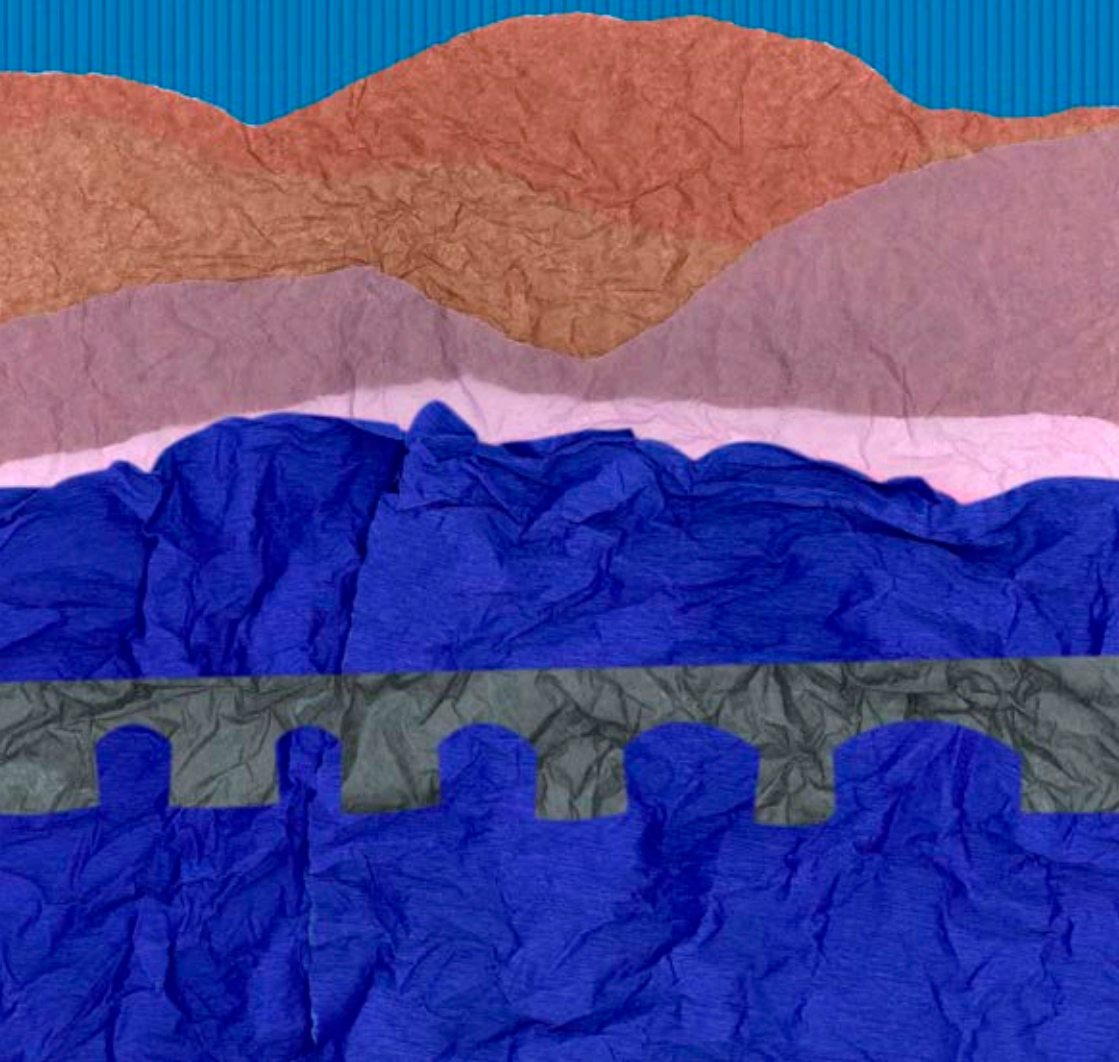


III Plan de Igualdade

de Oportunidades entre mulleres e homes

Concello de Ponteceso

2013-2017



Contidos:

Equipo técnico de SENES Desenvolvemento Comunitario

María Vázquez Lavandeira

Paloma Seijo Anca

Deseño e maquetación:

Eva Bello Alonso



Coa colaboración dos Servizos Sociais do Concello de Ponteceso

ÍNDICE

páx. 5	PRESENTACIÓN
páx. 7	INTRODUCCIÓN
páx. 11	MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE
páx. 15	MARCO TEÓRICO DO III PIOM ■ PRINCIPIOS REITORES ■ LIÑAS DE ACTUACIÓN
páx. 19	METODOLOXÍA E FASES
páx. 23	EIXES DE ACTUACIÓN ■ 27 ■ EIXES TRANSVERSAIS ■ 33 ■ EIXES ESPECÍFICOS
páx. 41	PERÍODO DE VIXENCIA
páx. 43	SEGUIMENTO E AVALIACIÓN
páx. 51	GLOSARIO DE TERMOS
páx. 57	BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

Presentación

Estimadas veciñas e veciños de Ponteceso, grazas aos esforzos da cidadanía e especialmente das mulleres e das institucións, para a consecución dunha sociedade máis igualitaria, o avance logrado nos últimos anos cara a igualdade formal de oportunidades entre mulleres e homes é cada vez máis visible.

A experiencia adquirida ao longo destes anos de goberno, demostranos que estamos no camiño correcto para desterrar vellas desigualdades de xénero. Deste xeito, o Concello de Ponteceso tras a publicación e exitosa implementación do I e II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, evidencia a través da publicación deste III Plan, a continuidade do seu compromiso para desenvolver unha política local na materia que axude a construír un concello máis igualitario e solidario.

A sí pois, o III Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Ponteceso nace coa vontade e co desexo de continuar a contribución á consecución da igualdade real e efectiva de dereitos e de oportunidades entre mulleres e homes, co fiel desexo de se converter nun instrumento de traballo para as persoas que compartan con nós estes obxectivos profundamente democráticos.

A sí pois, é un honor formar parte dun proxecto de futuro máis xusto ao que quero convidar a todas as veciñas e veciños de Ponteceso a participar del.

SR. D. ÓSCAR MANUEL REY CALO

PRIMEIRO TENENTE DE ALCALDE. CONCELLEIRO DE CULTURA, SERVIZOS SOCIAIS, EDUCACIÓN E NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA. PORTAVOZ



Introducción

No século XX, as sociedades democráticas e os seus diferentes ordenamentos xurídicos consagran como dereito fundamental o principio de Igualdade entre mulleres e homes. Conseguir a plena igualdade entre ambos os dous sexos resulta imprescindible para alcanzar unha sociedade máis xusta e democrática. O concepto de igualdade leva consigo que homes e mulleres contén coas mesmas oportunidades e posibilidades.

Actualmente, observamos que persiste a dicotomía entre igualdade formal e real. A primeira supón a asunción nos diferentes textos normativos da equiparación de dereitos e obrigas para homes e mulleres, así como a consagración do principio de non discriminación. A segunda leva consigo o poder palpar na realidade social a ausencia de discriminación salarial, equiparación na repartición das tarefas domésticas, eliminación da violencia cara ás mulleres, etc. Para poder alcanzar esta igualdade real é aínda necesario percorrer un longo camiño e sortear múltiples obstáculos.

Se puidésemos trasladarnos no tempo para poder observar simultaneamente diferentes sociedades, veríamos como ao longo da historia as oportunidades de acceso e trato que recibiron, e aínda reciben, mulleres e homes non foron as mesmas. Séculos de cultura patriarcal arrastran un modelo de sociedade onde as opinións, consideracións, decisións, etc. do home prevaleceron sobre as da muller.

A través deste III Plan de Igualdade Municipal o Concello de Ponteceso pretende ir camiñando, pouco a pouco pero con paso firme, cara a un modelo de sociedade máis xusto e igualitario. Paulatinamente e sen desmerecer os logros obtidos, debemos ir superando a discriminación por razón de sexo e ir promovendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no noso municipio.

O III Plan de Igualdade Municipal constitúe un marco referencial que recolle os eixes, obxectivos estratéxicos e accións a levar a cabo para ir avanzando ao respecto. Este Plan debe converterse nunha ferramenta eficaz para provocar cambios na sociedade pontecesana. Para iso, resulta imprescindible que dende as institucións públicas, como é o noso concello, se traballe dende o prisma da Igualdade de Oportunidades real.

O Concello de Ponteceso tivo e ten un firme compromiso coa Igualdade de Oportunidades. Por iso, considera necesario que a través deste III PIOM se articulen unha serie de accións estruturadas sobre a base de alcanzar uns obxectivos que nos permitan ir superando, progresivamente, os desequilibrios existentes entre as situacións e condicións de vida de mulleres e homes, en beneficio de toda a sociedade, porque calquera avance a favor da igualdade constitúe progreso para todas e todos.

The image features a vibrant blue background with a crumpled paper texture. The top half of the image is a plain white space. The text is centered in the lower half, rendered in a white, outlined, sans-serif font. The text is arranged in two lines: the first line reads 'Marco normativo' and the second line reads 'da igualdade'.

Marco normativo
da igualdade

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

MARCO INTERNACIONAL

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

UNIÓN EUROPEA

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

ÁMBITO ESTATAL

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

ÁMBITO GALEGO

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

ÁMBITO LOCAL

- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Ponteceso
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Ponteceso



Marco teórico
do III PIOM

PRINCIPIOS REITORES

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

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

PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDADE OU MAINSTREAMING

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

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

Sen participación non é posible a transversalidade. Participar supón involucrar a distintos actores municipais: políticos, sociais, culturais, educativos, etc. no desenvolvemento do III PIOM.

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN E COORDINACIÓN

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

PRINCIPIO DE OPTIMIZACIÓN E RENDIBILIDADE

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

PRINCIPIO DE RESPETO Á DIFERENZA E Á DIVERSIDADE

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

LIÑAS DE ACTUACIÓN

Os principios reitores irán marcando as liñas de actuación para a implementación posterior do III PIOM e atenderán principalmente aos seguintes aspectos:

- A sensibilización da sociedade na toma de conciencia da desigualdade de xénero persistente actualmente.
- A difusión na cidadanía de valores relacionados coa Igualdade de Oportunidades en todos os ámbitos.
- A investigación para adecuar as actuacións ás realidades concretas das persoas ás que van destinadas.
- A información sobre os dereitos e recursos existentes para as mulleres como camiño cara á consecución real da igualdade.
- A formación das persoas implicadas tanto na posta en práctica do III PIOM, como a das persoas destinatarias deste.
- A coeducación para educar nenas e nenos sen estereotipos de xénero, permitindo a cada quen desenvolver as súas potencialidades en capacidades, sen sesgos por razón de sexo.
- A eliminación de todo tipo de violencia contra as mulleres.
- A coordinación entre as distintas concellerías, áreas e departamentos municipais, así como con outros organismos e administracións.
- A avaliación continua, non só como lexitimadora da calidade e eficacia da acción, confire ás políticas de igualdade o grao de transparencia imprescindible en toda actividade pública.
- A solidariedade entre mulleres.



Metodología e fases

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

1 FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO

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

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

2 FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

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

Para a elaboración do III PIOM tivéronse en conta, como primeira fonte documental, os resultados recollidos na avaliación do II Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Ponteceso 2008 – 2011.

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

Ademais, consultáronse e analizáronse datos cuantitativos e información de tipo cualitativo provinte de diversas fontes oficiais: Concello de Ponteceso, 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.

Todo isto enriqueceuse coa consulta de fontes bibliográficas de referencia.

3 FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

Nesta fase contactouse e informouse do proceso de elaboración do III PIOM, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos do municipio e a entidades do concello. Pretendeuse que unha mostra importante das 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 isto levouse a cabo a través de entrevistas semiestruturadas con persoal político, técnico e axentes socioeconómicos do Concello de Ponteceso.

4 FASE IV: ELABORACIÓN E CONSULTA

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

5 FASE V: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

Consistiu na planificación estratéxica do III PIOM, a partir das diferentes situacións e condicións de vida de mulleres e homes de Ponteceso, 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.



Eixes de actuación

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

1 A continuidade ou 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.

Para iso, o III PIOM propón oito eixes de actuación que precisan da implicación de toda a cidadanía, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes. Estes son:

EIXES III PIOM

EIXES TRANSVERSAIS

- ET1** ADMINISTRACIÓN E COLABORACIÓN INSTITUCIONAL.
- ET2** PROMOCIÓN E SENSIBILIZACIÓN INSTITUCIONAL E CIDADÁ.
- ET3** EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN DAS MULLERES.

EIXES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICOS

- EE4** PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO.
- EE5** BENESTAR SOCIAL E SAÚDE.
- EE6** EDUCACIÓN, CULTURA E DEPORTE.
- EE7** CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE.
- EE8** VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES.

Dos oito eixes de actuación do III PIOM, os tres primeiros son de carácter transversal e os cinco seguintes de intervención específicos.

Todos os eixes seguirán un mesmo deseño, contemplando obxectivos estratéxicos en cada eixe e accións para acadalos.



EIXES

TRANSVERSAIS



ADMINISTRACIÓN E COLABORACIÓN INSTITUCIONAL

ET1.OE1.

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

ET1.OE1.A1.

Creación dunha Unidade de Xénero no concello, necesaria para a posta en marcha do III PIOM e acordo da súa composición e réxime de funcionamento. Esta unidade será a responsable das políticas de igualdade e o seu persoal político e técnico actuará ademais, como interlocutor directo no ámbito da igualdade.

ET1.OE1.A2.

Impulso da incorporación do enfoque de xénero tanto na planificación estratéxica do concello, como en cada unha das áreas municipais que o compoñen.

ET1.OE1.A3.

Revisión, adaptación e mellora da normativa municipal en materia de igualdade de oportunidades.

ET1.OE1.A4.

Introdución da perspectiva de xénero en todas as convocatorias municipais.

ET1.OE1.A5.

Establecemento de sistemas de comunicación entre a Unidade de Xénero do Concello de Ponteceso con outras entidades e institucións do concello (centro educativo, centro de saúde, empresas, clubs deportivos, asociacións, etc.)

ET1.OE2.

Impulsar o compromiso coas entidades locais

ET1.OE2.A1.

Fomento da coordinación interinstitucional co obxectivo de difundir e intercambiar boas prácticas respecto da introdución do enfoque de xénero nos diferentes ámbitos e programas desenvolvidos.

ET1.OE2.A2.

Promoción de mecanismos de coordinación das actuacións realizadas por diferentes entidades e asociacións, evitando no posible a duplicidade de actividades.

ET1.OE3.

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

ET1.OE3.A1.

Facer divulgación do III PIOM entre toda a cidadanía pontecesán, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político, facendo especial incidencia nas zonas do rural a través das diferentes asociacións da zona.

ET2

PROMOCIÓN E SENSIBILIZACIÓN INSTITUCIONAL E CIDADÁ

ET2.OE1.

Sensibilizar e capacitar ao persoal político e técnico do concello para a incorporación do principio de igualdade.

ET2.OE1.A1.

Deseño e desenvolvemento de programas de sensibilización en materia de igualdade dirixidos ao persoal político do concello.

ET2.OE1.A2.

Planificación de cursos de formación e reciclaxe dirixidos ao persoal técnico que garanta a súa competencia para integrar adecuadamente a perspectiva de xénero na actuación administrativa.

ET2.OE1.A3.

Formación ás persoas que ocupan postos políticos para que, na toma de decisións, incorporen a perspectiva de xénero.

ET2.OE2.

Incorporar a perspectiva de xénero na recollida, elaboración e difusión da información ao persoal técnico e político do concello

ET2.OE2.A1.

Inclusión de xeito sistemático da variable sexo nas estatísticas, nas bases de datos de seguimento de programas e na recollida de datos propios de todas as áreas municipais.

ET2.OE2.A2.

Establecemento nos pregos de condicións técnicas para a realización de estudos, proxectos de investigación, informes, publicacións e publicidade por terceiras entidades que pola súa natureza o requiran, dun requisito que garanta a consideración da análise desde a perspectiva de xénero.

ET2.OE2.A3.

Aplicación na normativa municipal do uso non sexista da linguaxe e das imaxes na documentación que provén de todas as áreas municipais.

ET2.OE3.

Transmitir e difundir boas prácticas e valores sobre a igualdade para mulleres e homes

ET2.OE3.A1.

Revisión e corrección da documentación administrativa máis usual e elaboración de instrumentos para a corrección da linguaxe sexista.

ET2.OE3.A2.

Impulso da creación de redes de traballo e colaboración entre profesionais que faciliten a difusión de boas prácticas, a aprendizaxe e o intercambio de experiencias e metodoloxías.

ET2.OE3.A3.

Incorporación na web do concello do acceso ás recomendacións da utilización da linguaxe non sexista da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: <http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais>

ET2.OE4.

Sensibilizar en igualdade de oportunidades á poboación de Ponteceso

ET2.OE4.A1.

Inicio dun debate social sobre a situación da igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes do Concello de Ponteceso, concienciando á cidadanía sobre o compromiso compartido para mellorar e facilitar o cambio cara á igualdade.

- ET2. OE4. A2. Programación de sesións informativas e formativas de sensibilización nesta materia dirixidas a toda a poboación.
- ET2. OE4. A3. Apoio á edición e/ou difusión de publicacións dirixidas a terminar cos estereotipos sexistas.
- ET2. OE4. A4. Participación na denuncia pública da publicidade sexista e canalización das denuncias cara aos recursos existentes como o Observatorio de Denuncia del Instituto de la Mujer.
- ET2. OE4. A5. Apoio á organización e xestión das redes de asociacións de mulleres, potenciando encontros entre asociacións de mulleres dentro e fóra do territorio ponteasán.

ET2.OE5. Implicar aos homes no avance cara á igualdade real

- ET2. OE5. A1. Promoción de campañas que amosen a incorporación dos homes ás tarefas que habitualmente realizan as mulleres como modelos de referencia para nenos, mozos e homes adultos.
- ET2. OE5. A2. Formación en igualdade de oportunidades para homes sensibles á discriminación de xénero, para que posteriormente poidan sensibilizar a outros homes.
- ET2. OE5. A3. Promoción de asociacións de homes e asociacións mixtas de mulleres e homes en prol da igualdade.
- ET2. OE5. A4. Introducción da perspectiva de xénero en festividades e acontecementos sociais fomentando a corresponsabilidade e a incorporación masculina ao ámbito privado mediante campañas, xornadas, concursos, etc.

ET3

EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN DAS MULLERES

ET3.OE1.

Sensibilizar á poboación pontecesán sobre a importancia da participación política e social das mulleres para a consecución da igualdade de oportunidades.

ET3.OE1.A1.

Desenvolvemento de campañas e actuacións para a implicación de mulleres e homes na implementación da corresponsabilidade nas tarefas domésticas e no coidado das persoas dependentes.

ET3.OE1.A2.

Visibilización das mulleres que participaron e participan da vida política, social, económica e cultural de Ponteceso.

ET3.OE1.A3.

Visibilización de modelos de referencia de mulleres políticas ou doutras organizacións para as mulleres, mozas e nenas.

ET3.OE2.

Potenciar un novo modelo de actuación na vida política e social para todas as persoas afastado do estereotipo masculino tradicional.

ET3.OE2.A1.

Desenvolvemento de accións positivas que favorezan a participación política e social equilibrada de mulleres e homes no pobo.

ET3.OE2.A2.

Fomento da organización de actuacións políticas e sociais con horarios e espazos conciliadores adaptados ás distintas realidades tanto de mulleres coma de homes.

ET3.OE2.A3.

Promoción da aprendizaxe e adestramento en habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc. dirixido a nenas, mozas e mulleres.

ET3.OE2.A4.

Mellora de servizos que faciliten a conciliación da vida familiar, política e social de todas as persoas.

ET3.OE3.

Fomentar redes de apoio entre mulleres.

ET3.OE3.A1.

Impulso da presenza de mulleres nos órganos de decisión das asociacións facilitando formación e asesoramento, ademais de subvencións.

ET3.OE3.A2.

Información e asesoramento para facilitar o asociacionismo das mulleres, incluído o coñecemento dos recursos e servizos para as asociacións na administración municipal e resto.

ET3.OE3.A3.

Diffusión e apoio ás actuacións das asociacións de mulleres.

EIXES

DE INTERVENCIÓN
ESPECÍFICOS

PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO

EE4.OE1. Aumentar a taxa de actividade feminina.

- EE4.OE1.A1 Potenciación de estudos sobre as demandas de emprego das empresas da zona en colaboración con outras entidades.
- EE4.OE1.A2 Fomento da profesionalización e revalorización do traballo relacionado co coidado e a atención a persoas.
- EE4.OE1.A3 Sensibilización do empresariado do concello e ao persoal das empresas responsables da selección de persoal para a eliminación de estereotipos que dificultan o acceso e promoción das mulleres no mundo laboral.
- EE4.OE1.A4 Información ao empresariado acerca das medidas de apoio á contratación de mulleres ou á mellora das condicións laborais destas.
- EE4.OE1.A5 Sensibilización ao empresariado sobre a responsabilidade social das empresas en materia de conciliación da vida laboral, familiar e persoal e outros temas de especial relevancia en relación ás condicións e mellora do emprego feminino.
- EE4.OE1.A6 Fomento, incentivo e apoio á 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

EE4.OE2. Formar para o emprego e o desenvolvemento de competencias clave.

- EE4.OE2.A1 Oferta formativa para as mulleres en competencias clave das profesións de cara a fomentar a formación oficial e a formación para a obtención do graduado en E.S.O.
- EE4.OE2.A2 Planificación dunha formación ocupacional e continua acorde coas necesidades laborais e persoais das mulleres.
- EE4.OE2.A3 Desenvolvemento de programas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se atopan subrepresentadas, así coma nos sectores emerxentes de emprego.
- EE4.OE2.A4 Mellora da formación das mulleres nas novas tecnoloxías da información e da comunicación e noutros campos innovadores das novas tecnoloxías que axuden ás mulleres a superar o seu illamento.

EE4.OE3. Promover a diversificación profesional.

- EE4.OE3.A1 Información e orientación ás rapazas sobre posibilidades de emprego, tradicionalmente masculinas, con mellores condicións laborais de cara a fomentar a verdadeira independencia económica.
- EE4.OE3.A2 Difusión entre as nenas de novos modelos de mulleres con responsabilidade empresarial, política e sindical.
- EE4.OE3.A3 Promoción entre as nenas e mulleres novas, da aprendizaxe de habilidades e actitudes sobre liderado, empoderamento persoal, autoafirmación, asertividade, traballo en equipo, etc.

BENESTAR SOCIAL E SAÚDE

EE5.OE1. Atender as necesidades e as demandas de prestacións sociais das mulleres

- EE5.OE1.A1. Ampliación dos recursos para atender as necesidades básicas das mulleres, incluídos os accidentes ou enfermidades que invalidan ás persoas temporalmente.
- EE5.OE1.A2. Impulso de programas de integración social (acceso ao emprego, á vivenda, formación, etc.) que contemplan a perspectiva de xénero.
- EE5.OE1.A3. Potenciación de actividades tendentes a conseguir un salario digno para mulleres en risco de exclusión.

EE5.OE2. Promover a saúde e o benestar das mulleres ao longo do seu ciclo vital.

- EE5.OE2.A1. Fomento da educación para a saúde individual e grupal, en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.
- EE5.OE2.A2. Fomento das revisións de saúde para a muller protocolarizadas no Servizo Galego de Saúde.
- EE5.OE2.A3. Elaboración de 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).
- EE5.OE2.AE4. Realización de campañas de sensibilización entre as mulleres sobre a importancia do autocoidado, a prevención e a detección precoz das enfermidades.
- EE5.OE2.AE5. Desenvolvemento de campañas de prevención de embarazos non desexados e enfermidades de transmisión sexual.
- EE5.OE2.AE6. Fomento da presenza e participación activa dos pais nos cursos e programas prenatais de preparación ao parto e coidados posteriores ás criaturas co fin de implicarlles nunha paternidade máis activa e corresponsable.
- EE5.OE2.AE7. Información a mozas e mozos, familias, profesorado, educadoras e educadores sobre pautas para a detección precoz de trastornos alimenticios, os seus riscos e consecuencias.
- EE5.OE2.AE8. Identificación das necesidades das persoas coidadoras no contorno familiar, a partir das cales se poidan deseñar programas e servizos orientados ao asesoramento, á rehabilitación e fisioterapia, o apoio á persoa coidadora, o respiro familiar en fins de semana e períodos vacacionais, etc. e á necesaria corresponsabilidade de mulleres e homes.
- EE5.OE2.AE9. Realización de campañas para previr os riscos para a saúde derivados da sobrecarga na realización de traballos domésticos e do coidado doutras persoas dependentes.
- EE5.OE2.AE10. Abordaxe da saúde laboral tanto das mulleres que forman parte do mercado laboral, como das que traballan no fogar ou noutros traballos.
- EE5.OE2.AE11. Dar continuidade ao Servizo de Axuda no Fogar.
- EE5.OE2.AE12. Fomento da creación e o desenvolvemento de redes de apoio ás persoas dependentes procurando a implicación da cidadanía e nomeadamente dos homes.

EDUCACIÓN, CULTURA E DEPORTE

EE6.OE1. Sensibilizar á comunidade educativa na igualdade de oportunidades

- EE6.OE1.A1. Continuación dos programas coeducativos nos centros escolares do municipio.
- EE6.OE1.A2. Colaboración cos centros educativos no asesoramento de fondos de materiais didácticos que fomenten a aprendizaxe para a corresponsabilidade, a visibilización das mulleres na formación, etc.
- EE6.OE1.A3. Impulso da utilización non sexista da linguaxe e imaxes non estereotipadas.
- EE6.OE1.A4. Continuación das accións de sensibilización dirixidas ao profesorado, persoal non docente, alumnado e familias sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- EE6.OE1.A5. Impulso da participación dos centros escolares en cantas actividades organice o concello sobre a igualdade de oportunidades.
- EE6.OE1.A6. Incorporación de libros e material didáctico non sexista na Biblioteca Pública Municipal de Ponteceso.

EE6.OE2. Incluir o enfoque de xénero e a perspectiva coeducativa nos procesos de orientación educativa e/ou profesional

- EE6.OE2.A1. Formación 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.
- EE6.OE2.A2. Divulgar no centro educativo boas prácticas e orientacións para deseñar e desenvolver os proxectos de orientación dende unha perspectiva coeducativa.

EE6.OE3. Implicar ás familias na educación das súas fillas e fillos dende a igualdade e a corresponsabilidade

- EE6.OE3.A1. Sensibilización na importancia da educación en valores, a comunicación, a expresión de sentimentos e o coidado das persoas.
- EE6.OE3.A2. Formación en igualdade e corresponsabilidade ás familias tendo en conta a diversidade familiar e cultural.

EE6.OE4. Fomentar a adaptación da educación de persoas adultas ao principio de igualdade de oportunidades.

- EE6.OE4.A1. Planificación da formación de persoas adultas tendo en conta a necesidade de adecuar o acceso e os horarios dos cursos ás responsabilidades familiares.
- EE6.OE4.A2. Planificación da formación de persoas adultas incluíndo módulos transversais en igualdade de oportunidades e retomar actividades dirixidas a potenciar a corresponsabilidade dos homes nas actividades domésticas.
- EE6.OE4.A3. Deseño e desenvolvemento de programas formativos dirixidos a mulleres pertencentes a colectivos máis susceptibles de sufrir exclusión social.

EE6.OE5. Introducir o enfoque de xénero no ámbito da cultura e do deporte.

- EE6.OE5. A1. Inclusión de xeito sistemático da variable de sexo nas estatísticas e nas bases de datos de seguimento das actividades deportivas e culturais municipais.
- EE6.OE5. A2. Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos de actividades para mulleres, atendendo ás súas necesidades e intereses, prestando especial atención a aspectos relacionados co coidado das persoas dependentes, horarios e accesibilidade.
- EE6.OE5. A3. Inclusión na programación dos servizos culturais e deportivos de actividades que xeren interese tanto para homes como para mulleres de maneira que se cree un ambiente compartido onde introducir a perspectiva de xénero.
- EE6.OE5. A4. Formación en perspectiva de xénero ao persoal directivo e técnico, responsable do deseño, programación e/ou planificación de actividades e programas culturais, de actividade física e deportiva tanto do concello como das asociacións e clubs.
- EE6.OE5. A5. Busca do equilibrio participativo de mulleres e homes en todos os órganos de dirección e xestión, así como nos tribunais e xurados que se constitúan en actos culturais, deportivos e artísticos.

EE6.OE6. Visibilizar ás mulleres nas distintas facetas artísticas

- EE6.OE6. A1. Promoción da presenza cultural das mulleres a través de concursos, conferencias, promoción de obras, exposicións, etc.
- EE6.OE6. A2. Sensibilización nos centros escolares e na formación para que resalten as contribucións das mulleres á cultura nas aulas e nas familias.

EE6.OE7. Facilitar o acceso das mulleres ás actividades deportivas en xeral e a aquelas nas que se atopan subrepresentadas, en particular.

- EE6.OE7. A1. Desenvolvemento de campañas de sensibilización para a eliminación de estereotipos sexistas que condicionan a práctica deportiva das mulleres.
- EE6.OE7. A2. Denuncia das discriminacións aínda persistentes nas distintas modalidades deportivas: axudas e patrocinios superiores en equipos masculinos, diferenza das contías económicas dos premios, etc.
- EE6.OE7. A3. Creación e promoción de actividades deportivas nas que exista unha participación equilibrada de mulleres e homes, fomentando a creación de grupos mixtos.
- EE6.OE7. A4. Organización de eventos deportivos apoiando causas a favor da igualdade de oportunidades.



CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

EE7.OE1. Sensibilizar á poboación de Ponteceso sobre a necesaria corresponsabilidade de mulleres e homes no desempeño do traballo doméstico e de coidado das persoas

- EE7.OE1. A1. Realización de campañas e outras actividades dirixidas ao conxunto da poboación, orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización dos labores do fogar, no coidado de persoas e na educación das fillas e fillos.
- EE7.OE1. A2. Potenciación do uso dos dereitos de conciliación por parte dos homes.
- EE7.OE1. A3. Difusión entre o empresariado e os sindicatos do concello, de experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.
- EE7.OE1. A4. Fomento do 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.
- EE7.OE1. A5. Introducción en todos os niveis educativos da corresponsabilidade coa incorporación da aprendizaxe do coidado como necesidade vital para o desenvolvemento completo das persoas.

EE7.OE2. Continuar coas actividades culturais, educativas, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións.

- EE7.OE2. A1. Continuación do desenvolvemento de 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.
- EE7.OE2. A2. Priorización no acceso a eses servizos das persoas que teñan ao seu cargo responsabilidades familiares individualmente.

EE8

VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES

EE8.OE1. Previr a violencia contra as mulleres

- EE8.OE1.A1. Continuación do traballo que desenvolve o concello na prevención da violencia de xénero.
- EE8.OE1.A2. Posta en marcha de accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía en xeral, prestando especial atención ás situacións das mulleres nas diferentes idades.
- EE8.OE1.A3. Continuación da intervención en sensibilización e formación a nivel escolar, adaptando os contidos segundo as idades e traballando sobre a resolución pacífica de conflitos, reforzando o valor da igualdade entre homes e mulleres, tolerancia e respecto.
- EE8.OE1.AE4. Formación ás mulleres mozas na detección de sinais de violencia de xénero no noivado e insistir na conveniencia de actuar ante as primeiras sinais.
- EE8.OE1.AE5. Formación ao persoal técnico dos servizos sociais, persoal sanitario, persoal docente, educadoras e educadores de diferentes actividades deportivas, culturais, etc. na detección precoz de situacións de violencia, especialmente entre os colectivos de mulleres máis vulnerables (mulleres con discapacidade, persoas dependentes, persoas inmigrantes, persoas prostituídas, etc.)
- EE8.OE1.AE6. Análise e sensibilización sobre a existencia de espazos (deseño, iluminación, accesos) e tempos (festas, ocio nocturno, etc.) que favorecen as agresións cara ás mulleres.
- EE8.OE1.AE7. Información e difusión periódica sobre os recursos existentes para a atención das vítimas de violencia de xénero.

EE8.OE2. Detectar e actuar ante situacións de violencia de xénero e violencia familiar

- EE8.OE2.A1. 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.
- EE8.OE2.A2. 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.
- EE8.OE2.A3. Continuidade da difusión do traballo que desenvolve o Concello de Ponteceso na detección e atención da violencia de xénero.
- EE8.OE2.A4. Establecemento de medidas dirixidas á prevención, á detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres.
- EE8.OE2.A5. Favorecemento da inserción laboral das vítimas de violencia de xénero dándolles prioridade no acceso a cursos de formación e programas de emprego.

Período de vixencia

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Ponteceso establece un período de vixencia de catro anos, o transcorrido do 2013 ao 2017.



Seguimiento e evaluación

O seguimento e avaliación do III PIOM de Ponteceso permite coñecer o grao de funcionamento dos eixes e obxectivos estratéxicos propostos, así como flexibilizar os seus contidos para adaptalos ás necesidades que poidan xurdir durante o seu período de vixencia. Ao mesmo tempo, a avaliación permítenos coñecer o nivel de realización acadado e o impacto que o III PIOM vai tendo na sociedade.

Para iso, establécense unha serie de indicadores que determinarán que factores se van medir, e como e cando se medirán. Os tipos de indicadores propostos son:

Indicadores de cumprimento

Recollen datos cuantitativos de cumprimento, por exemplo: índices e porcentaxe de conclusión, cumprimento horario, temario, asistencia, 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 III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes será continua e desenvolverase ao longo de todo o seu período de vixencia.

A Unidade de Xénero será a responsable de administrar axeitadamente os instrumentos, ben porque os cumprimenta directamente ou porque informe, recolla e custodie dito material.

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

AVALIACIÓN E CONTROL DAS ACCIÓNS POSTAS EN MARCHA NO III PLAN DE IGUALDADE 2013 - 2017

INSTRUMENTO PARA INSTITUCIÓNS

EIXE DE INTERVENCIÓN DO III PIOM (marcar cun X):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL | <input type="checkbox"/> EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN |
| <input type="checkbox"/> COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL | <input type="checkbox"/> PROMOCIÓN E SENSIBILIZACIÓN |
| <input type="checkbox"/> EDUCACIÓN | <input type="checkbox"/> BENESTAR SOCIAL E SAÚDE |
| <input type="checkbox"/> PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO | <input type="checkbox"/> CORRESPONSABILIDADE |
| <input type="checkbox"/> CULTURA E DEPORTE | <input type="checkbox"/> VIOLENCIA DE XÉNERO |

DENOMINACIÓN DA ACCIÓN: _____

DATAS DE EXECUCIÓN: _____ LUGAR DE EXECUCIÓN: _____

TIPO DE ACCIÓN:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> SENSIBILIZACIÓN | <input type="checkbox"/> SUBSCRICIÓN DE CONVENIO 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 ÓRGANO PÚBLICO: _____
- EXECUCIÓN MEDIANTE SUBVENCIÓN: _____
- EXECUCIÓN MEDIANTE PROPOSTA DE ASOCIACIÓN OU ENTIDADE INDEPENDENTE: _____

ENTIDADE OU DEPARTAMENTO RESPONSABLE DA ACCIÓN:

PROFESIONAIS DESTINADOS Á ACCIÓN:

Nº _____

SEXO _____ IDADE _____

POSTO: _____

OBXECTIVO PRINCIPAL: _____

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS: _____

PÚBLICO OBJECTIVO: (DIRECTO E INDIRECTO): _____

Nº MULLERES PARTICIPANTES: _____ Nº HOMES PARTICIPANTES: _____

TRAMOS DE IDADE: _____ PROFESIÓN: _____

ORZAMENTO:

ORGANISMO QUE FINANCIA: _____

IMPORTE TOTAL: _____

DESAGREGADO:

Persoal _____ €

Material funxible e non funxible _____ €

Divulgación _____ €

Outros _____ €

SITUACIÓN ANTES DA ACTUACIÓN: _____

VALORACIÓN E/OU RESULTADOS ACADADOS: _____

COMENTARIOS: _____

AVALIACIÓN E CONTROL DAS ACCIÓNS POSTAS EN MARCHA NO III PLAN DE IGUALDADE 2013 - 2017

INSTRUMENTO PARA PARTICIPANTES

ACCIÓN: _____

DATA DE REALIZACIÓN: _____

LUGAR DE REALIZACIÓN: _____ HORARIO: _____

SEXO: _____ IDADE: _____ PROFESIÓN: _____

POSTO DE TRABAJO ACTUAL: _____

ENTIDADE/ASOCIACIÓN/CLUB/DPTO. 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

OBSERVACIONES E COMENTARIOS: _____

INDICADORES

EIXE ESTRATÉXICO DE INTERVENCIÓN E TIPO DE ACCIÓN

- N° de accións por cada un dos eixes de intervención
- N° de cursos
- N° materiais elaborados
- N° de estudos
- N° de campañas
- N° de actuacións de intervención
- N° de reunións de coordinación
- N° de programas

RESPONSABILIDADE DA EXECUCIÓN

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

OBXECTIVO/S QUE PERSEGUE

- N° de obxectivos
- Definición de obxectivos

PÚBLICO OBXECTIVO E ÁMBITO DE ACTUACIÓN

- N° de participantes femininas
- N° de participantes masculinos
- Tramos de idade
- Profesións
- Postos que ocupan
- N° de departamentos
- N° de asociacións, clubs ou entidades
- N° de empresas

ORZAMENTO

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

RENDIBILIDADE

- Custo final da actividade
- Custo final por destinatario/a directo/a
- Custo final por destinatario/a indirecto/a

TEMPORALIZACIÓN

- N° de horas
- N° de días (á semana, ao mes, ao trimestre, ao ano)

PROFESIONAIS ENCARGADOS DAS ACTIVIDADES

- N° de profesionais diferenciados por sexo
- Profesión
- Posto de traballo

SITUACIÓN ANTES DA ACCIÓN

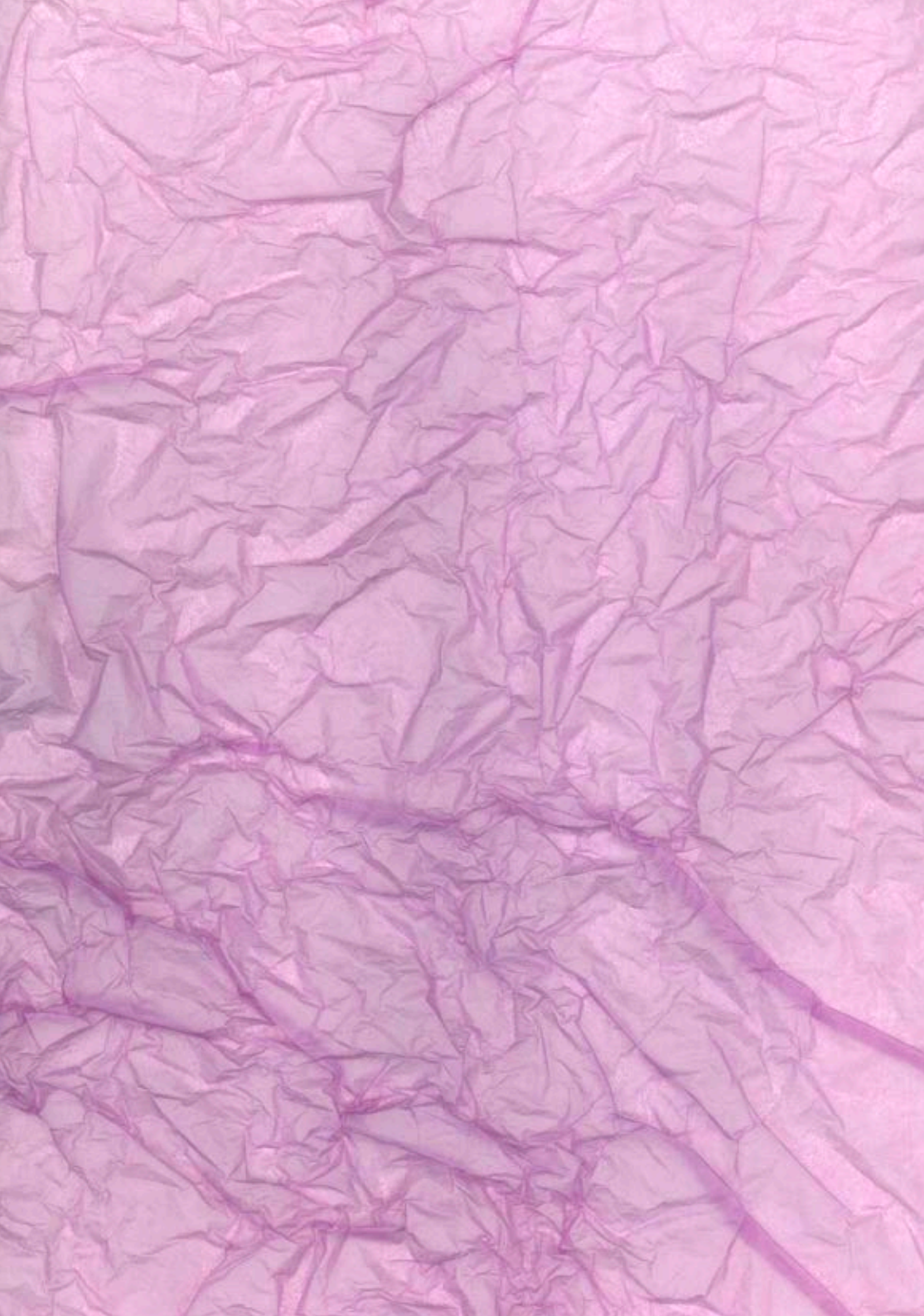
- Descrición ou avaliación anterior á acción

SITUACIÓN POSTERIOR Á ACCIÓN

- Descrición ou avaliación posterior á acción



GLOSARIO
de termos



GLOSARIO DE TERMOS

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, prexuizos, 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 a 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 que 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 pese a terse acadado a igualdade xurídica forma.

DIVERSIDADE DE XÉNERO:

Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornos. As mulleres non son consideradas 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 ás 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 Galego para a Igualdade de Mulleres e Homes. Estratexia 2013/2015.
- 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 e 27 de outubro de 2004, páx. 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 genero. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla. RIE, vol. 28-1
- Miguel Moya, Francisca Expósito, Jose Luis Padilla. (2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.
- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Ponteceso.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Ponteceso.

WEBGRAFÍA

- <http://igualdade.xunta.es/>
- <http://www.migualdad.es/>
- <http://www.inmujer.es/>
- <http://www.mujeresenred.net/>
- <http://traballoebenestar.xunta.es/>
- <http://matlax.xunta.es/>
- <http://www.fundacionmujeres.es/>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es/>
- <http://emprego.xunta.es/cualificacions/>
- <http://www.imsero.es/>
- <http://www.dependencia.imsero.es/>
- <http://www.ponteceso.es/>



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
PONTECESO**