plan debido a ser o primeiro puido ser demasiado ambicioso, por exemplo na área de actuación de educación e formación marcouse como obxectivo xeral o fomento e reforzo do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, pero quizais sen decatarse de que nos colexios só nos ocupamos do mantemento das instalacións e non da formación dos diferentes membros da comunidade educativa.
- Era demasiado ambicioso.
- Non lin as conclusións. Non podo dar unha opinión.
- Pouca aplicación práctica.
- Considero que houbo moitos elementos de mellora, pero quizais para ser o primeiro plan de igualdade formuláronse obxectivos demasiado ambiciosos.
- Parecíame un plan demasiado ambicioso cuns obxectivos máis a longo prazo. Non contou cun seguimento nin avaliación.
- Consecución parcial dos obxectivos.
- En liñas xerais podemos concluir que o I PIOM contribuíu a que o concello aplicara as políticas de igualdade dun xeito transversal a través das actuacións establecidas aínda que moitos aspectos deste I plan poden ser mellorados no II PIOM tal e como se especifica na avaliación.
- Os resultados da avaliación servíronnos para indicar en que medida se conseguiron moitos dos obxectivos pretendidos no I PIOM ,pero tamén nos serviron para avaliar en que medida outros non se acadaron por diferentes motivos.
- Parcialmente , plan demasiado ambicioso . Precísanse máis recursos humanos e económicos.
- Soamente sei das dúas follas de conclusións e recomendacións que nos deran na reunión que tivemos no concello.
- Sí, xa que introduciu un gran avance cara a unha sociedade mais equitativa, intentado diminuír as desigualdades.
- Debido a que levo poucos meses traballando no concello descoñezo dito plan.
- Seguramente por ser demasiado ambicioso e pouco real.
- Penso que o plan de igualdade anterior non cumpriu as finalidades que tiña. Persoalmente creo que puido influír que por diversos motivos o persoal das diversas áreas non puido atender ao que se tiña establecido no plan, mais por outra parte tamén creo que postas en común a través de enquisas como esta e de reunións son importantes para trazar un plan realista e realizable por parte de cada área na parte que lle corresponda.



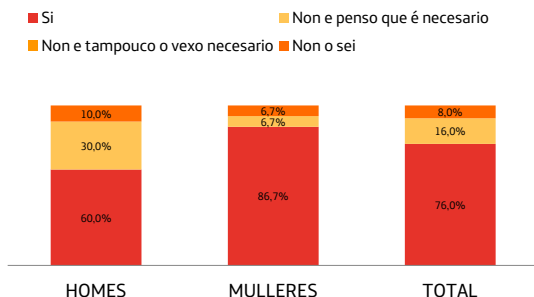


Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

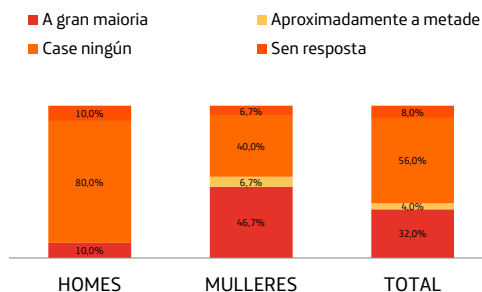
9. Sabe a quen debe dirixirse no caso de que teña algunha dúbida sobre o Plan ou calquera outra cuestión relacionada co mesmo?



10. Sabía vostede que o Concello de Monforte solicita e obtén subvencións para Programas de conciliación, de saúde, violencia de xénero, e coeducación?



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

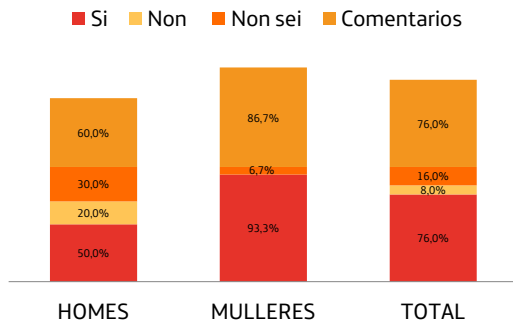


Vemos un elevado grao de coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade por parte do persoal. Sinalar que se mantén un lixeiro nivel maior de información nas mulleres. Unha razón é que como vimos nos datos de postos de traballo ocupados polo persoal do Concello, había máis mulleres traballando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

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



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



Un 82,35% do persoal técnico e un 57,14% dos/as axentes sociais considera importante que se analicen os datos en función do sexo.

COMENTARIOS REALIZADOS:

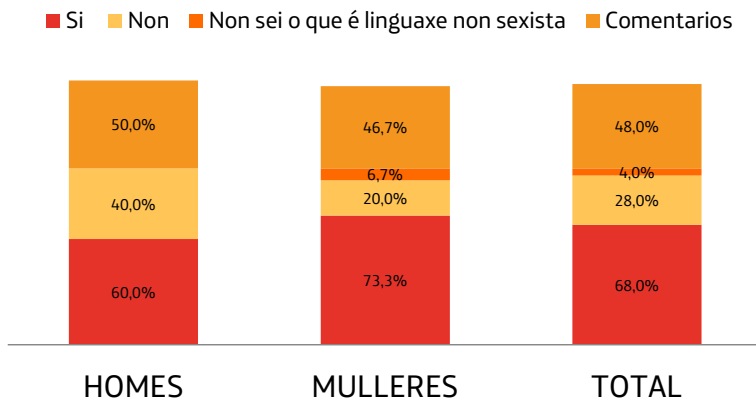
- Para coñecer a realidade dun xeito obxectivo e cuantitativo.
- Depende das actividades, algunhas son imposibles de cuantificar
- Para as estatísticas e para comprobar os avances na igualdade de oportunidades
- Nalgúns temas pode ser necesario, noutros non o considero necesario. Exemplo os usuarios dun arquivo non, os dunha biblioteca sí.
- A información facilita a toma de decisións
- Si é necesario, soamente así somos coñecedores da realidade, é dicir, daqueles recursos que son máis empregados por homes que por mulleres. Este tipo de datos axúdannos a poder impulsar accións dirixidas á participación igualitaria.
- Si, de cara ó fomento do principio de igualdade, única e exclusivamente.
- Paréceme esencial reflectir os datos segregados por sexos para poder coñecer a realidade dos homes e mulleres no desenvolvemento do noso traballo, para os efectos de analizar os mesmos e poder realizar un estudo da realidade de homes e mulleres, detectando as posibles discriminacións e concluindo que actuacións se deben levar a cabo para atallar as desigualdades detectadas.
- Considero moi importante que os datos se analicen en función do sexo, xa que é o punto de partida para poder paliar as discriminacións home - muller.
- Só así é posible coñecer a realidade económica e social do concello.
- Coñecer a realidade e poder planificar actuacións de futuro.
- Os efectos de ver aínda as desigualdades existente entre sexos e intentar poñer remedio.
- É conveniente saber o grao de incidencia do que se pretende avaliar segundo o sexo, dependendo dos datos que se empreguen a non diferenciación pode levar a resultados "erróneos" ou "desvirtuados".
- Si co fin de coñecer a porcentaxe de consultas ou xestións realizadas de interese para cada sexo.
- Dependendo dos datos, pode ser importante desagregalos por sexo ou superfluo.
- Para comprobar entre outras cousas se está a conseguir esa igualdade ou para elaborar programas se non é así.
- Se queremos a integración completa no traballo de muller e home, non ten porque existir a diferenza.
- Na maioría dos casos considero importante esta análise. A variable sexo é un factor moi importante nalgunhas actividades municipais.
- O importante non é mirar quen saca os datos o importante é sacalos.





Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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



Repítense os datos anteriores nos que as mulleres teñen unha maior vixilancia nestes temas. Os comentarios que xerou esta pregunta reflíctense a continuación.

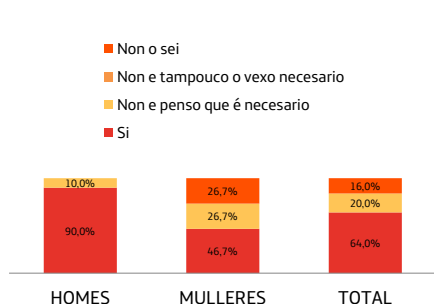
COMENTARIOS REALIZADOS:

- Cando menos, procuro que así sexa, agora ben, considero que, ás veces, o feito de indicar ambos os dous sexos (veciñas e veciños) pode producir ralentización no texto, neste sentido, a lingüística debería de esforzarse máis por buscar termos que englobasen os dous sexos, do tipo alumnado, profesorado, veciñanza, etc.
- Se utiliza unha linguaxe correcta.
- Procuramos facelo....
- Non me parece necesaria, o que hai que empregar é unha linguaxe correcta.
- Son documentos formalizados e existen dificultades técnicas para a adaptación da linguaxe.
- Para poder desenvolver correctamente o noso traballo paréceme esencial aplicar unha linguaxe non sexista xa que coa aplicación da mesma ademais de contribuír co fin último do noso traballo "a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres", debemos servir de modelo a seguir polo resto do persoal técnico do concello.
- Si, dende este departamento non só se emprega unha linguaxe non sexista, senón que se promove que así o fagan dende os demais departamentos do concello.
- Aínda así non están repasadas todas as plantillas informáticas para que así sexa.
- A maioría non, xa que empregan unha linguaxe común
- Son informes genéricos y depende a la persona a la que vayan dirigidos.
- Trátase de empregar unha linguaxe non sexista. Con todo creo que neste aspecto así como noutros relacionados coa igualdade de oportunidades é necesario que o persoal municipal reciba unha información rigorosa, pero á vez clara e de fácil comprensión. Esa formación nalgúns casos pode relacionarse con todas as áreas municipais en xeral e nalgúns con áreas concretas. Esa formación debería recibirse do xeito máis doado para o persoal municipal quizais a través de sesións formativas curtas presenciais ou tutorialmente. Nese caso ao mellor sería idóneo ter unhas actividades que realizar para demostrar a adquisición de coñecementos importantes en cuestión de igualdade por parte do persoal municipal. Algún aspecto xa citado no cuestionario penso que debe ser obxecto de formación por exemplo a desagregación por sexos, a linguaxe non sexista...
- Somos todos homes

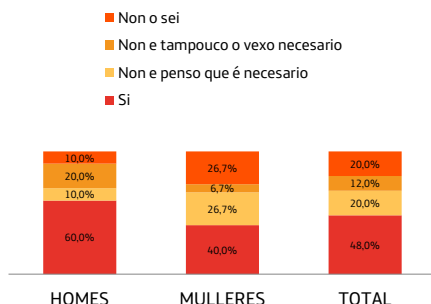


Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

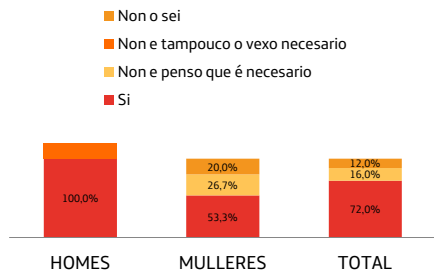
14. Considera vostede que mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de promoción no Concello?



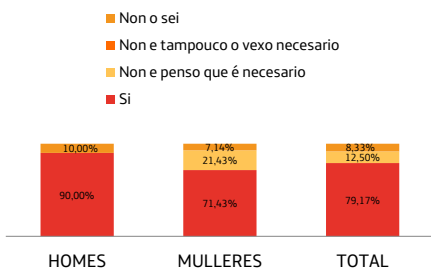
15. Cree vostede que se están levando a cabo no concello accións para que as mulleres e os homes ocupen postos tradicionalmente ocupados polo sexo oposto?



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



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

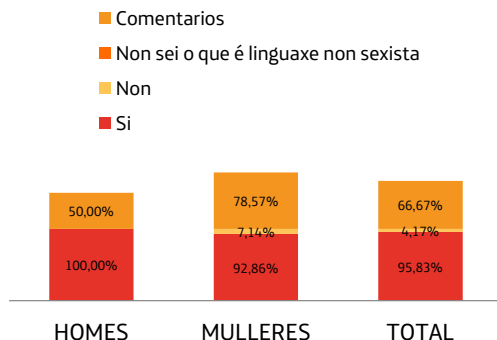


Chama a atención a diferente percepción de homes e mulleres con respecto aos temas de oportunidades de promoción profesional e políticas salariais. Estas percepcións coinciden con datos doutros estudos como “La mujer directiva en España. Women as Leaders de PwC e Isotés”.



Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

18. Considera importante que se empregue unha linguaxe non sexista desde os distintos departamentos municipais?



É salientable que todos os homes que contestaron a enquisa o consideran importante.

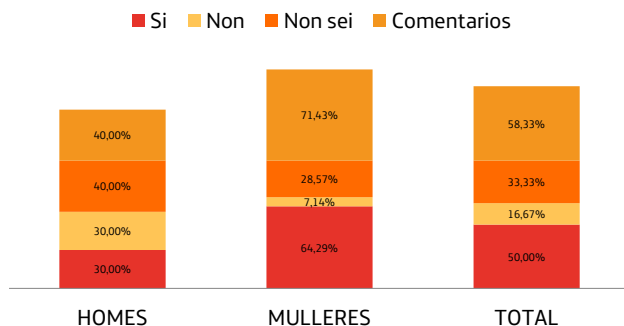
COMENTARIOS REALIZADOS:

- Porque penso que é a linguaxe que sempre se ten que utilizar, e máis sendo un organismo público.
- Volvo repetir que non lle dou importancia. Creo que hai que falar e escribir correctamente con arranxo ás normas morfosintácticas da lingua.
- Vexo dificultades de adaptación dos formularios
- A linguaxe non sexista é o mínimo que se pode esixir se o obxectivo é o fomento da igualdade de oportunidades.
- A través da linguaxe establécese o imaxinario das persoas polo que ao aplicar unha linguaxe non sexista estamos a contribuír na ruptura de estereotipos sexistas que ata o momento xeraba entre outros a linguaxe sexista (regra xeral linguaxe neutra -masculina).
- Si, todo o persoal técnico dos diferentes departamentos do concello debería implicarse dun xeito total no referente a actuacións en materia de igualdade comezando polo uso dunha linguaxe non sexista. A fin de evitar situacións equivocadas e mellorar a autoestima das mulleres.
- Cando non aburrimos conséguese poñer de relevo a realidade de discriminación e a forma na que está inscrita nas nosas mentes sen decatarnos. O primeiro paso é saber que tes o problema para podelo solucionar. Cando cargamos, somos pesadas, conseguimos o efecto contrario.
- Para os efectos de conseguir unha sociedade máis igualitaria rompendo así as barreiras existentes.
- Fundamental de cara ao respecto entre sexos. Non percibo que exista neste concello.
- Suporía un adianto.
- Sempre e cando se informe e forme aos traballadores para o seu emprego.
- É unha forma de promover a igualdade de oportunidades.
- Si que o considero e considero ademais que se deben ter unhas prácticas uniformes para todo o concello. Debe elaborarse como unha especie de pautas, manual para o emprego non sexista da linguaxe. E ese pequeno manual debe estar en posesión de todos os empregados municipais que se estime conveniente para que nas súas producións lingüísticas orais e escritas non se transmita unha discriminación por razón de sexo e especialmente se esas producións se dirixen ao administrado.
- Para tratar de chegar a igualdade real entre homes e mulleres.



Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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



Nesta pregunta os homes teñen menos percepción da transversalidade da toma de decisións e actuacións. De todos os xeitos apréciase certo descoñecemento neste aspecto.

COMENTARIOS REALIZADOS:

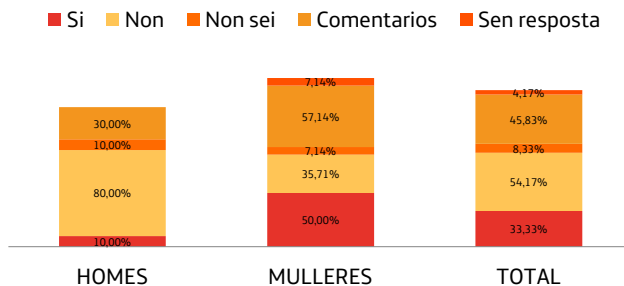
- Tendo en conta que traballo na área de Intervención e na área de Recursos Humanos
- Non o coñezo para poder opinar
- Aféctanos o uso de linguaxe non sexista
- Entendo que a área de deportes e unha área importante de traballo neste sentido, que hai moito campo de actuación, pero sempre buscando uns obxectivos realistas con accións de fomento que se poidan levar a cabo tendo en conta a estrutura desta área a tódolos niveis (persoal, estrutura deportiva dentro do concello, importancia dos clubs deportivos, etc.)
- O II PIOM vai establecer as políticas municipais de igualdade para o período 2013-2016, polo que o mesmo vai a ser a nosa guía ao longo deses anos para o desenvolvemento do noso traballo diario.
- Este departamento será impulsor das políticas de igualdade que se leven a cabo no II PIOM.
- O plan de igualdade debe incluír accións para tódalas áreas.
- Sen dúbida a área de desenvolvemento económico e emprego é clave para a loita contra a discriminación. Todas nós temos claro que a maior independencia económica, menor discriminación.
- Si, e realmente afectarán a todas as áreas porque a finalidade do plan e integrar o trato de oportunidades entre homes e mulleres como principio básico.
- Entendo que todos os departamentos deben estar implicados sobre todo no que se refire concretamente no meu departamento a actuacións internas.
- Non sei cales son os obxectivos do II PIOM.
- Creo que si, porque no anterior plan os obxectivos e actuacións afectaban a todas as áreas municipais practicamente. Por outro lado cuestións como o emprego dunha linguaxe non sexista afectan a todas as áreas municipais. Eu agora estou relacionado sobre todo coa área de Secretaría, pero como sinalei tamén colaboro en tarefas de Normalización Lingüística. Penso que o futuro II PIOM afectará a estas áreas municipais.
- Somos todos homes.





Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

20. As actuacións que se toman desde o seu departamento teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes do municipio?



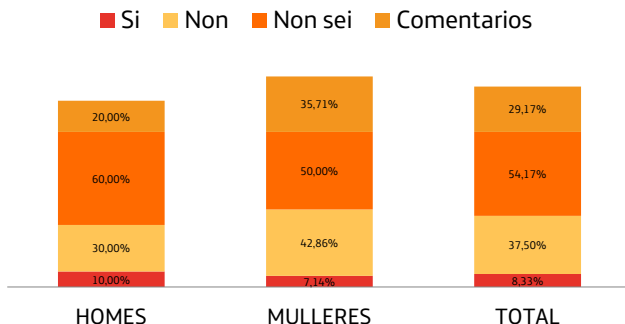
COMENTARIOS REALIZADOS:

- Honestamente considero que non sempre se teñen en conta determinados datos que poderían ser importantísimos á hora de organizar ou programar actividades e se se tivesen en conta, posiblemente o resultado das mesmas cambiaría.
- Por exemplo á hora de tramitar subvención solicítanse para os colectivos máis desfavorecidos e con máis problemas de inclusión no mercado laboral, e tamén á hora de facer ás Bases de selección para estes Plans prima estar dentro de este colectivos.
- Tómase en conta a lexislación vixente
- Tendo en conta que a nosa principal función é romper coas desigualdades de xénero é esencial que calquera actuación, programa,..... levado a cabo dende este servizo teña en conta a realidade dos homes e mulleres do noso municipio.
- Si, a análise da situación social e económica das mulleres e homes do municipio é unha realidade que temos en conta antes de planificar calquera actuación.
- Si, e por iso as accións que se levan a cabo diríxense segundo o caso ó grupo máis desfavorecido.
- É unha das variables mínimas de análise estatística
- É necesario ter en conta estes estudos ou datos xa que nos proporcionan información da situación das mulleres e homes, da súas necesidades e identifican posibles desigualdades e desequilibrios que necesitan abordarse e establecer indicadores de oportunidade e de mellora para integrar a igualdade non obstante o límite do cumprimento dunha lei esta no posible incumprimento de outra.
- Considero que non é necesario na área de servizo realizar ditas actuacións
- O que podo indicar é que en accións que exerzo como por exemplo dar cursos de galego organizados polo concello eu analizo ao alumnado tendo en conta variables moi diversas, entre elas o sexo, e procuro atender á diversidade do alumnado. As inxedanzas de homes e de mulleres non sempre coinciden e as inxedanzas de xente máis nova e máis maior non sempre coinciden. Por exemplo en cursos que dei de galego, en gran parte porque mo permitía o número de persoas anotadas, adecuábame ás inxedanzas de cada persoa e de cada colectivo. Neste caso claramente está como base partir da diversidade do alumnado.



Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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



COMENTARIOS REALIZADOS:

- Non teño claro que todas as traballadoras e traballadores do concello coñezan as funcións e as tarefas en materia de igualdade, o que si considero é que todas e todos somos responsables. Coído que todos deberíamos ter máis información ao respecto, posto que, ás veces, non nos detemos en analizar cada un dos nosos comportamentos na vida diaria e por suposto tampouco como traballadores públicos.
- Penso que a cidadanía en xeral non se toma en serio o tema da igualdade, que "é cousa destas feministas pesadas" e quero crer que tod@s podemos por un "grao de area".
- Sen concretar ningún departamento pódese concluír a necesidade de formación en igualdade para todo o persoal político e técnico do concello que en moitas ocasións é o que provoca que non cumpran coas funcións e responsabilidades que dende cada departamento teñen coa área de igualdade.
- Non, durante a avaliación do I PIOM puidemos observar que algúns departamentos do concello coñecían máis ca outros as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade.
- Non sei dos demais departamentos, pero as persoas que están no noso a maioría descoñecen.
- Non posúo formación en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres
- Penso que hai un descoñecemento grande por esa falta quizais de comunicación mutua, de retroalimentación constante entre a coordinación do plan e as persoas que teñen que realizar accións en relación ao plan. É dicir, o I plan estivo moi ben na miña opinión, pero eu coído que se está a facer que no segundo plan hai que ter máis reunións e máis comunicación entre todos para conseguir os obxectivos do plan que ten que ser un plan realista e realizable tendo en conta os recursos materiais e humanos cos que conta especificamente o Concello de Monforte de Lemos. Porque está claro que o Plan de Igualdade de cada concello debe ser singular porque cada concello ten características moi diferentes (de poboación, carácter máis rural ou máis urbano...). Mesmo en Monforte de Lemos tamén hai que ter en conta non só a cidade de Monforte aínda que teña o 80 por cento da poboación do concello. Non hai que esquecerse dos homes e das mulleres das vinte e seis parroquias rurais do concello.

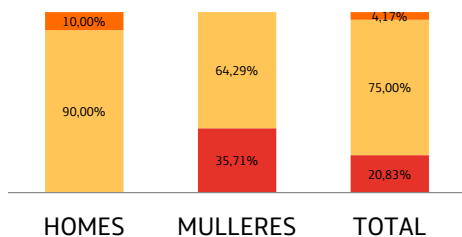




Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

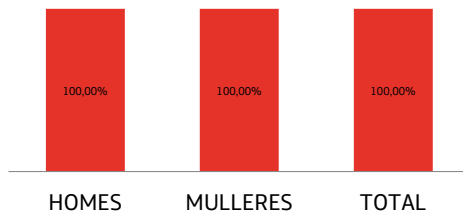
22. Posúe formación en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres?

■ Si ■ Non ■ Non sei



23. Considera importante que o persoal técnico e político teña formación no área de xénero e igualdade?

■ Si ■ Non ■ Non sei



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

Todos e todas comparten a importancia de recibir formación en área de igualdade

MULLER 1: Curso de Igualdade, 2009/2010

MULLER 2:

Curso "Sensibilización en Igualdade de Oportunidades", 2010.

Curso "Igualdade de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo", 2011.

Curso "Igualdade de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales", 2012.

Curso "Igualdade de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH", 2013.

MULLER 3:

Experta profesional universitaria en normativa aplicable en materia de igualdade entre homes e mulleres no traballo. Universidade de Valencia, 2011, 100 horas.

"Igualdade de oportunidades entre mujeres y hombres: aplicación práctica en la empresa y los RRHH". Ministerio de Igualdade, 2013, 65horas.

"Igualdade de oportunidades entre mujeres y hombres: aplicación práctica en servicios sociales". Ministerio de Igualdade, 2012, 65 horas.

"Xénero e discapacidade". Secretaría Xeral de Igualdade, 2012, 60 horas.

"Axente de igualdade de oportunidades". Fegamp, 2011, 75 horas.

"Liderar en clave de xénero". Secretaría Xeral de Igualdade, 2011, 60 horas.

"Deseño e xestión de proxectos de igualdade". Secretaría Xeral de Igualdade.

MULLER 4

Curso de Especialización en Xénero e Políticas de Igualdade. Universidade da Coruña. 2007-2008, 625 horas.

"Axente de Igualdade". Deputacion de LUGO. 2009, 75horas.

"Deseño e Xestión de Proxectos de Igualdade". EGAP. 2011, 60horas.

"Liderar en clave de xénero". EGAP. 2011, 60horas.

"Prostitución e Inmigración: Realidade e Intervención Social" CRUZ VERMELLA, 2011, 60horas.

"Axente de Igualdade de oportunidades", FEGAMP, 2012, 75 horas.

"Xénero e Discapacidade", EGAP, 2012, 60 horas.

"Igualdade de Oportunidades entre mujeres y hombres: aplicación práctica en el ámbito jurídico (nivel avanzado)", Instituto de la Mujer, 2013, 65 horas.

MULLER 5

"Dependencia emocional", 2009, 2 horas.

"Detección da violencia de xénero", 2010, 2 horas.

"Repercusión da violencia de xénero nos nenos e nenas", 2010, 2horas.

"Sumisión química: detección, diagnóstico e prevención", 2011, 8horas.

"Intervención en situacións de violencia de xénero dende o ámbito sanitario", 2012.



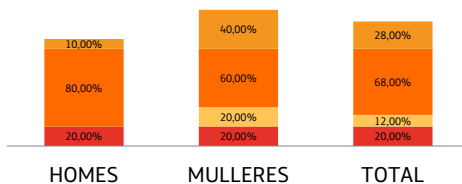
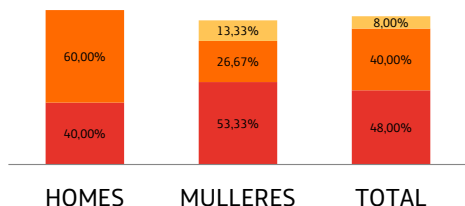
Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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

25. Mulleres e homes que traballan no Concello fixeron uso das mesmas medidas de conciliación?

■ Si ■ Dudoso ■ Non

■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Comentarios



As mulleres son máis coñecedoras de se se usan ou non as medidas de conciliación aínda que existen moitas dúbidas sobre o tema.

Sete persoas fixeron comentarios, seis mulleres e un home, que reflectimos a continuación.

COMENTARIOS REALIZADOS:

- Non teño suficiente información a este respecto xa que só levo no concello dous anos e uns meses, mais dende que eu estou non coñezo ningún caso de ningún home que teña solicitado medidas de conciliación, por exemplo en canto ao horario laboral, pola contra si podería nomear algún exemplo de nais que botaron man destas medidas de conciliación.
- Penso que non se aplican medidas polo menos no meu departamento.
- Non teño coñecemento.
- Aínda que homes e mulleres fixeron uso de medidas de conciliación pódese observar que os homes utilizan en maior medida os permisos de paternidade en cambio as mulleres as de reorganización da súa xornada laboral ou excedencia.
- Si, tanto os homes como as mulleres traballadores/as do concello fixeron uso da mesmas medidas de conciliación tal como puidemos observar nos datos do departamento de persoal.
- Na actualidade tanto homes coma mulleres teñen solicitadas medidas de conciliación.
- Na miña área non, pero no resto non o sei.

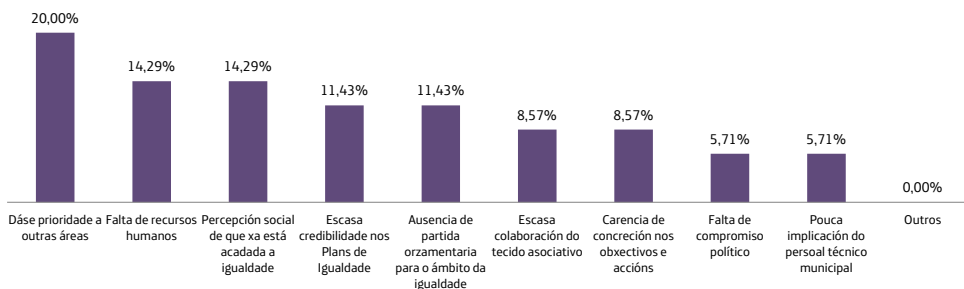




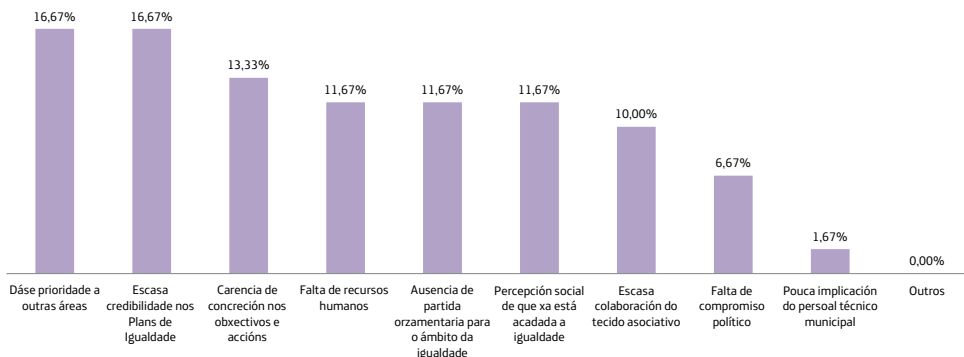
Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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

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



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

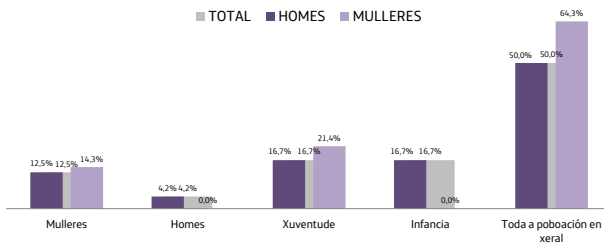


Comprobamos que homes e mulleres dan como causa principal a prioridade doutras áreas. A escasa credibilidade nos PIOM, a falta de recursos humanos e a percepción social de que xa está acadada a igualdade tamén aparecen entre as primeiras causas para ambos os sexos.

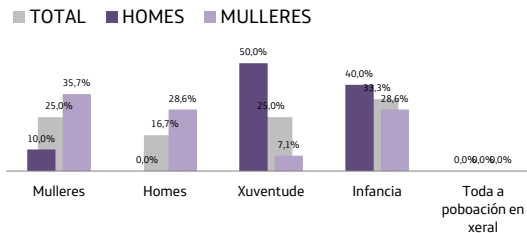


Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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

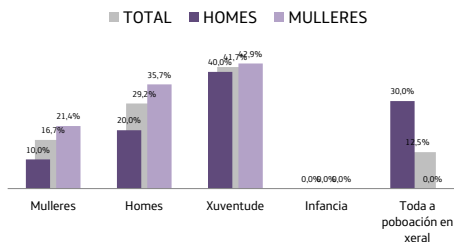


27. Ordene por nivel de importancia segundo a súa opinión a poboación destinataria das accións dos plans de igualdade
2º LUGAR



A resposta que máis veces aparece en primeiro lugar para os homes e para as mulleres é “Toda a poboación en xeral” en segundo lugar para os homes é “Xuventude” e para as mulleres é “Mulleres”.

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



A opinión máis repetida dos homes é en primeiro lugar “Toda a poboación” seguido de “Xuventude” e “Infancia”.

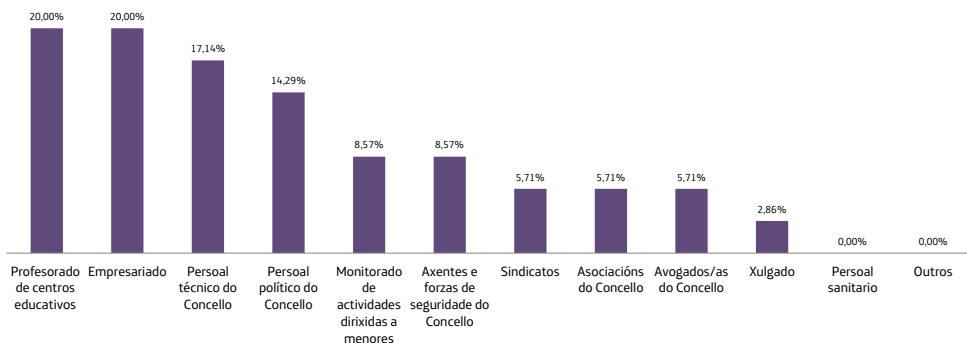
A opinión máis repetida das mulleres é en primeiro lugar “Toda a poboación” seguido de “Mulleres” e “Infancia”, “Xuventude” e “Homes” por igual.



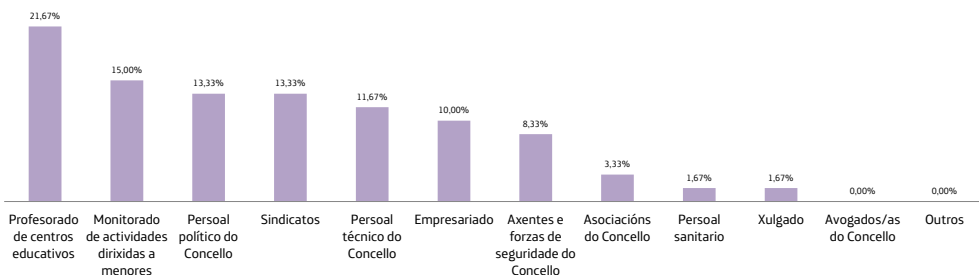
Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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

Axentes sociais destinatarios das accións do PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión dos homes



Axentes sociais destinatarios das accións do PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión das mulleres



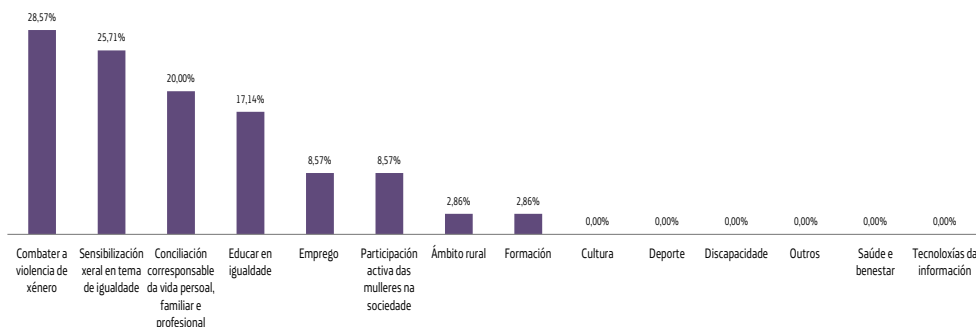
Comprobamos que homes e mulleres coinciden na importancia do profesorado dos centros educativos e a continuación, aínda que non coincidan estritamente na orde, o monitorado de actividades extraescolares e persoal político e técnico están entre os primeiros.



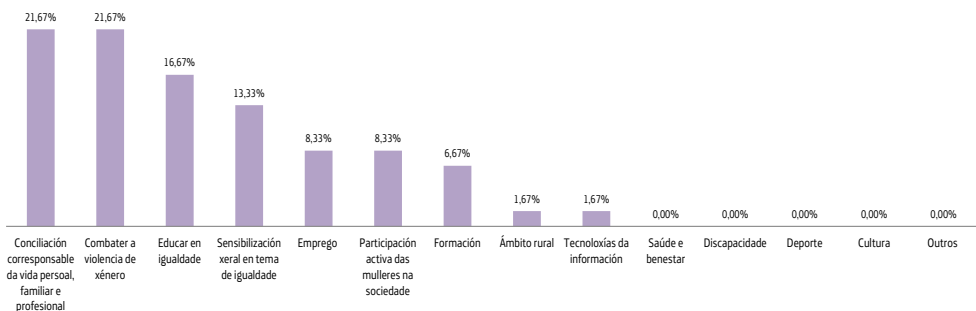
Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

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

Eixes que se deben incluír no próximo PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión dos homes



Eixes que se deben incluír no próximo PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión das mulleres



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





Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

Na pregunta número 31 do cuestionario: Enumere as cinco medidas ou accións principais que debe emprender nun futuro o Concello de Monforte para conseguir unha maior igualdade entre os homes e mulleres, detallamos as respostas das persoas consultadas.

As primeiras medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Formación en materia de igualdade a todos os colectivos sociais, mundo educativo, corpos e forzas de seguridade, traballadores municipais, en definitiva, a toda a cidadanía en xeral.
- Conciliación da vida familiar e laboral.
- Facilitar a formación en linguaxe non sexista das persoas que traballan no concello, revisar e avaliar o que se está a facer neste senso e corríxilo de ser preciso.
- Facilitar a conciliación laboral.
- Adecuar a oferta dos Servizos de Axuda no Fogar, as residencias públicas para persoas maiores e os centros de día e outros servizos de proximidade á demanda existente, especialmente ás necesidades das zonas rurais.
- Elaboración do PIOM.
- Aumento das prazas de gardería.
- Formación en igualdade para o persoal técnico e político.
- Continuar promovendo accións de sensibilización de educación en igualdade contribuíndo con formación para o alumnado, profesorado e as nais e pais.
- Aumentar os recursos humanos da Concellería de Igualdade.
- Aproveitar o Banco de Tempo para a conciliación laboral.
- Sensibilización.
- Estudos sociais de mulleres/hombres previos a la ejecución de obras.
- Conciliación da vida persoal e familiar.
- Imputar máis políticas de igualdade.
- Aprobación do II Plan de Igualdade.
- Cursos de formación.
- Máis información.
- Accións formativas ao persoal municipal en relación a temas de igualdade tanto xerais como concretas para algunhas áreas se se estima conveniente.
- Educar en igualdade.

Podemos resumir que as medidas máis repetidas están encamiñadas cara a : CONCILIACIÓN, FORMACIÓN/EDUCACIÓN EN IGUALDADE, SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE e engádense algunhas específicas entorno a ELABORACIÓN DE ESTUDOS, ELABORACIÓN DO PIOM e IMPUTAR MÁIS POLÍTICAS DE IGUALDADE



Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

As segundas medidas propostas segundo cada persoa foron:

- ➔ PARTICIPACIÓN CIDADÁ, promovendo que, especialmente, sexan mulleres as que participen en actos públicos, na vida política, etc.
- ➔ Combater a violencia de xénero.
- ➔ Fomentar a implicación da muller en sectores “a priori “ exclusivos do home.
- ➔ Coordinar políticas de educación en igualdade.
- ➔ Dar continuidade á formación en igualdade nos centros de ensinanza.
- ➔ Avaliación continua do PIOM.
- ➔ Medidas de conciliación.
- ➔ Constitución do Consello Municipal da Muller.
- ➔ Desenvolver obradoiros dirixidos a homes para a adquisición de habilidades e coñecementos necesarios para asumir a realización das tarefas domésticas e reflexionar sobre os roles e estereotipos sociais.
- ➔ Mellorar en recursos económicos.
- ➔ Fomentar o cooperativismo entre as mulleres desempregadas.
- ➔ Implicación.
- ➔ Sensibilización en igualdade para el persoal técnico y político.
- ➔ Educación.
- ➔ Campañas de concienciación.
- ➔ Formación das persoas.
- ➔ Conciliación.
- ➔ Algunha campaña.
- ➔ Asesoramento continuado ao persoal municipal no desenvolvemento das súas tarefas ante as dúbidas que se xeren para desenvolverlas tendo presente a premisa da igualdade entre mulleres e homes.
- ➔ Sensibilización da igualdade entre mulleres e homes.

Na segunda opción comprobamos que hai unha maior variabilidade de respostas aínda que se seguen a repetir a FORMACIÓN/EDUCACIÓN e SENSIBILIZACIÓN (incluídas as campañas) e CONCILIACIÓN, pero aparecen outras relacionadas con DAR IMPULSO E PRESENZA ÁS MULLERES na participación, nos sectores produtivos, fomento de cooperativismo, etc. Tamén se formulan ideas individuais como AVALIACIÓN CONTINUA DO PIOM, CONSTITUCIÓN DUN CONSELLO MUNICIPAL DA MULLER, COMBATER A VIOLENCIA DE XÉNERO e ASESORAMENTO CONTINUADO AO PERSOAL MUNICIPAL.





Diagnose: Resposta á enquisa persoal técnico e político do Concello de Monforte

As terceiras medidas proposta segundo cada persoa foron:

- EDUCACIÓN, CULTURA E DEPORTE promovendo e incentivando actividades enfocadas cara ás mulleres, sen descoidar aquelas que presentan un grao máis alto de discriminación, estou a pensar en colectivos étnicos, inmigrantes, etc. en risco de exclusión social, xa que son aínda máis vulnerables.
- Sensibilización na igualdade.
- Organizar e divulgar máis entre os nenos e nenas a igualdade con actividades e obradoiros de verán e actividades nos distintos centros educativos .
- Apoiar ás mulleres que sofren violencia de xénero facilitándolles o acceso a ferramentas que as faga autónomas.
- Elaborar programas de información, educación e atención afectivo- sexual, dende unha perspectiva de xénero, dirixidos ás diferentes idades e grupos de poboación.
- Avaliación final do PIOM para a súa reformulación.
- Medidas de discriminación positiva.
- Establecemento de canles de coordinación coas distintas organizacións sindicais e empresariais para o desenvolvemento de accións dirixidas a favorecer a inserción laboral das mulleres.
- Consolidar a Mesa de Coordinación para a mellora de atención a vítimas de violencia de xénero, identificando os obstáculos na súa implementación e deseñando propostas de actuación.
- Formación intensiva para a clase política.
- Divulgar as axudas á contratación de mulleres entre o empresariado local.
- Aumento de recursos.
- Cambio de impresións con outros departamentos municipais sobre temas de igualdade.
- Cursos de sensibilización.
- Accións formativas non internas como no caso da acción 1 senón externas en relación á igualdade. Crear como unha especie de Escola de Igualdade tanto a nivel interno como a nivel externo con accións formativas presenciais e atención continuada a través de distintos medios (internet...)
- Conciliación familiar.

Na terceira opción comprobamos que hai aínda máis variabilidade de respostas e se seguen a repetir a FORMACIÓN/EDUCACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, CONCILIACIÓN e VIOLENCIA aínda que especifican máis poboacións diversas (homes, menores, etc) pero aparecen outras relacionadas con DAR IMPULSO E PRESENZA ÁS MULLERES na participación, nos sectores produtivos, fomento de cooperativismo; tamén se formulan ideas individuais como EDUCACIÓN E ATENCIÓN AFECTIVO-SEXUAL, ORGANIZACIÓNS E SINDICATOS, CREACIÓN ESCOLA DE IGUALDADE ou AVALIACIÓN DO PIOM



As cuartas medidas proposta segundo cada persoa foron:

- ➔ Sensibilización en violencia de xénero.
- ➔ Educación en igualdade.
- ➔ Implicar máis ós homes no tema de igualdade que é algo que nos beneficia a tod@s.
- ➔ Coordinar políticas sanitarias de información de enfermidades propias da muller.
- ➔ Realizar formación para acadar os certificados de competencias clave co fin de acadar maior posibilidades de emprego das mulleres.
- ➔ Fomentar programas de conciliación e levar a cabo actividades que facilitan a reflexión sobre os roles estereotipados de xénero de homes e mulleres fomentando as novas masculinidades.
- ➔ Potenciar a presenza das mulleres nos diferentes ámbitos de participación local.
- ➔ Campaña IMPACTANTE para a poboación en xeral .
- ➔ Aproveitar o tecido asociativo como asociacións de nais/pais, asociacións de mulleres rurais, veciñais, voluntariado, etc. para desenvolver accións lúdicas (teatro, comparsas, etc.) que fomenten o coñecemento da discriminación social.
- ➔ Implicación política.
- ➔ Mejorar el lenguaje sexista en la elaboración de documento internos.
- ➔ Cambio de modelos oficiais.
- ➔ Elaboración de documentación clara en relación a cuestións de igualdade que se poña a disposición dos que a teñen que manexar.
- ➔ Información.

Na cuarta opción comprobamos que se seguen a repetir a FORMACIÓN/EDUCACIÓN, SENSIBILIZACIÓN e CONCILIACIÓN e aparecen outras relacionadas con FORMACIÓN EN COMPETENCIAS CLAVE para incrementar oportunidades de emprego das mulleres, SAÚDE DAS MULLERES, PARTICIPACIÓN SOCIAL , IMPLICACIÓN POLÍTICA así como METODOLOXÍA DE TRABALLO INTERNA NO CONCELLO no ámbito da igualdade.





As quintas medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Emprego e conciliación vida laboral e familiar.
- Traballo cos medios de comunicación.
- Inculcar que se deben corrixir as posibles actitudes que tod@s temos que non fomentan para nada a igualdade senón que fomentan a desigualdade.
- Coordinar políticas de axuda a mulleres marxinas: prostitutas, nais solteiras ...
- Impulsar e incentivar a posta en marcha de servizos e actividades culturais, educativas, deportivas e de ocio e tempo libre destinados aos nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións realizando unha acción coordinada con todos os recursos dispoñibles.
- Manter e impulsar a mesa de coordinación contra a violencia de xénero.
- Realización de estudos dos diferentes postos existentes no mercado de traballo de Monforte de cara a realizar tamén unha formación adecuada a esta realidade.
- Incrementar a presenza e o traballo nos centros de ensino.
- Loitar contra a violencia de xénero: Tolerancia 0, recollendo información sobre as denuncias e as súas retiradas, campañas de non silenciar o que vexas na veciñanza, etc.
- Formación.
- En relación á acción anterior esa información ten que incidir sobre todo en como podemos combater entre todas e todos a violencia de xénero. Faría un manual claro no que se atendese ese tema e tamén un documento claro a nivel concello de como evitar a discriminación en diferentes aspectos, no meu caso particular interésame sobre todo a non -discriminación da muller na linguaxe.
- Formación.

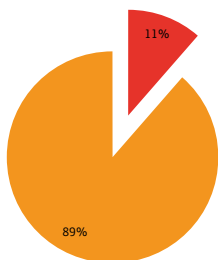
Na quinta opción comprobamos que continúan case as mesmas temáticas subliñando AS POBOACIÓNS específicas e repítese a LOITA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO, EMPREGO, CONCILIACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN, CONCILIACIÓN e REALIZACIÓN DE ESTUDOS.



Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

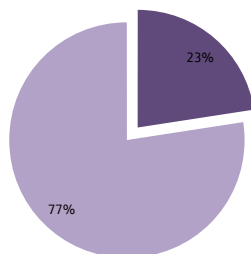
Persoas Invitadas a participar na enquisa de informantes clave

■ NON RESPONSTA ■ RESPONSTAS



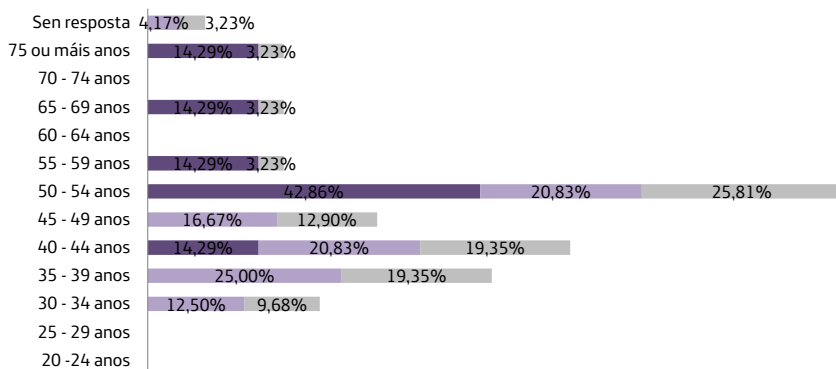
Resposta á enquisa

■ HOMES ■ MULLERES



Idades das persoas que contestaron ao cuestionario

■ HOMES ■ MULLERES ■ TOTAL



O dato máis salientable é o alto grao de participación e implicación na execución das enquisas onde as persoas completaron a mesma e incluíron moitos comentarios e achegas.

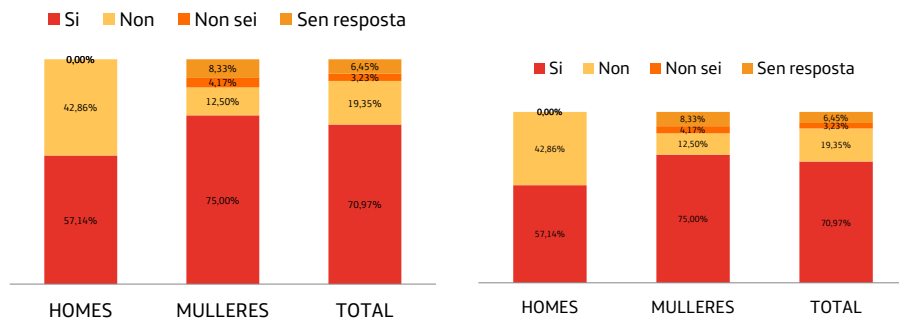
Das 31 persoas que responderon a enquisa, a maioría de participantes foron mulleres. O grupo máis representativo situouse na franxa de idade entre 50 e 54 anos sobre todo de homes, seguido dos grupos de 40 a 44, 35 a 39 e 45 a 49 anos. Non participou ningún home entre 20 e 39 anos e tampouco participaron mulleres maiores de 54 anos aínda que hai un 4,17% de mulleres que non sinalaron a súa idade.



Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

1. O Concello de Monforte leva elaborado un Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes Municipal. Coñece os seus contidos?

2. Coñece os resultados (avaliación) obtidos polo anterior Plan de Igualdade do Concello de Monforte?



Nestes gráficos vemos que de entre as persoas que contestaron ao cuestionario a maioría coñece os contidos do PIOM e a súa avaliación existindo un maior grao de coñecemento entre as mulleres.

A terceira pregunta da enquisa era: Cal é a finalidade que na súa opinión debe ter un Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal (PIOM)? As respostas que encontramos son as seguintes:

- Que homes y mujeres tengamos las mismas posibilidades ante cualquier circunstancia.
- A finalidade de calquera plan de igualdade debe ser a de chegar ó maior número de persoas e sobre todo traballar na educación de toda a poboación do municipio.
- Unha sociedade con menos desigualdade de oportunidades.
- Asegurar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes á hora de atopar traballo e posibilitar a conciliación da vida laboral e familiar.
- Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
- Promover a participación da muller en tódolos ámbitos da vida en condicións de igualdade co home.
- Alcanzar unha sociedade máis xusta e solidaria na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Unha maior igualdade real entre os dos sexos.
- A igualdade entre homes e mulleres en todos os ámbitos.
- Proporcionar un esquema básico y claro que permita a las personas que lo utilizan diseñar e implementar actuacións adaptables a diferentes contextos y diferentes destinatarios con el fin de avanzar en la igualdad de oportunidades.



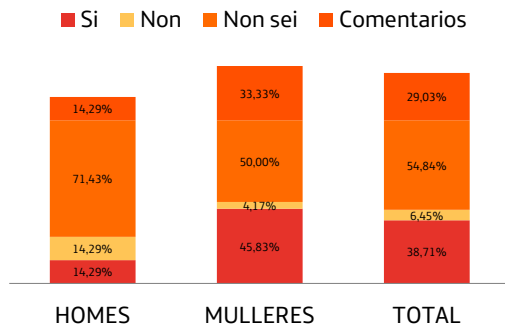
- Detectar las barreras y discriminaciones que puedan existir. Establecer acciones de mejora para subsanar deficiencias y fomentar la igualdad de oportunidades y que esta sea real y efectiva.
- Marcarse unos objetivos según las necesidades de cada ayuntamiento e intentar llegar a cumplirlos.
- Facilitar que as mulleres accedan ao mundo académico ou laboral.
- Ensinar nos diferentes ámbitos que homes e mulleres somos iguais; con dereitos e obrigacións semellantes.
- Que se tengan cubiertas dentro del ayuntamiento las necesidades de hombres y mujeres.
- Igualar a poboación.
- Asegurar a igualdade de oportunidades e de protección da muller.
- Que realmente a igualdade de oportunidades chegue a tódolos veciños independentemente de quen sexa cada un.
- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mellorar a situación sociolaboral da muller.
- Buscar medidas encamiñadas a erradicar as situación de desigualdade e discriminación entre homes e mulleres para poder ter una sociedade máis equitativa.
- Traballar a nivel local para a promoción de medidas de acción positiva que faciliten o fomento da igualdade real entre as persoas.
- Obter unha igualdade real entre homes e mulleres na sociedade.
- Conseguir a igualdade plena en todos os ámbitos.
- Lograr a igualdade entre as persoas de distinto sexo.
- Facilitar a incursión no mundo laboral tanto para homes coma para mulleres.
- Tiene que tener las mismas oportunidades iguales para ambos.
- Que se cumplan os obxectivos nunha alta porcentaxe e que eses obxectivos sexan efectivos.
- Contribuír na medida do posible a rematar coa desigualdade social de homes e mulleres actuando dende un punto de vista local.
- Ir cambiando a mentalidade do pobo de que o traballo da muller dentro da familia ou na sociedade é menos importante e necesita menos remuneración que o do home.





Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

4. Considera que o Plan de Igualdade anterior do Concello de Monforte cumpríu estas finalidades?



Comprobamos como a maioría das respostas din non saber se se cumpriron os obxectivos. A continuación sinalamos os comentarios que fan:

COMENTARIOS REALIZADOS:

- En parte, fue un proyecto muy ambicioso, entonces no fue totalmente desarrollado.
- Aínda que os resultados reflicten un cumprimento do 65%, hai áreas onde hai moito que mellorar.
- Traballando a base da nosa sociedade: mocidade e xuventude.
- Si, porque prácticamente se levaron a cabo todas las acciones previstas.
- Fun testemuña das actividades levadas a cabo no meu centro. Pareceume interesante o xeito de ensinarlles aos nenos e nenas a igualdade entre homes e mulleres, facerlles ver que ninguén é superior aos outros...
- Conseguíronse certos avances.
- Sempre pode existir unha marxe de mellora.
- Aínda que non na súa totalidade, si foi un grande avance.
- Supoño que esta finalidade non se acadada completamente nun período curto de tempo, pero sentáronse as bases para, corrixindo erros, seguir traballando e acadando bos resultados.



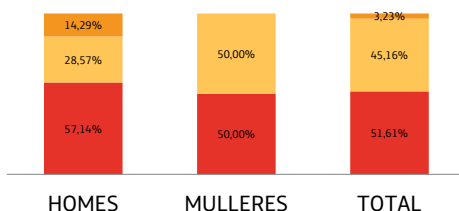
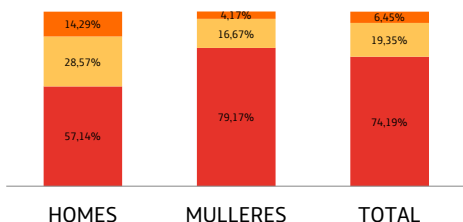
Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

5.As actuacións que se poñen en marcha desde o seu ámbito de intervención teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes do municipio?

7.E, nos postos onde se toman as decisións, dentro da súa área de traballo, ¿existe unha presenza equilibrada de homes e mulleres?

■ Si ■ Non ■ Non sei

■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Sen resposta



Maioritariamente respóndese afirmativamente e volve destacar o maior coñecemento na poboación de mulleres.

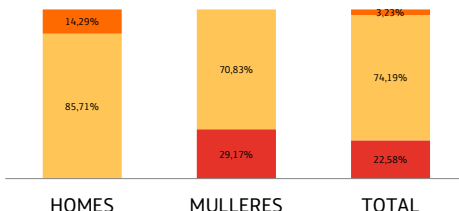
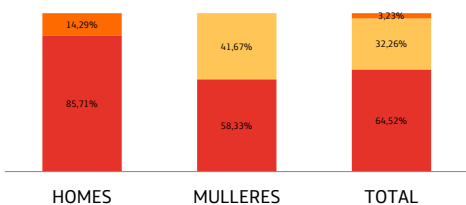
En cambio están máis igualados os datos referidos á representación de homes e mulleres en postos de toma de decisións.

6.Existe no seu ámbito de actuación unha presenza equilibrada entre homes e mulleres?

8.Dentro do seu ámbito de actuación coñece se os homes e mulleres cobran igual salario polo mesmo traballo?

■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Sen resposta

■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Sen resposta



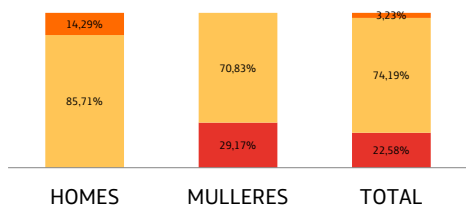
Entre os homes e as mulleres hai unha diferenza importante sobre os datos de representación de homes e mulleres nos seus ámbitos de actuación. Ao non ter os datos exactos podemos interpretar que isto é así obxectivamente ou que pode haber unha percepción distinta.

Con respecto aos salarios os datos din que os homes coñecen en maior medida que as mulleres non cobran igual salario polo mesmo traballo, aínda que o dato de "Si cobran igual" homes e mulleres.



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

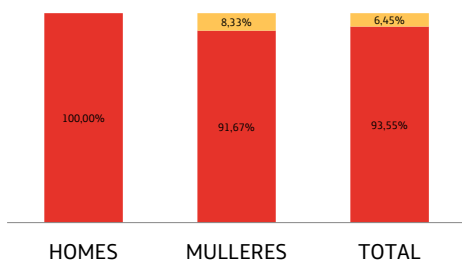
■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Sen resposta



É moi baixa a porcentaxe de persoas con formación en materia de igualdade sendo persoas consideradas como axentes clave na sociedade do municipio e subliñamos que ningunha das persoas que teñen formación é home.

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

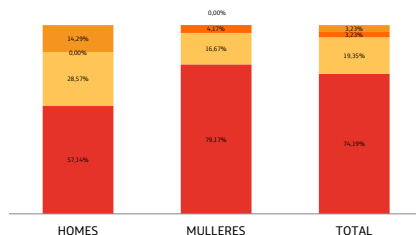
■ Si ■ Non ■ Non sei



Hai un consenso moi elevado da importancia de que o persoal técnico e político teña formación en materia de igualdade e é salientable o acordo total por parte dos homes.

11. Desde o seu ámbito se promoven accións formativas en materia de igualdade?

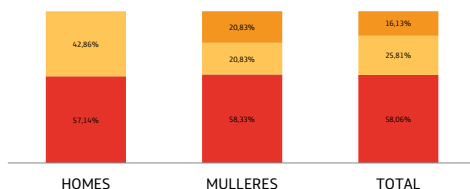
■ Si ■ Non ■ Non sei ■ Sen resposta



Comprobamos que nos ámbitos onde se moven máis as mulleres existen máis iniciativas de formación en materia de igualdade.

12. Sabía vostede que o Concello de Monforte solicita e obtén subvencións para Programas de conciliación, de saúde, violencia de xénero e coeducación?

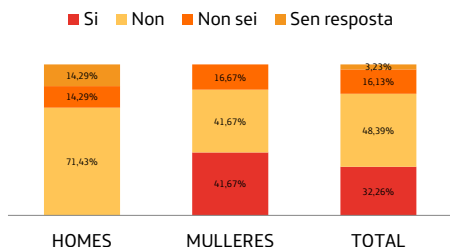
■ Si ■ Non e penso que é necesario ■ Non e tampouco o vexo necesario ■ Non o sei



Obsérvase un descoñecemento importante sobre as subvencións en materia de igualdade das que se beneficia o concello e valóranas de xeito positivo

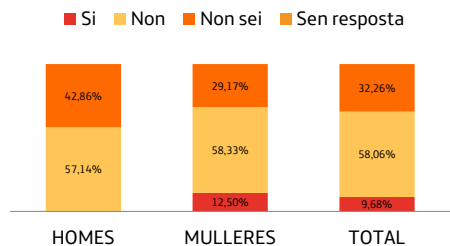


13. Para a elaboración de memorias e xustificacións das distintas subvencións é preciso reflectir datos desagregados por sexo. Lévese a cabo, no seu ámbito de intervención a desagregación dos datos por sexos?



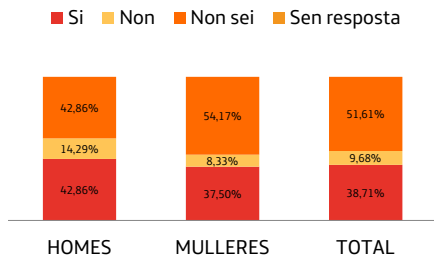
No ámbito de actuacións dos homes que contestaron á enquisa, en ningunha delas se desagregan os datos por sexo, en cambio nos ámbitos das mulleres están igualados os que si e os que non.

14. Ten resoltas as necesidades para conciliar a vida laboral, familiar e persoal a cidadanía de Monforte?

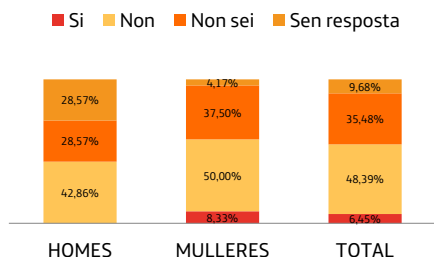


A opinión maioritaria dos homes é que non teñen cubertas as necesidades de conciliación ou o descoñecen. En cambio entre as mulleres a porcentaxe de descoñecemento é menor e coinciden con homes na porcentaxe de non ter resoltas estas necesidades.

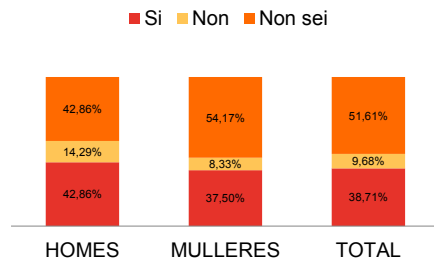
15. Aplícanse medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral no municipio?



As medidas de conciliación que se aplican son suficientes?



As medidas de conciliación que se aplican son útiles?



A maioría das persoas descoñecen se hai medidas de conciliación no concello, aínda que o descoñecemento é maior por parte dos homes. A metade das persoas descoñecen se estas son útiles, o mesmo que opinan sobre se son suficientes. Hai unha porcentaxe moi pequena só de mulleres, que as considera suficientes.



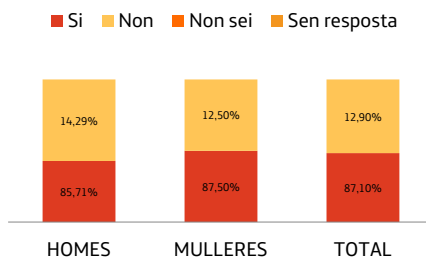
Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

A pregunta 16 é unha pregunta aberta que formula: Que necesidades teñen as mulleres e homes non resoltas polo Municipio para conciliar a vida laboral, familiar e persoal? As respostas obtidas son as seguintes:

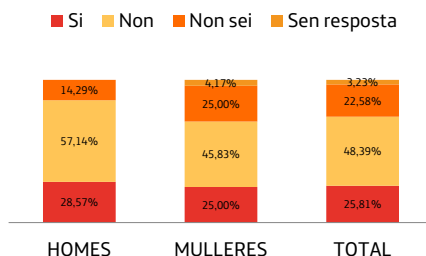
- A atención ás persoas maiores
- Faltan prazas públicas a prezo alcanzable nas garderías.
- Horarios laborais, garderías municipais son poucas, residencias da terceira idade son poucas e públicas.
- Necesidade de flexibilidade laboral para atender a fillos menores de idade ou con discapacidade.
- Aumentar prazas nos centros de día, residencias. Aumentar prazas na gardería municipal.
- Compatibilizar os horarios de traballo, do colexio.
- Fomentar la flexibilidad y diversidad de los servicios para el cuidado de los hijos. Fomentar la accesibilidad de las familias a los servicios de cuidado de los menores.
- Creo que se necesitan unos horarios más amplios en guarderías infantiles y centros de día.
- En el tema de horarios de colegios y trabajos para poder llevar a cabo una mejoría en el ámbito de la conciliación familiar, pero desde luego se avanzó mucho sobre este tema.
- As necesidades que temos en xeral en todo o país, que pasan polas dificultades de conciliar os horarios do traballo ou de atopar empresas que contraten media xornada.
- Imaxino que cos tempos que corren non estarán o suficientemente resoltas.
- Transporte escolar para todos os centros educativos, incluídos os concertados e para as actividades extraescolares. Ter prazas suficientes de garderías. Dar axudas económicas ás nais traballadoras para conciliar a vida laboral coa familia. Implicar os homes na educación dos fillos mediante as escolas para pais en horarios axeitados e con gardas dos fillos nese tempo.
- Prazas garderías gratuítas transporte escolar para todos os centros educativos horarios de apertura e peche axeitados ás horas do traballo obradoiros de igualdade.
- Non teño coñecemento da situación das familias do municipio en xeral.
- No teñen os mesmos servizos os neno/as dos colexios públicos que os dos concertados, como o transporte, pagando os mesmos impostos municipais tanto uns coma outros.
- Considero que se necesita actividades y ocupaciones para las personas de la tercera edad, pues con una población envejecida se necesitan más plazas en los centros de día.
- Ayuda a dependientes.
- Coidado de fillos fóra do horario lectivo destes e no de traballo dos pais.
- Maiores servizos de carácter público dirixidos ás familias.
- Actividades ou máis prazas nos centros de día para persoas maiores.



17. Tanto a Lei de Igualdade estatal como a galega contemplan a erradicación dunha linguaxe sexista. Considera vostede que é importante?

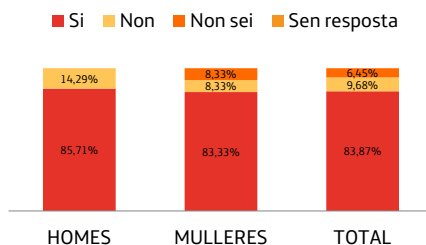


18. Coñece algún mecanismo ou iniciativa posta en marcha polo municipio para eliminar o uso sexista da linguaxe nos documentos e comunicacións tanto externas como internas?



A maioría das persoas que contestaron a enquisa, tanto homes como mulleres, consideran importante erradicar a linguaxe sexista aínda que descoñecen se hai medidas para erradicala

19. Considera necesaria a existencia dun mecanismo ou axente de coordinación entre a área de igualdade e os demais axentes sociais e económicos do municipio?



Unha ampla maioría das persoas participantes na enquisa consideran que sería importante que houbera quen lles informara nos temas de igualdade.



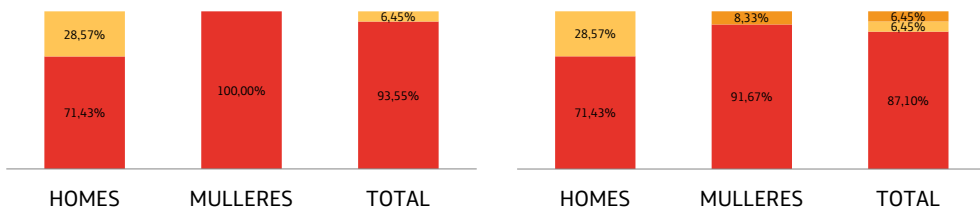
Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

20. Coñece o Centro de Información á Muller do Concello de Monforte?

21. Sabe cales son as súas funcións?

■ Si ■ Non ■ Sen resposta

■ Si ■ Non ■ Sen resposta



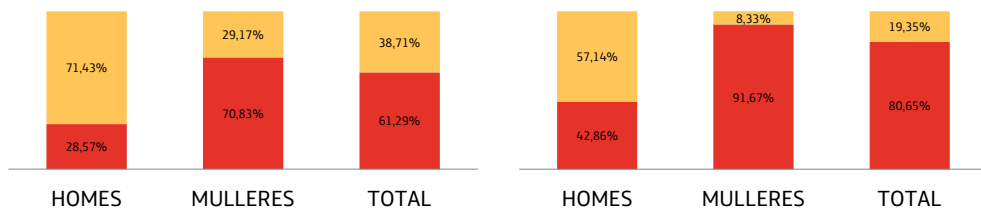
Todas as mulleres coñecen a existencia do CIM, en cambio nos homes hai un 28,57% de descoñecemento e non todas coñecen exactamente as súas funcións.

22. Utilizaron dende o seu ámbito de actuación algunha vez os servizos do CIM?

23. Participaron, colaboraron ou divulgaron nalgunha actividade promovida polo CIM?

■ Si ■ Non ■ Sen resposta

■ Si ■ Non ■ Sen resposta

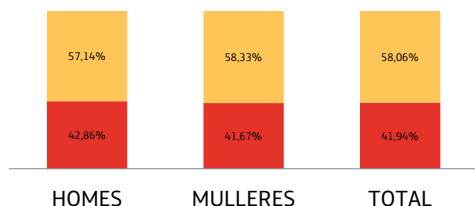


Loxicamente, polo grao de coñecemento, as mulleres utilizaron e colaboraron ou divulgaron en maior medida os servizos ou actividades do CIM.



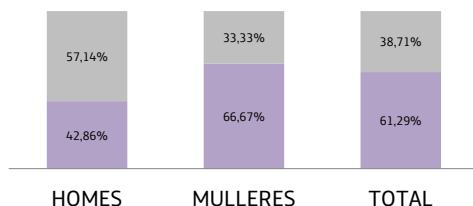
24. No seu ámbito familiar dedican diariamente o mesmo tempo os homes que as mulleres ás tarefas domésticas?

■ Si ■ Non ■ Non sei



25. Na súa familia, quen se ocupa maior tempo dos menores e/ou dos maiores dependentes?

■ As mulleres ■ Os homes ■ Igual

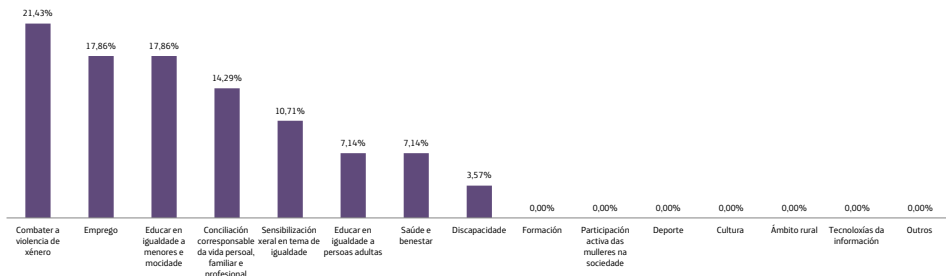


Vemos como na corresponsabilidade nas tarefas domésticas hai unha maior participación, pero no coidado de menores e maiores dependentes as mulleres seguen a ter maiores responsabilidades e as opinións das persoas que responderon aos cuestionarios son distintas dependendo de se son homes ou mulleres.

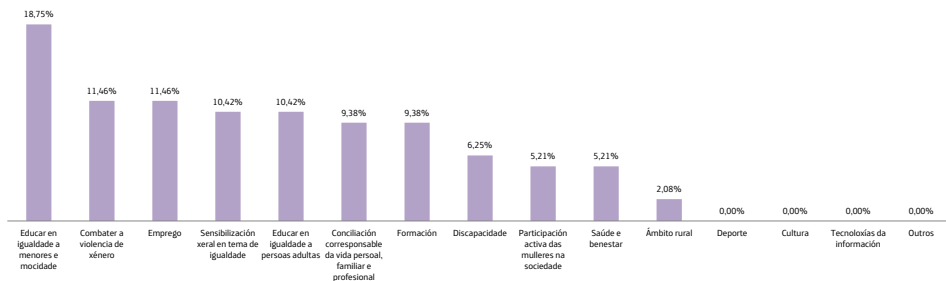


Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

Eixes que se deben incluír no próximo PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión dos homes



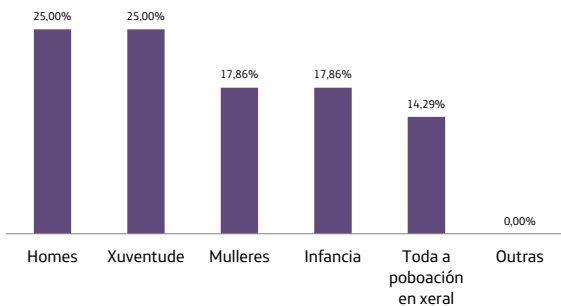
Eixes que se deben incluír no próximo PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión das mulleres



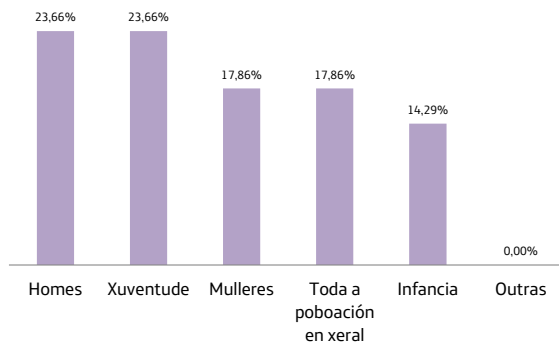
Comprobamos como homes e mulleres comparten entre as tres primeiras posicións os mesmos eixes e o mesmo ocorre entre as tres seguintes posicións (cuarto, quinto e sexto eixe).



Orde da poboación destinataria das accións do PIOM segundo a opinión dos homes



Orde da poboación destinataria das accións do PIOM segundo a opinión das mulleres

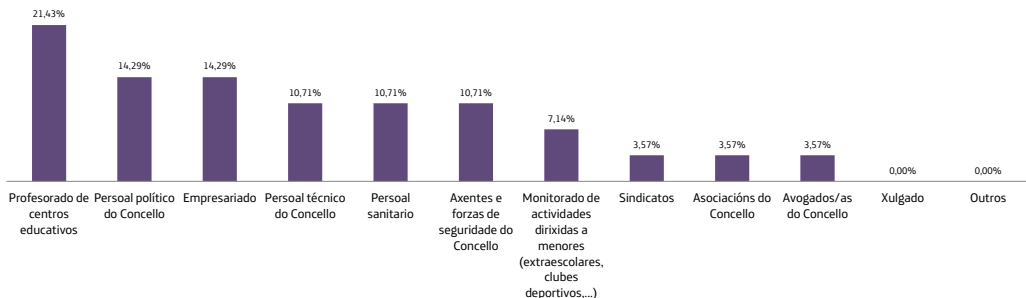


Existe consenso de opinión entre as tres primeiras poboacións obxecto de intervención das accións e obxectivos do PIOM (existe a mesma opinión de homes e mulleres nas tres primeiras poboacións obxecto de intervención nas accións e obxectivos do PIOM.)

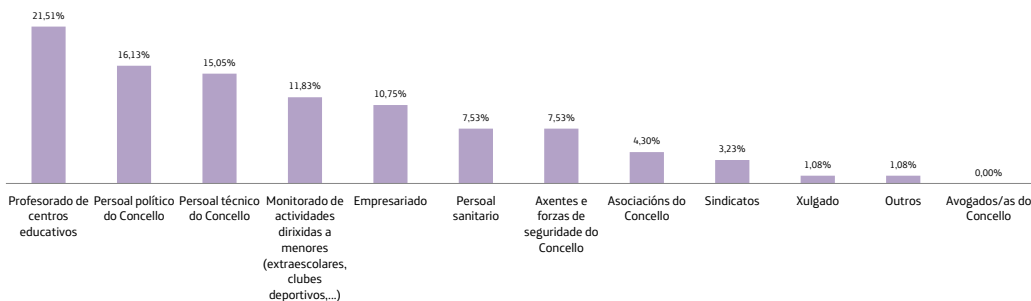


Diagnose: Gráficos de resposta á enquisa a informantes clave do Concello de Monforte

Orde dos axentes sociais obxecto de actuacións no próximo PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión dos homes



Orde dos axentes sociais obxecto de actuacións no próximo PIOM máis repetidos nas catro primeiras posicións segundo a opinión das mulleres



Homes e mulleres comparten as dúas primeiras posicións e, tanto o persoal político como técnico, teñen entre ambos unha variabilidade mínima (homes e mulleres coinciden na súa opinión nas dúas primeiras posicións. No caso de persoal técnico do concello hai unha lixeira diferenza na porcentaxe)



Na pregunta número 29 do cuestionario: Enumere as cinco medidas ou accións principais que debe emprender nun futuro o Concello de Monforte para conseguir unha maior igualdade entre os homes e mulleres, detallamos as respostas das persoas consultadas.

As primeiras medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Atención ás persoas maiores.
- Aumentar prazas públicas de gardería.
- Bienestar social.
- Educar a xuventude na igualdade de oportunidades.
- Informar e formar á mocidade e xuventude.
- Trabajar en los centros educativos, para que los profesores transmitan a los niños la igualdad de género.
- Sensibilización.
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
- Crear la figura del agente de igualdad.
- Educación.
- Continuar coa formación en igualdade nos distintos ámbitos.
- Información en los colegios.
- Empresas para xerar emprego.
- Sensibilización da poboación xeral.
- Violencia de xénero.
- Uso dunha metodoloxía interseccional.
- Recursos.
- Educar.
- Concienciar á poboación escolar.
- Emprego.
- Cursos.
- Medios.
- Sensibilización de homes e xuventude.
- Combater a violencia de xénero.





As segundas medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Desenvolver e apoiar o tecido asociativo veciñal no concello.
- Aumentar a dez semanas o permiso de maternidade das mulleres empregadas do concello.
- Emprego.
- Promover conciencia social sobre a importancia da igualdade entre homes e mulleres.
- Fomentar encontros ou obradoiros mixtos.
- Informar en las empresas de las ventajas de la implantación de los planes de igualdad.
- Formación.
- Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- Promover el acceso de la mujer al empleo público en las categorías que estén menos representadas.
- Empleo.
- Axudar ás familias a conciliar a vida familiar e profesional creando máis prazas de gardería e aumentando o seu horario.
- Formación a jóvenes.
- Manter e mellorar os servizos sanitarios.
- Intervención en violencia de xénero.
- Participación cidadá.
- Promoción de espazos para o empoderamento das mulleres.
- Formación.
- Informar.
- Traballar coa poboación adulta, tanto local como inmigrante.
- Formación.
- Charlas y coloquios.
- Formación.
- Servizos de conciliación.
- Educar en igualdade aos menores.



As terceiras medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Favorecer o ingreso das mulleres en servizos públicos (policía local...)
- Educación e formación.
- Loitar contra a violencia de xénero.
- Fomentar os xoguetes non sexistas desde a infancia.
- Realizar actividades, charlas, obradoiros, con las asociaciones, agentes sociales y toda la ciudadanía de Monforte para potenciar los planes de igualdad.
- Se crea el Consejo de Participación de las Mujeres.
- Formación sobre igualdad.
- Cultura.
- Organizar actividades para adultos co fin de fomentar a axuda e colaboración entre homes e mulleres á hora de facer as tarefas domésticas, coidado de maiores e de persoas enfermas, etc.
- Formación a profesorado.
- Educación na igualdade de xéneros para infancia e xuventude.
- Formación e emprego.
- Sensibilización.
- Apoiar.
- Realizar campañas periódicas.
- Asuntos sociais.
- Emprego.
- Programas educativos.
- Conciliación da vida laboral e familiar.





As cuartas medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Participación cidadana.
- Obradoiros para pais sobre xoguetes non sexistas
- Se establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Sanidad.
- Formación a técnicos del ayuntamiento.
- Formación a persoal de seguridade (policía, garda civil...)
- Calidade de vida.
- Actuación.
- Non politizar.
- Deporte.
- Reforzo dos servizos públicos que traballen pola igualdade e na resolución de problemas de xénero.
- Concienciar ao persoal político do concello.

As quintas medidas propostas segundo cada persoa foron:

- Violencia de xénero.
- Programas de sensibilización para todo el personal.
- Asociaciones.
- Plan de trabajo de técnicos y asociaciones ANPAS y demás colectivos.
- Formación a personal sanitario.
- Educación.
- Comunicar.
- Educación.
- Concienciación do empresariado.
- Concienciar ao persoal técnico do concello.



E por último nas respostas a outros comentarios que desexe engadir contémpanse as seguintes:

- Creo que o plan de igualdade debería chegar por escrito a todos os axentes que traballamos na comarca. En prensa, facer unha recensión semanal cada vez cunha pequena parte do plan para que se achegue ós veciños pouco a pouco pero constantemente. Non facer alusións demasiado feministas, que producen en moitas ocasións rexeitamento pola sociedade. Realizar accións de mainstreaming de xénero reais, non só teóricas
- Eu nunca vin homes traballando no CIM. Aínda que sexa un organismo de axuda á muller, tamén podería haber homes alí traballando.
- A discapacidade debe ser tida en conta como algo transversal ó igual que outras características das mulleres e homes tales como relixión, etnia...
- A resposta á pregunta 28 foi tendo en conta os axentes sociais que deben promover e vixiar que se cumpran as accións propostas en igualdade, máis que destinatarios executores.
- Os plans de igualdade deben buscar alternativas ás medidas nas que inciden habitualmente ou ás metodoloxías de sensibilización cando non teñen un resultado óptimo. As medidas en prol da igualdade deben incidir directamente nos sectores nos que existen problemas máis importantes por exemplo de violencia, pero tamén deben dar a volta aos datos relacionados coa igualdade laboral, non só en salarios ou emprego, senón tamén no que se refire ao trato e ás relacións persoais que agochan un trato desigual.





Diagnose: Análise DAFO

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

Cos datos obtidos da diagnose, expoñemos a continuación, por un lado, cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Monforte para propoñer e acadar obxectivos, e por outro, subliñamos cales son as OPORTUNIDADES e AMEAZAS externas ao Concello que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

A diagnose da situación en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes do Concello de Monforte, estruturouse en dous ámbitos dos apartados de FORTALEZAS E DEBILIDADES: O concello como a organización e o concello como municipio.

Fortalezas

O Concello de Monforte
como organización

F

Debilidades

O Concello de Monforte
como organización

D

O

O Concello de Monforte
como municipio

Oportunidades

A

O Concello de Monforte
como municipio

Ameazas



F

ÁMBITO INTERNO DE ACTUACIÓN. O CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS COMO ORGANIZACIÓN

Fortalezas

- + Histórico de Monforte en materia de Igualdade cun I Plan desenvolvido entre 2009 e 2012 e avaliado en 2013. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- + Implicación política dos/as representantes municipais de Monforte.
- + Implicación do persoal técnico do concello.
- + Elevada participación do persoal técnico e político do concello na resposta á enquisa para a realización do estudo de diagnose previa á elaboración do II PIOM.
- + A presenza de mulleres e homes na corporación municipal e nos grupos políticos está bastante equilibrada, aínda que existe máis presenza de homes que de mulleres na corporación municipal.
- + Existencia dun Centro de Información á Muller municipal amplamente coñecido e con actividade consolidada.
- + Sensibilización en igualdade do persoal técnico e político das diferentes áreas e departamentos do concello.
- + Existencia e uso de medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.
- + Existe un elevado coñecemento do anterior PIOM por parte do persoal técnico e político enquisado do concello.
- + Existe un elevado coñecemento dos recursos do concello no ámbito da igualdade entre o persoal técnico e político que contestou á enquisa. Sinalar que existe un lixeiro maior nivel de coñecemento entre as mulleres.
- + O persoal técnico e político que foi enquisado, tanto homes como mulleres valoran a importancia da linguaxe non sexista.
- + Todas as persoas enquisadas do persoal técnico e político do concello pensan que deberían ter formación en igualdade.
- + Das mulleres enquisadas profesionais do concello, cinco delas posúen formación en igualdade.
- + Homes e mulleres do persoal técnico e político enquisados comparten moitas opinións referentes á orde das principais poboacións obxecto das accións do PIOM.
- + Homes e mulleres do persoal técnico e político enquisados comparten opinións dos eixes prioritarios a incluír no seguinte PIOM.





F

ÁMBITO INTERNO DE ACTUACIÓN. O CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS: A CIDADANÍA E O MUNICIPIO

Fortalezas

- + **H**istórico de Monforte en materia de Igualdade cun I Plan desenvolvido entre 2009 e 2012 e avaliado en 2013. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- + Existencia dunha Mesa contra a Violencia de Xénero que realiza unha acción coordinada entre os diferentes axentes involucrados na erradicación, persecución, atención, accións de acompañamento ás vítimas, asesoramento xurídico, etc. A súa existencia resulta imprescindible para contribuír activa e eficazmente á eliminación da violencia de xénero.
- + Dispoñer de Protocolos de Asistencia á Vítima con formación especializada en tratamento de situacións de violencia de xénero.
- + Incremento da poboación activa con respecto ao ano 2009 (data de elaboración do anterior PIOM).
- + Igualdade de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres.
- + Realización de cursos que favorecen a integración laboral.
- + Continuidade na formación para o emprego en ensinanzas non obrigatorias.
- + Oferta de actividades culturais e deporte para menores, mocidade e persoas adultas.
- + Implicación da comunidade educativa.
- + Existencia de tecido asociativo que pode contribuír á difusión e execución de actividades.
- + Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- + Solicitude e participación das mulleres en actividades sociais, culturais e de lecer.
- + O Concello promove e implícase en actividades culturais, deportivas e de lecer para a poboación.
- + A poboación de Monforte manifesta, na participación de mulleres e de homes, unha porcentaxe moi próxima á paridade.
- + O desenvolvemento de programas de formación en igualdade en centros educativos e a colaboración cos servizos de orientación escolar considérase unha ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas dende os niveis educativos máis básicos.
- + O fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes resulta idóneo para a integración do devandito principio na política municipal.



F

ÁMBITO INTERNO DE ACTUACIÓN. O CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS: A CIDADANÍA E O MUNICIPIO

Fortalezas

- + Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a antidiscriminación, a visibilización das mulleres, etc.
- + Alta participación na enquisa dos axentes sociais identificados como informantes clave (88,6% das persoas invitadas, 31 de 35 persoas).
- + Valoración positiva das persoas axentes sociais invitadas á enquisa sobre o feito de que o persoal político e técnico do concello teña formación no ámbito de igualdade.
- + Valoración positiva e de utilidade das persoas axentes sociais invitadas á enquisa sobre as medidas de conciliación propostas polo concello.
- + Mulleres e homes que contestaron á enquisa de informantes clave consideran importante a erradicación da linguaxe sexista.
- + Valoración positiva de ter axente de coordinación na área de igualdade co resto dos axentes sociais e económicos do municipio.
- + Principalmente as mulleres invitadas á enquisa de informantes clave coñecen e usan os servizos do CIM.
- + Consenso entre homes e mulleres informantes clave invitados á enquisa sobre os tres eixes máis importantes e que sitúan no primeiro lugar de atención a incluír no seguinte PIOM: combater a violencia de xénero, educar en igualdade a menores e mocidade.
- + Consenso entre homes e mulleres informantes clave invitados á enquisa sobre as tres poboacións prioritarias destinatarias das accións do seguinte PIOM: en primeiro lugar os homes, en segundo lugar a xuventude e en terceiro lugar as mulleres.
- + Consenso entre homes e mulleres informantes clave invitados á enquisa sobre os dous primeiros grupos de axentes sociais obxectivo das accións do seguinte PIOM: primeiro profesorado de centros educativos e segundo persoal político do concello. O persoal técnico sitúano en terceiro lugar as mulleres e en cuarto os homes.
- + As organizacións empresariais colaboran de xeito habitual asistindo ás reunións e realizando as actividades propostas polo CIM.





D

ÁMBITO INTERNO DE ACTUACIÓN. O CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS COMO ORGANIZACIÓN

Debilidades

- + A distribución dos postos de traballo no concello correspóndese con estereotipos de xénero.
- + Nos tipos de contrato do concello aprecíase unha maior estabilidade laboral nos homes que nas mulleres (segregación horizontal)
- + No concello traballan máis homes que mulleres (segregación horizontal)
- + Os homes asumen máis postos de toma de decisión no concello (segregación vertical)
- + Porcentaxe moi escasa de persoal con pouca estabilidade laboral que exercita os seus dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral tanto en homes coma en mulleres.
- + Descoñecemento por parte do persoal técnico e político enquisado das medidas de conciliación.
- + A metade do persoal político e técnico participante nas enquisas de sexo masculino non coñece a importancia da desagregación dos datos por sexos. Obsérvase que non discorre a información en relación coa entrega de datos entre as e os responsables dalgunhas áreas funcionais e teñen dificultades para a consignación de datos desagregados por sexos.
- + Case a metade das mulleres que traballan no concello e contestan á enquisa pensan que non teñen as mesmas oportunidades de promoción.
- + Do persoal técnico e político enquisado, os homes en maior proporción, non perciben que a súa área poida verse afectada polo seguinte PIOM nin teñen en conta para o desenvolvemento do seu traballo, o que pode falar de falta de perspectiva de transversalidade.
- + O persoal técnico e político enquisado recoñece que non todas as persoas que traballan no concello coñecen as súas tarefas e responsabilidades no ámbito da igualdade o que fala de ausencia de estratexias transversais para a aplicación das políticas de igualdade.
- + A maioría do persoal técnico e político enquisado non posúe formación no ámbito da igualdade agás unha porcentaxe de mulleres con funcións específicas e relacionadas pola súa ocupación.
- + Carencia de oferta formativa en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes dirixida ao persoal técnico e político do concello.
- + Carencia de campañas informativas e de promoción do uso dos mecanismos legais de conciliación e de fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes nas obrigas familiares, dirixidas ao persoal do concello.



D

ÁMBITO INTERNO DE ACTUACIÓN. O CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS COMO ORGANIZACIÓN

Debilidades

- + O concello non arbitra procedementos específicos para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluído o moral, na organización: campañas informativas, divulgativas, de sensibilización, etc.
- + O concello non dispón de recursos que regulen no uso e tratamento non sexista da linguaxe e das imaxes (información e comunicación)
- + Non esixencia do cumprimento da LOI ás empresas contratistas e subcontratistas nin incorporación, como criterio de obrigado cumprimento para a adjudicación de contratos, que as empresas dispoñan dun Plan de Igualdade.

ÁMBITO INTERNO DE ACTUACIÓN. O CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS: A CIDADANÍA E O MUNICIPIO

- + **E**nvellecemento da poboación.
- + Maior índice de dependencia senil.
- + Feminización do envellecemento.
- + Problemas de saúde derivados da desigual repartición de cargas que soportan as mulleres.
- + Diminución considerable da natalidade que pode ser un indicativo da existencia de dificultades económicas e para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- + Incremento de taxa de paro e maior índice de paro nas mulleres.
- + Maior temporalidade nos contratos das mulleres.
- + Formación para o emprego cunha forte distribución estereotipada por xénero.
- + Nos centros con formación en infantil, primaria e secundaria o equipo docente é maioritariamente feminino e a medida que se ascende no nivel educativo e nos postos de responsabilidade increméntase a presenza de homes.
- + A elección do alumnado nos ciclos formativos responde a estereotipos de xénero e limita a diversificación profesional.
- + A elección de actividades extraescolares deportivas e culturais responde a estereotipos de xénero.
- + Baixa participación dos homes en actividades sociais e beneficios sociais de lecer.
- + Entre as persoas axentes sociais invitadas a participar na enquisa de informantes clave existe unha descompensación entre mulleres e homes, sendo as primeiras as máis representadas.





Debilidades

- + Os axentes sociais varóns invitados a responder á enquisa descoñecen en maior medida que as mulleres a existencia do anterior PIOM, a súa avaliación e se cumpriu as súas finalidades.
- + A percepción de homes e mulleres da poboación de informantes clave sobre a representación equitativa de mulleres e homes en postos de responsabilidade é dispar.
- + Descoñecemento da existencia de subvencións ligadas á igualdade por parte das persoas axentes sociais invitadas a enquisa.
- + Pouca formación no ámbito de igualdade entre os axentes sociais invitados á enquisa de informantes clave.
- + Descoñecemento de parte da poboación invitada á enquisa de informantes clave, sobre todo homes, sobre a existencia e suficiencia das accións de conciliación.
- + Manifestan insuficiencia de medidas de conciliación sobre todo na atención de menores e maiores dependentes (falta de prazas, rixidez das empresas, gratuidade, horarios dos centros escolares e escolas infantís)
- + A corresponsabilidade segundo as mulleres invitadas á enquisa de informantes clave non está aínda asumida de forma maioritaria.
- + Moi escasa representación de asociacións de mulleres ao existir só unha en todo o concello.





O

OPORTUNIDADES

Oportunidades

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





A

AMEAZAS

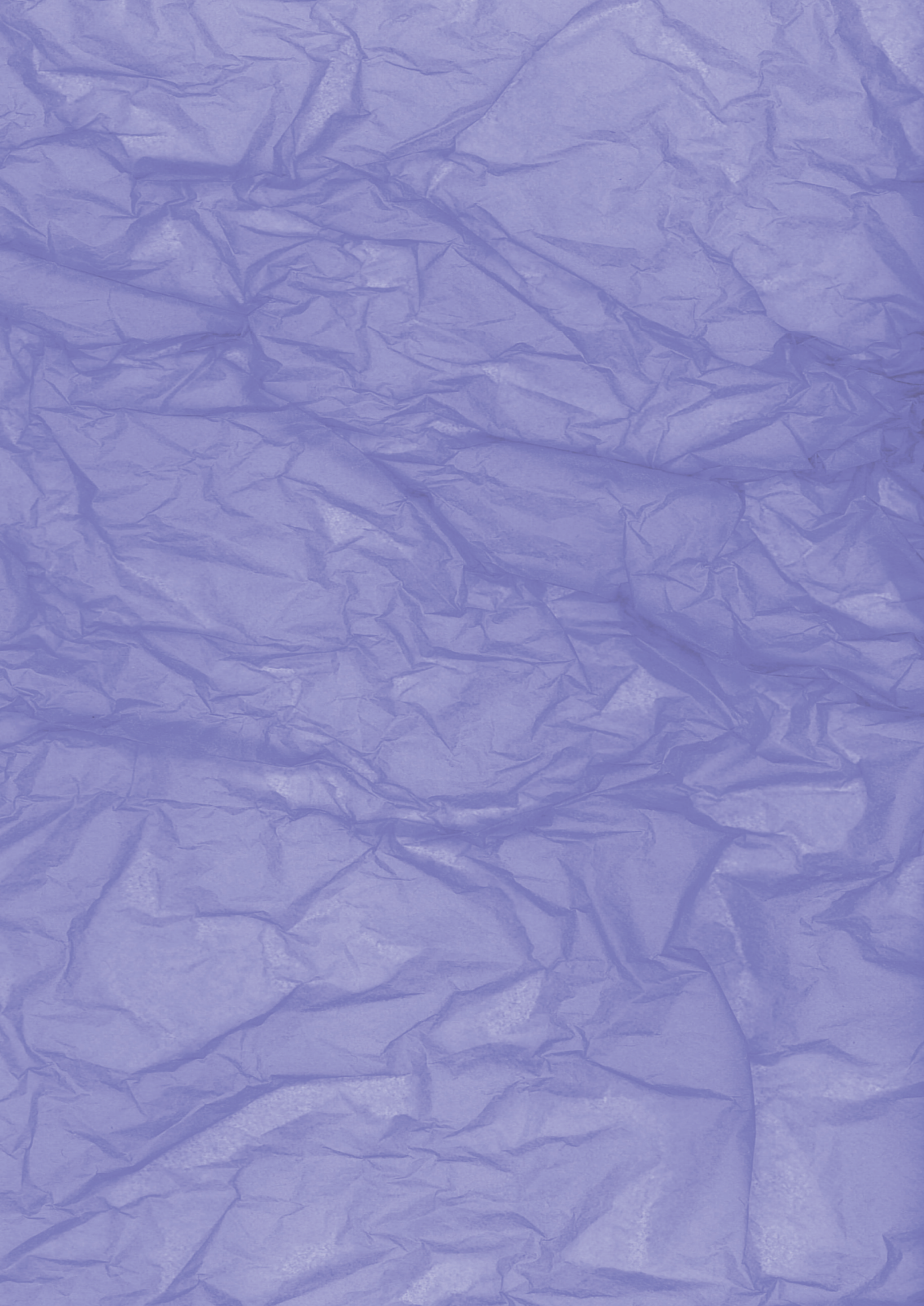
Ameazas

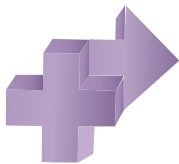
- + A crise económica.
- + Os recortes orzamentarios.
- + A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- + Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo (salarios, desemprego, etc.)
- + Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e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





Estrutura e contidos do plan





Estrutura e contidos

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

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

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

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

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

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

- ➔ Establecer unha comisión interdepartamental, denominada Comisión de Igualdade, encargada de darlle impulso, planificar, implementar as accións, así como de facer o seguimento e a avaliación do Plan de Igualdade, debendo elevar informes ao respecto.
- ➔ Dotar de recursos á Comisión de Igualdade de xeito que garanta a implementación das accións, medidas e actuacións contidas no plan.
- ➔ Aprobar o Plan de Igualdade polo Pleno da Corporación.
- ➔ Publicitar e informar a todo o ámbito do concello (interna e externamente) sobre a realización e implementación deste Plan de Igualdade.

Para iso o II PIOM propón nove EIXES de actuación que precisan da implicación de toda a cidadanía para que se produzan cambios cara á igualdade real entre mulleres e homes.





Estrutura e contidos

Estes son:

- E1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN
- E2. COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
- E3. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES
- E4. EDUCACIÓN EN IGUALDADE
- E5. CONCILIACION E CORRESPONSABILIDADE
- E6. VIOLENCIA DE XÉNERO
- E7. FORMACION E EMPREGO
- E8. BENESTAR E SAÚDE
- E9. CULTURA, DEPORTE E LECER

Estes Eixes estratéxicos definen cales son as grandes áreas de intervención, o que equivale a dicir, as cuestións ás que se lle quere dar maior prioridade no concello.

Obxectivos Estratéxicos dentro de cada eixe, márcase un propósito xeral e explícita os cambios xerais que se pretenden acadar.

Obxectivos Operativos definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico no que se enmarcan.

Actuacións a poñer en marcha ao longo da vixencia do PIOM.

Dentro de cada actuación proposta neste PIOM defínese os Axentes Implicados, que indican aquelas Concellerías, Áreas e/ou Departamentos responsables de poñer en marcha as diferentes actuacións.

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

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

A temporalización de ditas accións están aínda por definir tras a constitución da Comisión de Igualdade que deberá incluír entre as súas funcións a planificación do plan.



Tendo en conta todo o anterior, o II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE MONFORTE queda estruturado da seguinte forma:





E1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

ÁREA 1: DE PARTICIPACIÓN E TOMA DE DECISIONS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Alcanzar unha representación equilibrada de mulleres e de homes en todos os ámbitos e niveis de participación e de toma de decisións.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E1.A1.OE1 Promover unha representación equilibrada de mulleres e homes en toda a estrutura vertical e horizontal

E1.A1.OE2 Promover a participación equilibrada de mulleres e de homes nos procesos de toma de decisións.

E1.A1.OE3 Dispoñer dun procedemento de selección e recrutamento obxectivo e neutral que procure a incorporación ao equipo do concello, en condicións de igualdade, de mulleres e de homes.

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E1.A1.OE1	Recomendar cando sexa posible en todos os regulamentos internos de funcionamento do concello a obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, etc. con capacidade decisoria.	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A1.O3	Adoptar medidas para alcanzar, progresivamente, a participación equilibrada de mulleres e de homes naquelas estruturas onde estean pouco representadas ou representados. → Eliminación da linguaxe sexista das convocatorias de oferta de emprego, levando un control e seguimento da súa eliminación por parte da comisión. → Cando haxa igualdade de méritos, propor como criterio de desempate para o acceso ao emprego a preferencia do sexo menos representado no posto/departamento a ocupar/ingresar sempre que sexa posible.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PERSOAL PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A1.OE2	Informar a todos os departamentos e estruturas do concello da obriga de desenvolver as reunións dos diferentes órganos, departamentos, estruturas, etc. de maneira que non se localicen en horarios de difícil acceso para os que teñan persoas dependentes ao seu cargo, incorporando a obriga de determinar, con carácter previo, hora de inicio e hora de finalización.	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12

Lenda:

E1= Eixe 1 A1= Área 1 OE= Obxectivo específico



ÁREA 2: DE RECURSOS HUMANOS

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Posibilitar que o persoal feminino e masculino acade en todas as áreas, categorías, posicións e xerarquías as mesmas oportunidades e o mesmo trato (igualdade efectiva de mulleres e homes)

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E1.A2.OE1 Dispoñer dun procedemento de selección e recrutamento obxectivo e neutral que procure a incorporación ao equipo do concello, en condicións de igualdade, de mulleres e de homes.

E1.A2.OE2 Fomentar a formación e sensibilización en igualdade.

E1.A2.OE3 Formar especificamente en linguaxe non sexista e desagregación de datos por sexo.

ACCIÓNS

		Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E1.A2.OE1	Elaborar, manter e actualizar un organigrama que reflecta os cargos e postos por cada área e servizo do concello, desagregando os datos por sexos, coa posibilidade de incorporalo nun formato que permita rexistralo por anualidades, actualizar os datos e extraer, automaticamente, as porcentaxes de participación.	ÁREA DE PERSOAL	Por fixar pola	11
		ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Comisión de Igualdade	12
E1.A2.OE2	Difundir as ofertas de traballo dispoñibles con linguaxe non sexista.	ÁREA DE PERSOAL ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E1.A2.OE3	Incorporar dentro da programación de formación do concello un curso básico de formación en igualdade e non discriminación por razón de sexo, obrigatorio para a totalidade de persoal funcionario, laboral e político.	ÁREA DE PERSOAL ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A2.OE3	Incorporar dentro da programación de formación do concello un curso básico de formación en uso non sexista da linguaxe, obrigatorio para a totalidade de persoal funcionario, laboral e político.	ÁREA DE PERSOAL ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A2.OE2	Difundir todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on-line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	ÁREA DE PERSOAL ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A2.OE	Realizar un seguimento e control anual dos mecanismos existentes para coñecer as necesidades de formación -capacitación do persoal do concello asociadas aos procesos de promoción así como da súa incorporación na planificación da acción formativa, esixindo de cada departamento a remisión da ficha de necesidades á Comisión de Igualdade.	ÁREA DE PERSOAL ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12

Lenda:

E1= Eixe 1 A2= Área 2 OE= Obxectivo específico





E1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

ÁREA 3: DE COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Promover e difundir a mensaxe da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e contra a violencia de xénero dende o propio concello.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E1.A3.OE1 Xerar un amplo coñecemento da linguaxe non sexista e inclusiva, sobre todo no ámbito administrativo, en cumprimento co artigo 14 da Lei 3/2007.

E1.A3.OE2 Realizar campañas que promovan a igualdade de oportunidades e a erradicación da violencia de xénero.

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E1.A3.OE1	Incorporar na Web do Concello o acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais	ÁREA DE IGUALDADE DPTO. DE INFORMÁTICA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A3.OE1	Difundir recomendacións entre o persoal do concello para reducir os usos sexistas na documentación municipal.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PERSOAL	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A3.OE1	Realizar un seguimento por parte da Comisión de Igualdade, a través da designación dunha ou de varias persoas responsables, para os efectos de que se cumpra pola totalidade do persoal do concello a guía e as recomendacións en materia de uso non sexista da linguaxe. Estas persoas deberán recibir formación específica en materia de uso non sexista da linguaxe.	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A3.OE1	Realizar unha revisión de toda a documentación interna e publicacións externas por cada estrutura do concello para adaptala, progresivamente, dende un punto de vista non sexista.	ÁREA DE IGUALDADE TODAS AS ÁREAS DO CONCELLO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A3.OE1	Realizar unha revisión dos contido da páxina web do concello e corrixir os usos sexistas da linguaxe.	ÁREA DE IGUALDADE DPTO. DE INFORMÁTICA TODAS AS ÁREAS DO CONCELLO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E1.A3.OE2	Desenvolver campañas publicitarias (polo menos dúas ao ano, a nivel interno e externo) en materias relacionadas coa promoción da igualdade e a non discriminación por razón de sexo: violencia de xénero, acoso sexual e acoso por razón de sexo, conciliación e corresponsabilidade, coeducación, etc. atendendo aos diferentes públicos destinatarios (ciudadanía, empresariado, asociacións, escolas e institucións, etc.) e á temática específica.	ÁREA DE IGUALDADE DPTO. DE PRENSA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26

Lenda:

E1= Eixe 1 A3= Área 3 OE= Obxectivo específico



ÁREA 4: DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, PROFESIONAL E FAMILIAR E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Promover unha cultura de corresponsabilidade, posibilitando que homes e mulleres asuman similares deberes e obrigas nos escenarios público e privado, nas responsabilidades familiares, no mercado laboral e na toma de decisións.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E1.A4.OE1 Desenvolver campañas informativas e de sensibilización en materia de conciliación e corresponsabilidade que promovan o uso de mecanismos de conciliación e a asunción equilibrada das responsabilidades familiares.

E1.A4.OE2 Dispoñer de instrumentos que permitan coñecer as necesidades de conciliación do persoal do concello e as persoas con situacións familiares relacionadas co ámbito de atención a terceiras persoas.

E1.A4.OE3 Poner a disposición do equipo mecanismos que posibiliten a conciliación das súas vidas persoal, laboral e familiar.

E1.A4.OE4 Promover a utilización das medidas de conciliación.

ACCIÓNS

E1.A4.OE1/OE4
E1.A4.OE2/OE4
E1.A4.OE3/OE4

Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PERSOAL	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PERSOAL	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
ÁREA DE PERSOAL ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12

Elaborar unha circular informativa que traslade as medidas e mecanismos de que dispón o persoal do concello para conciliar as súas vidas persoal, laboral e familiar, fomentando unha cultura de corresponsabilidade na asunción de responsabilidades familiares, promovendo a súa utilización por parte do persoal masculino.

Solicitar a cada departamento do concello, ao final de cada ano, que facilite a información coas necesidades de conciliación específicas do persoal, as medidas que proceda adoptar (e non se faga) así como o uso rexistrado, desagregado por sexo, das medidas efectivamente utilizadas.

Facilitar e flexibilizar, na medida do posible, dende o departamento de persoal a adopción de medidas de conciliación do persoal do concello sempre que non dificulte o correcto desenvolvemento dos obxectivos e actuacións propias de cada departamento (redución de xornadas, xornadas flexibles, excedencias, permisos, licenzas retribuídas e sen retribución, vacacións, días de compensación, etc.)

Lenda:

E1= Eixe 1 A4= Área 4 OE= Obxectivo específico





E1. PROMOCIÓN DA IGUALDADE NO CONCELLO COMO ORGANIZACIÓN

ÁREA 5: DE PREVENCIÓN E DETECCIÓN DO ACOSO SEXUAL E DO ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO:

Prever e impedir que se produzan situacións de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, incluído o moral, no concello.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E1.A5.OE1 Dispoñer de medidas e mecanismos para prever e combater o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluído o moral.

E1.A5.OE2 Sensibilizar e informar ao persoal do concello en materia de acoso sexual e de acoso por razón de sexo, promovendo unhas relacións laborais igualitarias, non sexistas e non violentas.

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E1.A5.OE1	Elaborar un protocolo de actuación acorde coa lexislación vixente, negociado coa representación dos traballadores e das traballadoras, sobre medidas relativas ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, incluído o moral, que estableza dispositivos efectivos, concretando o procedemento a levar a cabo nos casos de denuncia e procurando garantías que impidan posibles represalias.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PERSOAL	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12
E1.A5.OE2	Desenvolver accións informativas e de sensibilización para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo (informar sobre o protocolo), trasladando información sobre como prever, detectar e autodetectar tales situacións, mediante o envío dunha circular ao persoal.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PERSOAL	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12

Lenda:

E1= Eixe 1 A5= Área 5 OE= Obxectivo específico





ÁREA 6: DE ACCESO A BENS, SERVIZOS E SUBMINISTROS DE CONTRATACIÓN DO SECTOR PÚBLICO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Promocionar a contratación do sector público e a oferta de bens e servizos, como dispositivos para a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E1.A6.OE1 Promover, a través da contratación do sector público, a incorporación da igualdade efectiva de mulleres e homes nas empresas contratistas e subcontratistas.

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E1.A6.OE1	Recomendar na xestión da contratación administrativa cláusulas sociais nas licitacións que favorezan a igualdade efectiva de mulleres e homes.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CONTRATACIÓN PERSONAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12 17

Lenda:

E1= Eixe 1 A6= Área 6 OE= Obxectivo específico





E2. COOPERACIÓN E COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Establecer sistemas de comunicación entre o concello como organización e as distintas institucións, tanto do propio concello como supramunicipais, tendo en conta que o Concello de Monforte é o organismo encargado do impulso, asesoramento, planificación, execución e avaliación das accións recollidas neste II PIOM.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E2.OE1 Crear a Comisión de Igualdade.

E2.OE2 Consolidar o labor do CIM como órgano principal asesor e impulsor das accións en área de igualdade.

E2.OE3 Crear o Consello Municipal da Muller e dotalo de contidos e recursos.

E2.OE4 Impulsar o compromiso coas entidades locais e supramunicipais

E2.OE5 Difundir o II PIOM entre a cidadanía e impulsar a súa posta en marcha

	ACCIÓN	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E2.OE1	Crear a Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste II PIOM así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12 26
E2.OE2	Consolidar o labor do CIM como órgano coimpulsor e convocante para a posta en marcha de iniciativas e accións contempladas neste PIOM.	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12 26
E2.OE3	Crear o Consello Municipal da Muller e elaborar un documento de consenso que recolla a súa definición e ámbitos de actuación, obxectivos, funcións, principios reitores, comisión e órganos e funcionamento así como facer difusión do mesmo.	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO COLECTIVOS ESPECÍFICOS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 2 26
E2.OE4	Facer divulgación do II PIOM entre toda a cidadanía monfortina, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello facendo especial incidencia nas zonas do rural a través das diferentes asociacións da zona.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PRENSA PERSOAL TÉCNICO E POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E2.OE5	Dotar a área de Igualdade de recursos	PERSOAL POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11 12 26

Lenda:

E2= Eixe 2 OE= Obxectivo específico



E3. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

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

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E3.OE1 Difundir e sensibilizar a sociedade de Monforte sobre a importancia da participación social, política e sindical das mulleres para a consecución da igualdade real.

E3.OE2 Promover a presenza e participación das mulleres nas organizacións políticas e sindicais do concello.

E3.OE3 Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Monforte.

E3.OE4 Potenciar a participación social da muller do rural.

	ACCIÓN	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E3.OE1	Recoller información cuantitativa e cualitativa da presenza e participación das mulleres nas asociacións, partidos políticos e sindicatos.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	Por fixar pola Comisión de Igaldade	1 2 26
E3.OE3	Facilitar a nenas, mozas e mulleres a aprendizaxe e adestramento en habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividades, traballo en equipo, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	Por fixar pola Comisión de Igaldade	1 2 14
E3.OE3	Organizar actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	Por fixar pola Comisión de Igaldade	1 8 17 24
E3.OE1	Difundir entre nenas e mozas modelos de mulleres con responsabilidade empresarial, política e sindical fomentando tamén a diversificación profesional.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE XUVENTUDE COMUNIDADE EDUCATIVA	Por fixar pola Comisión de Igaldade	1 14
E3.OE3	Diseñar accións formativas e de intercambio cultural e xeracional orientadas a coñecer e integrar a mulleres.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igaldade	1 2
E3.OE3	Divulgar e prestar apoio técnico e asesoría para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución a través asesoramento, tramitación de subvencións, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PRENSA	Por fixar pola Comisión de Igaldade	1 2 3

Lenda:

E3= Eixe 3 OE= Obxectivo específico





E3. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

	ACCIÓN	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E3.OE1/OE3	Difundir o traballo e as actividades das asociacións de mulleres	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PRENSA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 2 3
E3.OE1	Divulgar a todas as asociacións e colectivos profesionais e xuvenís as accións que se xeren no ámbito da igualdade e do empoderamento (creación de asociacións como womenalia, celebración de congresos, programas de Xunta como Executiva, etc) para que se vexa os movementos que hai a nivel internacional, estatal e galego.	ÁREA DE IGUALDADE TODAS AS ÁREAS DO CONCELLOS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	2 3 17 24 25
E3.OE4	Organizar actividades específicas para as mulleres da zona rural (charlas, festas e bailes de fin de semana) favorecendo así unha maior participación social e evitando situacións de soidade e illamento.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 2
E3.OE1	Continuar coa visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das galegas, mediante o incremento do número de nomes de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, proxectos, edificacións públicas, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE URBANISMO ÁREA DE CULTURA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E3.OE4	Divulgar e promover algún tipo de actividade o 15 de outubro, Día Internacional das Mulleres Rurais.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PRENSA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 2 26

Lenda:

E3= Eixe 3 OE= Obxectivo específico



E4. EDUCACIÓN EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Promover unha educación igualitaria e non discriminatoria contribuíndo á implementación de proxectos coeducativos nos centros docentes.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E4.OE1 Sensibilizar á Comunidade Educativa sobre a necesidade de traballar arredor da igualdade de oportunidades para mulleres e homes.

E4.OE2 Incluír o enfoque de xénero e a perspectiva coeducativa nos procesos de orientación educativa e/ou profesional.

E4.OE3 Fomentar a adaptación da educación de persoas adultas ao principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E4.OE1	Dar continuidade ás accións de sensibilización dirixidas ao profesorado, persoal non docente, alumnado e familias sobre igualdade de oportunidades para mulleres e homes.	ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE IGUALDADE COMUNIDADE EDUCATIVA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	13 15 16
E4.OE1	Fomentar a creación nos centros educativos de fondos de materiais coeducativos e materiais de apoio á introdución da perspectiva coeducativa nas distintas materias.	ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE IGUALDADE PROFESORADO ANPAS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	25
E4.OE1	Impulsar a utilización non sexista da linguaxe, recollida de datos desagregados e imaxes non estereotipadas que fomenten a corresponsabilidade, a diversificación profesional e a igualdade de oportunidades.	ÁREA DE EDUCACION ÁREA DE IGUALDADE PROFESORADO ANPAS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	25
E4.OE2	Informar e, se é posible, formar en coeducación e igualdade de oportunidades ao conxunto de persoas implicadas en orientación co obxectivo de promover a diversificación de opcións académicas e profesionais do alumnado en función das súas capacidades, intereses, motivacións e expectativas desde una perspectiva coeducativa. Isto inclúe ao profesorado e educadores/as de actividades para escolares.	ÁREA DE EDUCACION ÁREA DE IGUALDADE PROFESORADO ANPAS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	25
E4.OE2	Divulgar no centro educativo boas prácticas e orientacións para deseñar e desenvolver os proxectos de orientación desde unha perspectiva coeducativa.	ÁREA DE EDUCACION ÁREA DE IGUALDADE PROFESORADO ANPAS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	25

Lenda:

E4= Eixe 4 OE= Obxectivo específico





E4. EDUCACIÓN EN IGUALDADE

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E4.OE1	Deseñar e desenvolver programas específicos dirixidos a mozas susceptibles dunha maior probabilidade de abandono escolar.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	Por fixar pola Comisión de Igualdade	14
E4.OE2	Realizar propostas específicas cara á inclusión na programación dos centros educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, e 25 novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EDUCACIÓN	Por fixar pola Comisión de Igualdade	25 26
E4.OE2	Dar apoio e asesoramento técnico dende a Comisión de Igualdade á Comunidade Educativa na coeducación como estilo educativo clave da transformación social nas distintas materias e actividades organizadas nos centros e nas actividades extraescolares.	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	25 26

Lenda:

E4= Eixe 4 OE= Obxectivo específico





E5. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

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

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E5.OE1 Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Monforte sobre a necesaria corresponsabilidade de mulleres e homes no desempeño do traballo doméstico e de coidado de persoas dependentes.

E5.OE2 Xerar unha rede de servizos sociocomunitarios diversos e flexibles.

ACCIÓNS		Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E5.OE1	Realizar campañas e outras actividades dirixidas ao conxunto da poboación orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E5.OE1	Incentivar a utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	17 24 26
E5.OE1	Difundir entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	ÁREA DE IGUALDADE COLECTIVOS ESPECÍFICOS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	17 24 26
E5.OE1	Fomentar o desenvolvemento de programas de formación e reciclaxe para aquelas persoas que abandonaron o seu traballo por asumir o coidado familiar e agora desexan reincorporarse ao mundo laboral.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EMPREGO E PROM. ECONÓMICA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	7
E5.OE2	Divulgar os recursos e servizos sociais existentes no municipio así como os que faciliten a conciliación.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E5.OE2	Continuar desenvolvendo actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións, tendo en conta a perspectiva de xénero, o fomento da corresponsabilidade e a resolución pacífica de conflitos.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	13

Lenda:

E5= Eixe 5 OE= Obxectivo específico





E5. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E5.OE2	Impulsar a creación de ludotecas, ampliación de prazas nas Escolas Infantís e ampliación de prazas en Centros de Día e prazas para estancias temporais en residencias para persoas maiores dependentes.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	4 5 27
E5.OE2	Desenvolver accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e /ou con escasos recursos.	ÁREA DE XUVENTUDE ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	27
E5.OE2	Impulsar o coñecemento e uso do Banco de Tempo.	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E5.OE2	Dar continuidade ás iniciativas xa postas en marcha en actividades de menores que facilitan a conciliación como a organización e xestión municipal dos campamentos de Nadal e verán.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	Por fixar pola Comisión de Igualdade	13 16 27
E5.OE2	Dar continuidade ao establecemento horario do transporte público adaptado ás necesidades de persoas do rural xestionando a utilización do transporte escolar como servizo regular de viaxeiras e viaxeiros entre as parroquias e o núcleo urbano.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26

Lenda:

E5= Eixe 5 OE= Obxectivo específico



E6. VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

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

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E6.0E1 Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencia de xénero.

E6.0E2 Establecer vías de colaboración con entidades especializadas na materia e na atención ás vítimas de violencia de xénero, coordinando todos os axentes e servizos involucrados e reforzando a atención prestada dende a Mesa Contra a Violencia de Xénero e o CIM.

E6.0E3 Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres.

ACCÍONS

	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E6.0E1	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E6.0E1	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE EDUCACIÓN	Por fixar pola Comisión de Igualdade	13 15 16
E6.0E1	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E6.0E1/OE3	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E6.0E1	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E6.0E2	ÁREA DE IGUALDADE PERSOAL POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	19 26

Lenda:

E6= Eixe 6 OE= Obxectivo específico





E6. VIOLENCIA DE XÉNERO

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E6.0E3	Elaborar un protocolo ou itinerario de derivación para todos os axentes implicados na atención a mulleres vítimas de violencia de xénero en todas as súas manifestacións.	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	19
E6.0E3 / E6.0E3	Elaborar un protocolo ou itinerario de actuación institucional sobre adopción de medidas de prevención e tratamento ás mulleres vítimas de trata con fins de explotación sexual.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 19
E6.0E2 / E6.0E3	Dar continuidade ao labor do CIM nos servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica e xurídica e social en situacións de violencia de xénero, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar as múltiples discriminacións.	ÁREA DE IGUALDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 19
E6.0E2 / E6.0E3	Continuar dende o CIM co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos, servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	19
E6.0E2 / E6.0E3	Dar continuidade ás medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes.	ÁREA DE IGUALDADE TODAS AS ÁREAS DO CONCELLO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	19
E6.0E2 / E6.0E3	Favorecer a inserción sociolaboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, dándolles prioridade no acceso a cursos de formación, programas de emprego e axudas municipais.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE PROMOCIÓN ECONOMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	19
E6.0E2 / E6.0E3	Dar continuidade ao establecemento e consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.	ÁREA DE IGUALDADE MESA VIOLENCIA XÉNERO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	19

Lenda:

E6= Eixe 6 OE= Obxectivo específico



E7. FORMACIÓN E EMPREGO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Impulsar a integración laboral das mulleres en condicións de igualdade e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E7.0E1 Coñecer e visibilizar a situación diferencial das mulleres e dos homes de Monforte respecto á economía e ao emprego.

E7.0E2 Adecuar as políticas e os servizos para o emprego ao principio de igualdade de oportunidades.

E7.0E3 Promover o acceso das mulleres de Monforte ao emprego estable en condicións de igualdade.

E7.0E4 Diversificar opcións profesionais.

E7.0E5 Promover o emprego da muller rural.

ACCIÓNS

		Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E7.0E1	Introducir de xeito sistemático a variable sexo en todas as estatísticas, bases de datos, recollidas de información, etc. relacionadas co ámbito do emprego, a formación para o emprego e a promoción económica no concello.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	7 26
E7.0E2	Establecer mecanismos de información e coordinación estables dende o concello coas empresas, organizacións empresariais e sindicais en relación aos diferentes programas, subvencións ou medidas postas en marcha en materia de promoción do emprego feminino en igualdade así como respecto ás súas responsabilidades en materia de igualdade.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO TECIDO EMPRESARIAL ORG. SINDICAIS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	17 24
E7.0E2	Formar en igualdade de oportunidades ao persoal responsable de programas e servizos de asesoramento para o emprego, formación para o emprego, autoemprego e creación de empresas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO PERSOAL POLÍTICO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	11
E7.0E2	Adaptar a oferta formativa para o emprego tanto ás necesidades do mercado laboral como ás das mulleres que desexan incorporarse a el.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO TECIDO EMPRESARIAL SINDICATOS COLECTIVOS ESPECÍFICOS	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 7 10
E7.0E1/OE2	Fomentar, incentivar e apoiar a continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 7 8

Lenda:

E7= Eixe 7 OE= Obxectivo específico





E7. FORMACIÓN E EMPREGO

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E7.0E3	Ofertar formación para as mulleres en competencias clave das profesións de cara a fomentar a formación oficial e a formación para a obtención do título da ESO.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1
E7.0E3	Incrementar a través da formación e a orientación personalizada as posibilidades de acceso ao mercado laboral das mulleres tendo en conta as situacións e necesidades específicas de cada colectivo.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	10
E7.0E3	Levar a cabo programas como talleres de emprego, escolas taller, etc. que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 10
E7.0E4	Asesorar aos equipos de orientación educativa para a ruptura de roles e estereotipos na formación de expectativas e opcións académicas e laborais dirixidas ao alumnado nos últimos cursos de ESO e Bacharelato promovendo unha maior diversificación profesional.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO ÁREA DE EDUCACION PROFESORADO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	13 14 15 16 25
E7.0E4	Informar e orientar ás rapazas sobre posibilidades de emprego, tradicionalmente de ámbito masculino, pero con mellores condicións laborais de cara a fomentar a verdadeira independencia económica.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO ÁREA DE EDUCACIÓN COMUNIDADE EDUCATIVA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	14
E7.0E4	Difundir entre as nenas novos modelos de mulleres con responsabilidade empresarial, política e sindical.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO ÁREA DE EDUCACIÓN COMUNIDADE EDUCATIVA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	14
E7.0E4	Facilitar a nenas, rapazas e mulleres novas a aprendizaxe de habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 14
E7.0E4	Continuar co desenvolvemento do programa de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital e o illamento da muller rural e fomenta a participación social e económica.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE EDUCACIÓN ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1
E7.0E3	Contemplan a adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	7
E7.0E5	Adequar programas de formación para o emprego e emprendemento adaptado ás necesidades e oportunidades da muller rural.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 7
E7.0E2	Planificar a formación de persoas adultas no concello, empresas do concello, asociacións, etc. incluíndo módulos transversais en igualdade de oportunidades e retomar actividades dirixidas a potenciar a corresponsabilidade dos homes nas actividades domésticas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE PROM. ECONÓMICA/ EMPREGO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	7

Lenda: E7= Eixe 7 OE= Obxectivo específico





E8. BENESTAR E SAÚDE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente daquelas que se atopan nunha situación de desvantaxe social.

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E8.OE1 Coñecer a situación da saúde e o benestar psicosocial de mulleres e homes do municipio.

E8.OE2 Promover hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e de homes dende unha perspectiva de xénero.

E8.OE3 Impulsar programas específicos de benestar e saúde para colectivos con especial vulnerabilidade.

E8.OE4 Establecer vías de colaboración con asociacións e entidades especializadas.

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E8.OE2	Fomentar a educación para a saúde individual e grupal en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE SANIDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E8.OE2	Fomentar as revisións de saúde para a muller protocolarizadas no Servizo Galego de Saúde facéndose eco o CIM e o Consello Municipal das Mulleres das campañas informativas a nivel estatal e comunitario.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE SANIDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1
E8.OE2	Elaborar programas de información, educación e atención afectivo-sexual, desde unha perspectiva de xénero, dirixidos ás diferentes idades e grupos de poboación (mozos e mozas, poboación adulta e poboación maior)	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR ÁREA DE SANIDADE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E8.OE3	Coñecer e atender os casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 18
E8.OE2	Identificar as necesidades das persoas cuidadoras no contorno familiar, a partir das cales se poidan deseñar programas e servizos orientados ao asesoramento, á rehabilitación e fisioterapia, ao apoio ao cuidador, ao respiro familiar en fins de semana e períodos de vacacións, etc. e á necesaria corresponsabilidade de homes e mulleres.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	5 26
E8.OE3	Continuar cos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres ex-reclusas, mulleres prostitutas, etc.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 18

Lenda:

E8= Eixe 8 OE= Obxectivo específico





E8. BENESTAR E SAÚDE

	ACCIÓN	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E8.OE4	Colaborar con movementos asociativos e con entidades sen ánimo de lucro para crear redes de apoio a mulleres en situación de risco de exclusión social e/ou desvantaxe social.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR TECIDO ASOCIATIVO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 3 18
E8.OE3	Dar continuidade ao Servizo de Axuda no Fogar.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E8.OE2	Continuar co desenvolvemento de obradoiros de tarefas do fogar e de hixiene persoal para homes maiores.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E8.OE4	Continuar co fomento da creación e do desenvolvemento de redes de apoio ás persoas dependentes procurando a implicación da cidadanía e nomeadamente dos homes.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE BENESTAR	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26

Lenda:

E8= Eixe 8 OE= Obxectivo específico



E9 . CULTURA, DEPORTE E LECER

OBXECTIVO ESTRATÉXICO:

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

OBXECTIVOS OPERATIVOS:

E9.OE1 Coñecer os niveis de participación de mulleres e de homes na cultura, deporte e lecer.

E9.OE2 Informar dos recursos municipais e actividades dirixidas á cidadanía en materia de cultura, lecer e deporte, impulsando e promovendo a participación das mulleres do municipio no mundo da cultura e do deporte.

E9.OE3 Introducir o enfoque de xénero no ámbito da cultura e do deporte.

E9.OE4 Promover a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero.

	ACCIÓN	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E9.OE1	Realizar un estudo específico sobre a participación de homes e mulleres nas actividades a desenvolver no concello no ámbito da cultura e do deporte e recoller o eco que se fai delas nos medios de comunicación.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE ÁREA DE XUVENTUDE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.OE3	Informar e formar a aquelas persoas encargadas da organización e da planificación destas actividades sobre a importancia de incluír de xeito sistemático a variable sexo nas estatísticas e sobre a utilización dunha linguaxe non sexista nin dunha imaxe estereotipada de mulleres, mozas e nenas así como de homes, mozos e nenos.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE ÁREA DE XUVENTUDE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.OE2/OE3/OE4	Incluír na programación dos servizos culturais e deportivos actividades que xeren interese tanto para homes como para mulleres, mozos e mozas, nenos e nenas de maneira que se cree un ámbito compartido onde introducir a perspectiva de xénero e facer divulgación destas actividades coidando a linguaxe non sexista e evitando estereotipos de xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.OE3	Tratar de equilibrar a participación de mulleres e homes en todos os órganos de dirección e xestión destas actividades así como nos tribunais e xulgados que se constituían en actos culturais, deportivos e artísticos.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE ÁREA DE XUVENTUDE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.OE3/OE4	Promover a participación de mulleres, mozas e nenas en actividades tradicionalmente ocupadas por homes a través de facilitarles información e formación sobre a importancia das capacidades, habilidades, gustos e talentos individuais afastados de estereotipos de xénero.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA ÁREA DE DEPORTE ÁREA DE XUVENTUDE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 2 25

Lenda:

E9= Eixe 9 OE= Obxectivo específico





E9 . CULTURA, DEPORTE E LECER

	ACCIÓNS	Axentes implicados	Temporización	Colectivos destinatarios
E9.0E3	Continuidade coa divulgación e facilitación do acceso aos fondos bibliográficos do CIM, nomeadamente entre a comunidade educativa, o persoal técnico do concello e as entidades ou empresas colaboradoras con este.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.0E3	Continuar co labor de darlle impulso a que nas bases de datos das bibliotecas do concello se inclúa a variable sexo no rexistro de persoas socias e usuarias e no catálogo de autoras e autores. Incluir nas temáticas as posibles variables de igualdade, xénero, muller e coeducación.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.0E3	Promover a incorporación da historia e papel das mulleres da comarca do Val de Lemos nas informacións que ofrece o concello en distintos soportes e medios (folletos turísticos, información na páxina web, etc.)	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.0E3	Promover que nas actividades de asociacións e entidades impulsoras de actividades culturais difundan o labor das mulleres e/ ou se difundan valores de igualdade.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE CULTURA TECIDO ASOCIATIVO	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.0E4	Potenciar o deporte entre mulleres, mozas e nenas como hábito de vida saudable e alternativa de ocio responsable.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1
E9.0E4	Continuar co fomento de encontros e competicións deportivas amigables mixtas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.0E4	Continuar coas campañas de sensibilización sobre a introdución inconsciente de prexuízos de xénero e do sexismo nas eleccións deportivas, na práctica deportiva e no mundo do deporte escolar, afeccionado e profesional, inculcando valores igualitarios.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	26
E9.0E4	Continuar co labor de publicitar as actividades deportivas, nomeadamente naqueles espazos dos que fan un maior uso as mulleres, empregando unha linguaxe visual e escrita non sexista.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1 26
E9.0E4	Continuar co desenvolvemento de accións positivas que incentiven ás nenas, mozas e mulleres adultas no exercicio e na práctica deportiva nas escolas ou actividades deportivas municipais nos casos en que estean subrepresentadas.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	1
E9.0E4	Continuar co fomento da participación dos nenos, mozos e homes nas escolas ou actividades deportivas municipais nas que están subrepresentados.	ÁREA DE IGUALDADE ÁREA DE DEPORTE	Por fixar pola Comisión de Igualdade	28

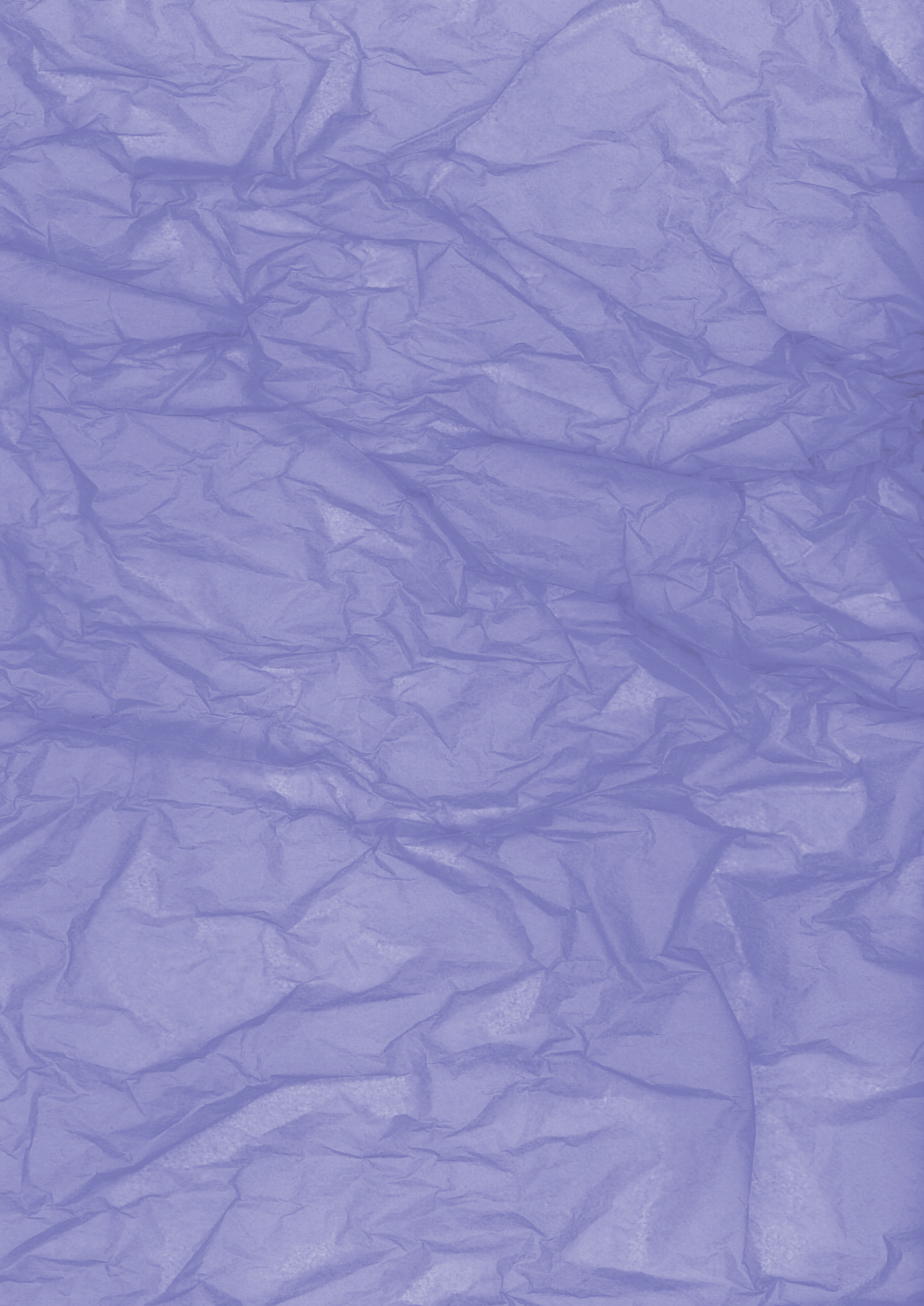
Lenda:

E9= Eixe 9 OE= Obxectivo específico



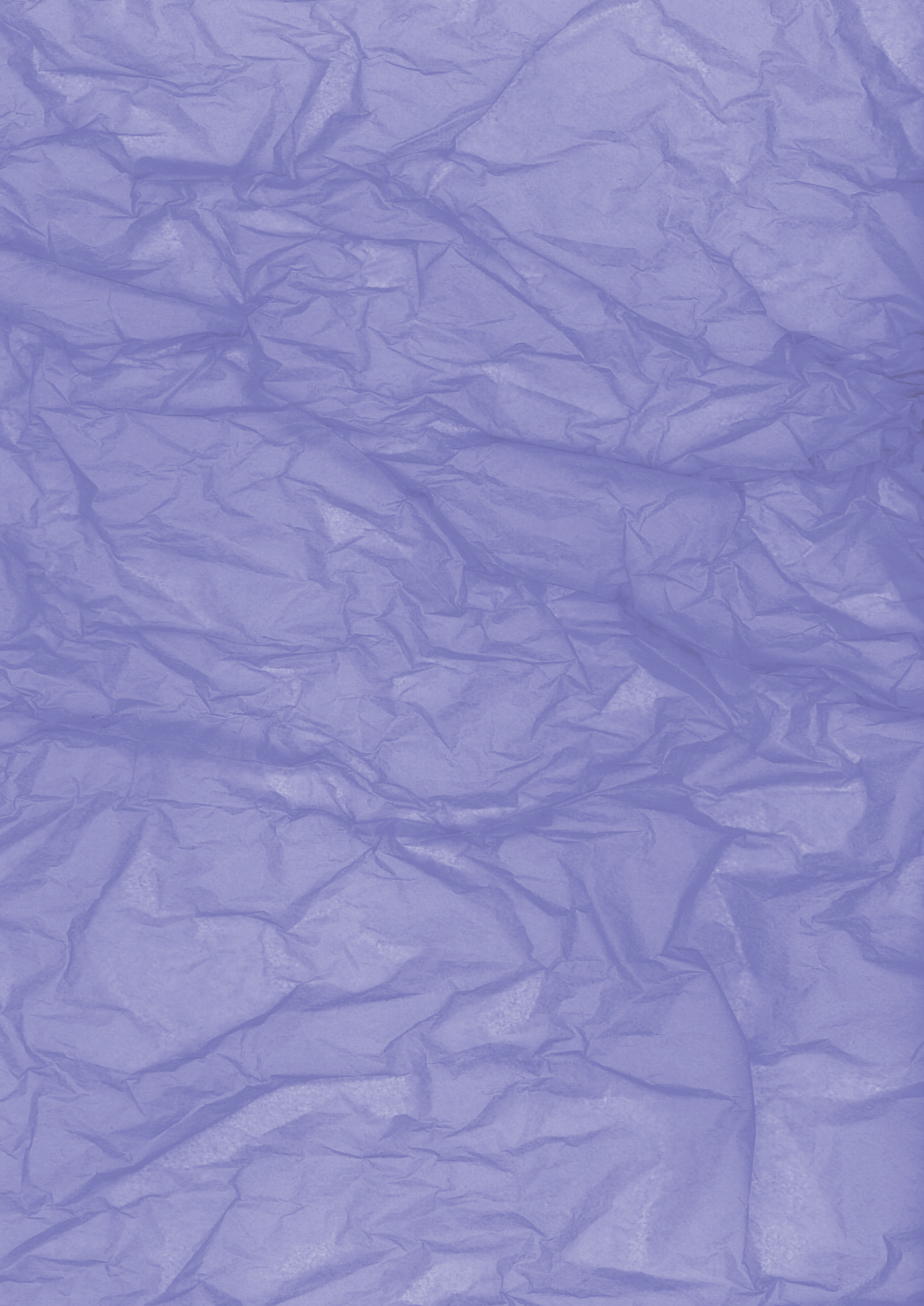
Período de Vixencia:

O II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte establece un período de vixencia de tres anos, o transcorrido do 2013 ao 2016.





Seguimiento e Avaliación





Seguimento e avaliación

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

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

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

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

A avaliación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes será continua e desenvolverase ao longo de toda a súa vixencia.

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



Seguimento e avaliación

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

AVALIACIÓN E CONTROL DAS ACCIÓNS POSTAS EN MARCHA NO II PLAN DE IGUALDADE 2013 - 2016

INSTRUMENTO PARA INSTITUCIÓNS

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENCIÓN DO II PIOM (marcar **cun X**):

- COOPERACIÓN E COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
- EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES
- EDUCACIÓN EN IGUALDADE
- CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE
- VIOLENCIA DE XÉNERO
- FORMACION E EMPREGO
- BENESTAR E SAÚDE
- CULTURA, DEPORTE E LECER

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN: _____

DATAS DE EXECUCIÓN: _____ LUGAR DE EXECUCIÓN: _____

TIPO DE ACCIÓN:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> SENSIBILIZACIÓN | <input type="checkbox"/> SUBSCRIBCIÓN DE CONVENIOS E ACORDOS DE COLABORACIÓN |
| <input type="checkbox"/> DIVULGACIÓN | <input type="checkbox"/> INFORMACIÓN |
| <input type="checkbox"/> INVESTIGACIÓN, ESTUDOS E PUBLICACIÓNS | <input type="checkbox"/> FORMACIÓN |
| <input type="checkbox"/> ADAPTAR PROCEDEMENTOS, DOCUMENTOS, ETC. | <input type="checkbox"/> INTERVENCIÓN |
| <input type="checkbox"/> CREACIÓN DE REDES | <input type="checkbox"/> OUTROS: _____ |

RESPONSABLE DA EXECUCIÓN:

- EXECUCIÓN DIRECTA POR ORGANO PÚBLICO: _____
- EXECUCIÓN MEDIANTE SUBVENCIÓN: _____
- EXECUCIÓN MEDIANTE PROPOSTA DE ASOCIACIÓN OU ENTIDADE INDEPENDENTE: _____

ENTIDADE OU DEPARTAMENTO RESPONSABLE DA ACCIÓN: _____

PROFESIONAIS DESTINADOS A ACCIÓN:

Nº _____
 SEXO _____ IDADE _____
 POSTO: _____

OBXECTIVO PRINCIPAL:

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:



UNIÓN EUROPEA
 Fondo Social Europeo
 "O FSE inviste no teu futuro"



XUNTA DE GALICIA
 VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,
 ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA
 Secretaría Xeral da Igualdade



CONCELLO DE
 MONFORTE
 DE LEMOS



Chamada ao desenvolvemento e á igualdade



Seguimento e avaliación

AVALIACIÓN E CONTROL DAS ACCIÓNS POSTAS EN MARCHA NO II PLAN DE IGUALDADE 2013-2016

INSTRUMENTO PARA PARTICIPANTES

ACCIÓN: _____

DATA DE REALIZACIÓN: _____

LUGAR DE REALIZACIÓN: _____ HORARIO: _____

SEXO: _____ IDADE: _____ PROFESIÓN: _____

POSTO DE TRABALLO ACTUAL: _____

ENTIDADE/ASOCIACIÓN/CLUB/DEPARTAMENTO AO QUE PERTENCE: _____

OBXECTIVOS:

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

METODOLOXÍA:

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

MEDIOS, MATERIAIS E INSTALACIÓNS:

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

DIFUSIÓN:

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

DINAMIZADOR/A:

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

OBSERVACIÓNS E COMENTARIOS:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
"O FSE inviste no teu futuro"



XUNTA DE GALICIA
VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,
ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA
Secretaría Xeral da Igualdade



CONCELLO DE
MONFORTE
DE LEMOS



Centro de Servizos de Igualdade



Indicadores

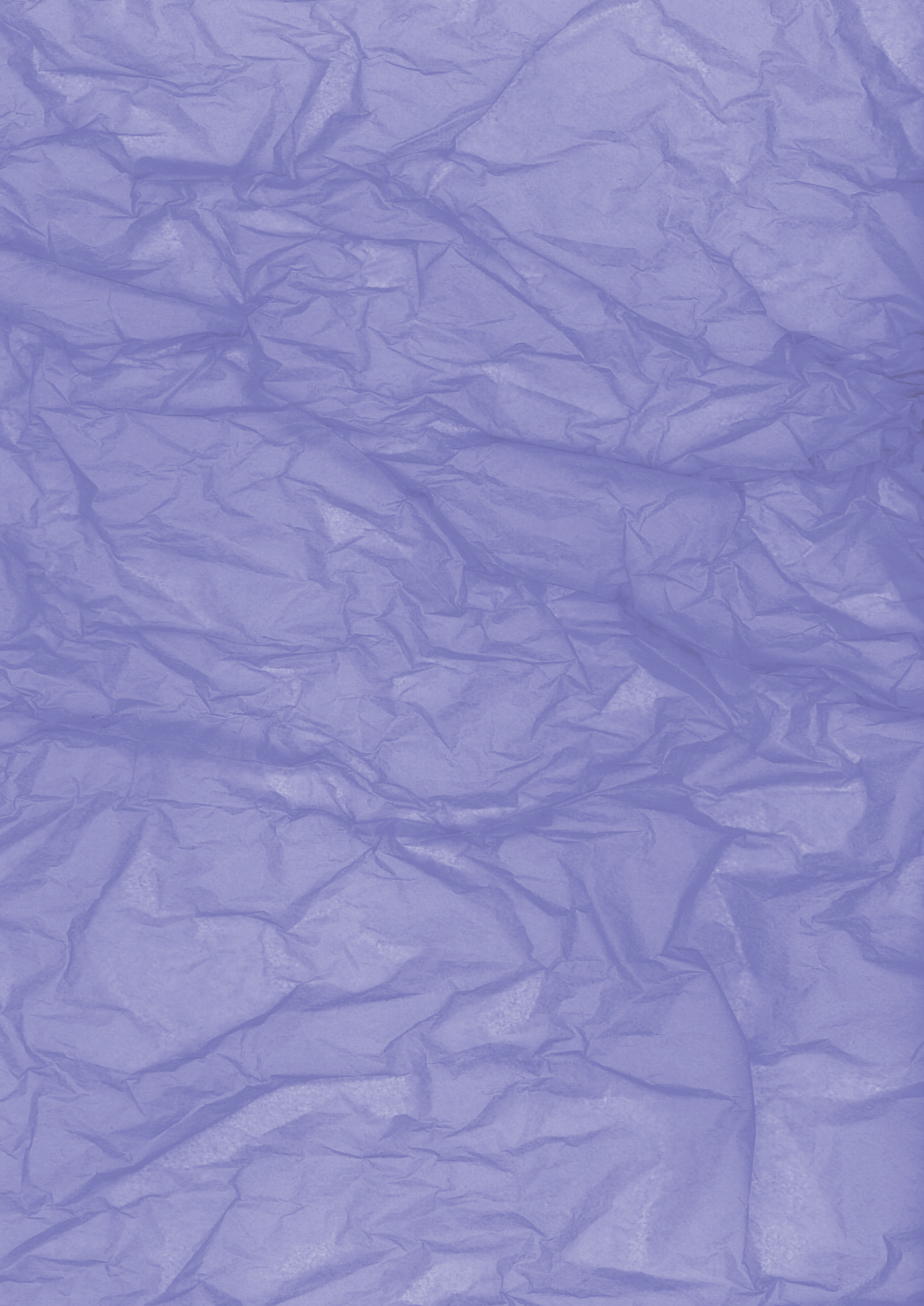
ÁREA ESTRATÉXICA DE INTERVENCIÓN E TIPO DE ACCIÓN	Nº de accións por cada unha das áreas de intervención Nº de cursos Nº materiais elaborados Nº de estudos Nº de campañas Nº de actuación de intervención Nº de reunións de coordinación Nº de programas
RESPONSABILIDADE DA EXECUCIÓN	Quen convoca Quen executa Quen controla Quen dinamiza
OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE	Nº de obxectivos Definición de obxectivos
PÚBLICO OBXECTIVO E ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Nº de participantes femininas Nº de participantes masculinos Tramos de idade Profesións Postos que ocupan Nº de departamentos Nº de asociacións, clubs ou entidades Nº de empresas
ORZAMENTO	Organismo que financia Orzamento desagregado ou destino de cada partida.
RENDIBILIDADE	Custo final da actividade Custo final por destinataria/a directo/a Custo final por destinataria/o indirecto/a
TEMPORALIZACIÓN	Nº de horas Nº de días (á semana, ao mes, ao trimestre, ao ano)
PROFESIONAIS ENCARGADOS/AS DAS ACTIVIDADES	Nº de profesionais diferenciados por sexo Profesión Posto de traballo
SITUACIÓN ANTES DA ACCIÓN	Descrición ou avaliación anterior á acción
SITUACIÓN POSTERIOR Á ACCIÓN	Descrición ou avaliación posterior á acción







Glosario de terminos



ACCIÓN POSITIVA

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

BARREIRAS INVISIBLES

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

COEDUCACIÓN

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

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL

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

CORRESPONSABILIDADE

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

DESIGUALDADE DE XÉNERO

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

DIVERSIDADE DE XÉNERO

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

ENFOQUE DE XÉNERO

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

EMPODERAMENTO

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





ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES

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

MAINSTREAMING DE XÉNERO

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

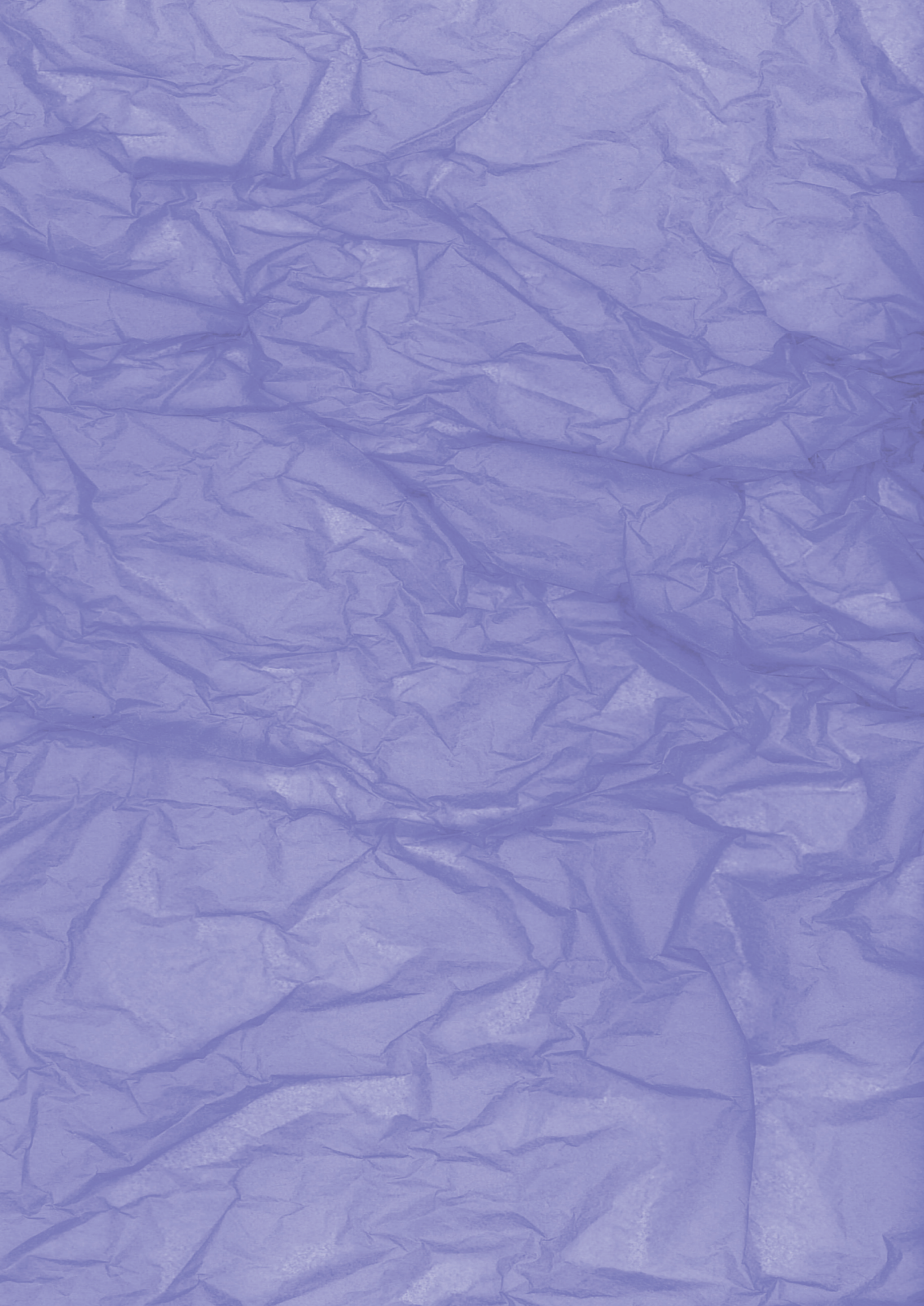
PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

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





Bibliografía e webgrafía





BIBLIOGRAFÍA

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Ministerio de Igualdad).

Plan de Fomento da Corresponsabilidade (Xunta de Galicia).

VI Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2013-2015.

I Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do concello de Monforte de Lemos 2009-2012

Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia).

Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad).

Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad).

Jornadas de la Unidad de igualdad y Género "Maisntreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Dávila Díaz, Mónica 26 y 27 de oct. de 2004, p. 4 e seguintes.

Rafael García Pérez, María Ángeles Rebollo Catalán, Olga Buzón García, Ramón González-Piñal, Raquel Barragán Sánchez, Estrella Ruiz Pingo (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de género. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla. RIE, vol. 28-1

Miguel Moya, Francisca Expósito, José Luis Padilla.(2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.

WEBGRAFÍA

<http://igualdade.xunta.es/>

<http://www.migualdad.es/>

<http://www.inmujer.es/>

<http://www.mujeresenred.net/>

<http://traballoebenestar.xunta.es/>

<http://matiaass.xunta.es/>

<http://www.fundacionmujeres.es/>

<http://www.ige.eu/>

<http://www.ine.es/>

<http://emplego.xunta.es/cualificacions/>

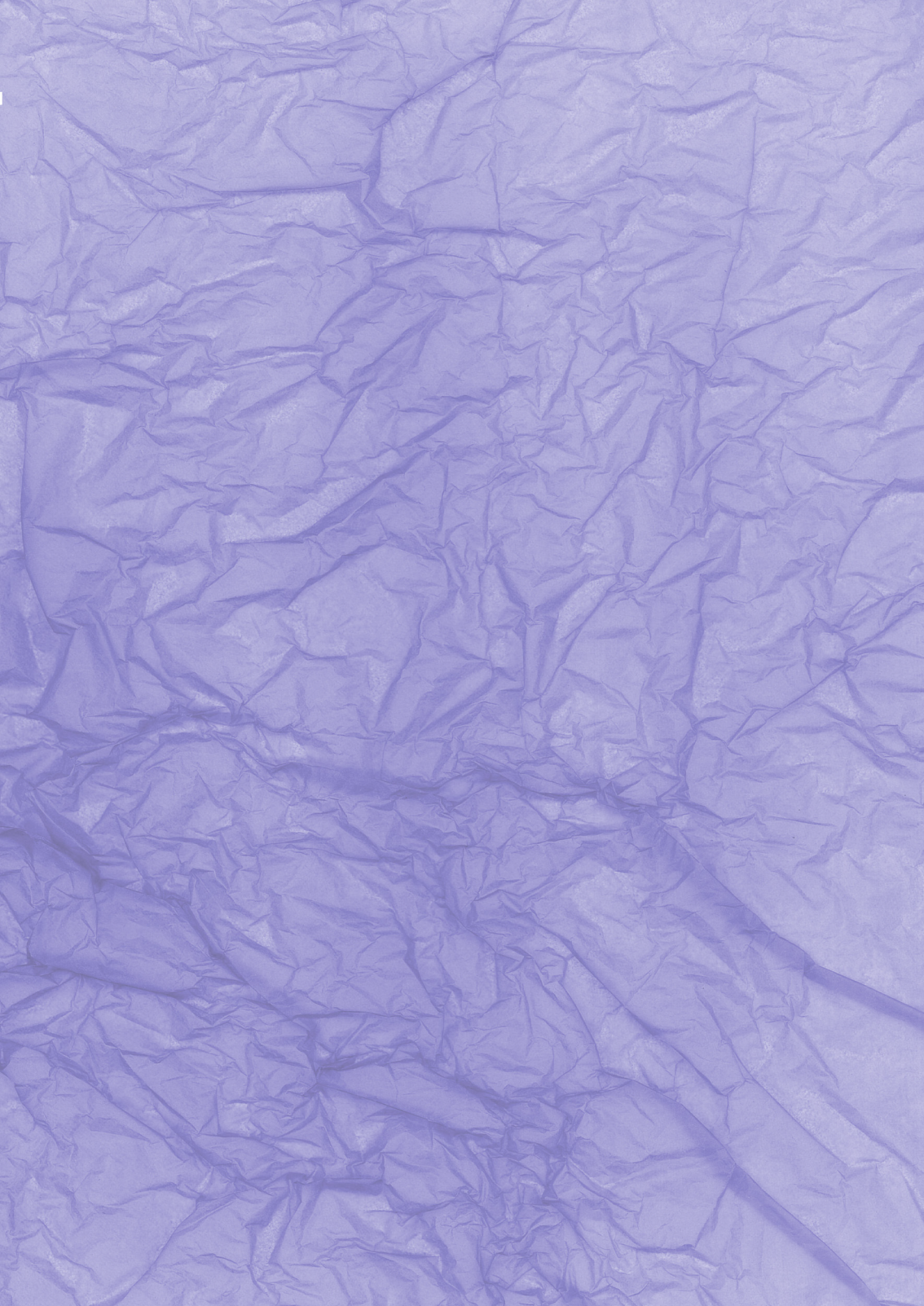
<http://www.imserso.es/>

<http://www.dependencia.imserso.es/>

<http://www.monfortedelemos.es/>







IGUALDADE

+ posible
+ real



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO
"O FSE inviste no teu futuro"



XUNTA DE GALICIA

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



CONCELLO DE
MONFORTE
DE LEMOS



Concello de Monforte de Lemos