

A decorative border surrounds the central text, consisting of various colorful abstract shapes such as semi-circles, triangles, and ovals in shades of teal, orange, blue, purple, and yellow.

II PLAN DE IGUALDADE E CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO 2022 - 2027

Concello de Coristanco



Concello de
Coristanco

Edita:

Concello de Coristanco (A Coruña) - Concellería de Cultura, Deporte, Educación, Turismo e Servizos Sociais e 2º tenencia de alcaldía - 2022

Concelleira de Cultura, Deporte, Educación, Turismo e Servizos Sociais e 2º tenente de alcalde

Dna. Clarisa Couto Castro

Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:

Dna. Clarisa Couto Castro

Asistencia Técnica:

SENES CIT SL

Agradecementos:

A todo o persoal político e municipal, así como a todas as asociación e entidades do concello que fixeron posible a elaboración do II PIM, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero no Concello de Coristanco.

ÍNDICE

01 INTRODUCCIÓN

02 MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

03 PRINCIPIOS REITORES

04 METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN

05 ESTRUCTURA E CONTIDOS DO PLAN

06 PERÍODO DE VIXENCIA

07 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

08 GLOSARIO DE TERMOS

09 BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

01

INTRODUCCIÓN

O principio de igualdade e o dereito a vivir sen violencia son cuestión de dereitos humanos e constitúen unha condición fundamental para o logro da xustiza social. Aínda que se ten avanzado moito e o aporte das mulleres ao desenvolvemento social, económico e cultural da sociedade ten sido amplamente recoñecido, na sociedade actual seguen presentes tanto as desigualdades por razón de xénero, como a violencia sobre as mulleres. Faise, polo tanto, precisa unha intervención pública integral dirixida a eliminar os obstáculos que se opoñen á igualdade real e efectiva entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida e da Administración.

Conscientes de que na nosa sociedade aínda permanecen pautas culturais e estruturas sociais que lexitiman a negación e a subordinación que historicamente padeceron as mulleres en relación aos homes, é preciso asumir que a igualdade de oportunidades non será posible se non ven 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 Coristanco da un paso máis e presenta este II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero (en adiante PIM), para que constituía unha resposta eficaz ás necesidades da poboación de Coristanco e logre unha igualdade real entre mulleres e homes.

O II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco é un documento marco de actuación para o período 2.022 – 2.027 e se presenta como un instrumento de traballo onde se recollen as actuacións dirixidas a mellorar as situacións de desigualdade entre mulleres e homes e ratifica o compromiso do Concello de Coristanco coa Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes e a loita contra a violencia de xénero no seu territorio.

O II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco, constitúe unha ferramenta para procurar cambios sociais, cuxo obxectivo xeral é promover a igualdade entre mulleres e homes no municipio, integrando de maneira efectiva, a igualdade en todos os ámbitos que afecten á vida cotiá das mulleres e dos homes, fomentando a modificación de actitudes, comportamentos e normas que supoñen un obstáculo para a consecución da igualdade real das persoas.

O II PIM de Coristanco ten as seguintes características:

1. É unha guía para un proceso de actuacións, unha ferramenta dinámica e flexible.
2. Representa un compromiso do Concello de Coristanco coa igualdade entre mulleres e homes.
3. Implica a participación de todas as Concellerías, Departamentos e Áreas municipais no desenvolvemento e execución do II PIM de forma coordinada.

A posta en práctica destas medidas precisa de implicación política e técnica e a materialización de cambios estruturais que posibiliten a transversalidade, principio básico no que se sustenta este II PIM.

A Concellería de Cultura, Deporte, Educación, Turismo e Servizos Sociais e 2º Tenencia de Alcaldía ten un papel fundamental no asesoramento e impulso do PIM, sen embargo, a responsabilidade é compartida. A súa execución e avaliación en todas as fases é tarefa de todas as Concellerías, Departamentos e Áreas. Así mesmo, o nivel de avance no camiño cara á igualdade que implique este Plan será un logro de todas as persoas que traballen no concello.

A estrutura do Plan responde a unha proposta posibilista. Os obstáculos postos en evidencia na diagnose do II PIM fan preciso un esquema de traballo aberto, centrado na busca duns mínimos de consenso.

02

MARCO NORMATIVO

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

MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW)
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.

UNIÓN EUROPEA

- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia 2002.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e do Consello relativo ao fomento da igualdade entre as mulleres e os homes na Cooperación o Desenvolvemento 2004.
- Directiva do Consello 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- 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.
- Directiva 2006-54-CE sobre igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres. 2006.
- 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)
- Estratexia Europea para a Equidade de xénero 2016-2019.
- Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020.
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Istanbul, 11 de maio do 2011, ratificado por España en 2014.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española 1978.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei 27/2003, do 31 de marzo, 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. Modificado polo Real Decreto 660/2007 de 25 de maio.
- Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, polo que se establecen o rango e as funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a Violencia de Xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Resolución do 25 de novembro de 2015, da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, polo que se establece o procedemento de mobilidade das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.
- Resolución do 9 de xuño de 2015, da Secretaría de Estado de Servizos Sociais e Igualdade, pola que se publica o Acordo da Conferencia Sectorial de Igualdade de 21 de xullo de 2014, polo que se aproba o protocolo de derivación entre centros de acollida para as mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.
- Estratexia Nacional para a erradicación da violencia contra a muller 2013-2016.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014-2016.
- Plan integral contra a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual 2015-2018.
- Plan para a promoción das mulleres do medio rural 2015-2018.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.
- Real Decreto - Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Lei 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urxentes en materia de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero.

ÁMBITO GALEGO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.
- Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto legislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 12/2016 de 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG)
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016 - 2020.
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.

ÁMBITO LOCAL

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia

03

PRINCIPIOS REITORES

Os principios reitores deste II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco son os seguintes:

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDADE OU MAINSTREAMING

O conxunto de accións que contempla este II PIM expón unha estratexia transversal, desde a perspectiva de que as diferentes áreas funcionais do concello son parte implicada no desenvolvemento do conxunto de actuacións que se deriven. Este principio debe estenderse ao conxunto das áreas e servizos municipais, dando resposta á normativa vixente que esixe incorporar a perspectiva de xénero de maneira transversal no desenvolvemento das políticas locais.

PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN INTERNA E EXTERNA

A proxección a nivel de cidadanía do conxunto de obxectivos e accións que contempla o II PIM é un alicerce crave para crear conciencia colectiva sobre a necesidade de continuar traballando polo fomento da igualdade entre mulleres e homes e contra a violencia de xénero.

Doutra banda, e de maneira paralela, a comunicación interna a nivel institucional sobre a evolución do desenvolvemento do plan tamén é un requisito fundamental para garantir a implicación activa do persoal político e técnico no despregamento do conxunto das accións.

PRINCIPIO DE FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN

Este plan inclúe accións de sensibilización e formación en igualdade de xénero dirixidas a todas as persoas implicadas no desenvolvemento do plan para que dispoñan das claves básicas conceptuais, o marco normativo de referencia e, sobre todo, de ferramentas prácticas para a incorporación progresiva da perspectiva de xénero no proceso de deseño, implementación e avaliación das políticas locais.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN E EMPODERAMIENTO DA CIDADANÍA

Só co empoderamento das persoas, tanto persoal como colectivo poderase avanzar na construción dun concello máis igualitario e respectuoso coa diferenza.

É por iso que o II PIM do Concello de Coristanco, contempla unha serie de accións orientadas a fomentar a participación das mulleres en todos os ámbitos así como o fomento dunha maior participación dos homes nas esferas doméstica e de coidados, traballando para un cambio na repartición dos roles sociais.

PRINCIPIO DE OPTIMIZACIÓN E RENDIBILIDADE

Optimización e rendibilidade dos recursos públicos locais e supramunicipais; debe resultar un investimento económico eficaz e eficiente mediante o uso racional de recursos públicos.

04

METODOLOXÍA E FASES

O II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALO

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

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

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

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

Para a elaboración do II PIM fíxose un estudo pormenorizado das recentes **normas legislativas**, acordos, etc. de ámbito internacional, europeo, estatal e nacional en materia de igualdade. Ademais, da consulta de **datos cuantitativos e información de tipo cualitativo** provinte de diversas fontes oficiais: Concello de Coristanco, 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.

Enriquecido todo isto coa consulta de fontes bibliográficas de referencia.

FASE III: INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN

Nesta fase, a través dunha carta do Alcalde e da Concelleira de Cultura, Deporte, Educación, Turismo e Servizos Sociais e 2º tenente de alcalde, contactouse e informouse do proceso de elaboración do II PIM, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos do Concello de Coristanco, entidades do municipio e a toda a poboación. Pretendíase, deste xeito, 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.

FASE IV: ELABORACIÓN E CONSULTA

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

FASE V: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

Planificación estratéxica do II PIM a partir das diferentes situacións e condicións de vida de mulleres e homes de Coristanco, 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 que se presenta a continuación.

INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación preséntase un breve resumo do informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco. Neste informe, expónse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que permitiu, por un lado, identificar necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Coristanco en materia de Igualdade e, por outro, establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara o proceso previo á elaboración do II PIM.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Coristanco, 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 enquisas ao persoal municipal e político, a persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo, diversos axentes socioeconómicos e culturais de Coristanco.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nunha Análise DAFO; é dicir, por un lado, enuméranse as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Coristanco (internas) para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, expóñense as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas ao Concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos:

Nos apartados FORTALEZAS E DEBILIDADES do DAFO, co obxecto de facilitar a comprensión da información, os principais datos estruturáronse en diferentes apartados:

- Respecto da Igualdade en Coristanco, expóñense datos referidos ao percorrido municipal nesta área.
- Respecto dos datos demográficos municipais, recompilados principalmente no Instituto Galego de Estatística (IGE) e do propio Concello de Coristanco.
- Respecto das enquisas. Neste apartado, convén puntualizar que os datos expostos son resultado do baleirado de dúas das tres enquisas participativas propostas. Estas enquisas foron dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave (axentes socioeconómicos municipais) e cidadanía de Coristanco. A enquisa a cidadanía decidiuse non baleirala debido á baixa participación. Polo tanto, os datos expostos, son resultados das enquisas dirixidas a persoal municipal e político e informantes clave finalmente participadas total ou parcialmente.

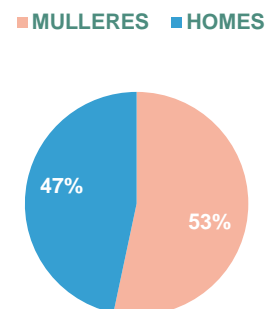
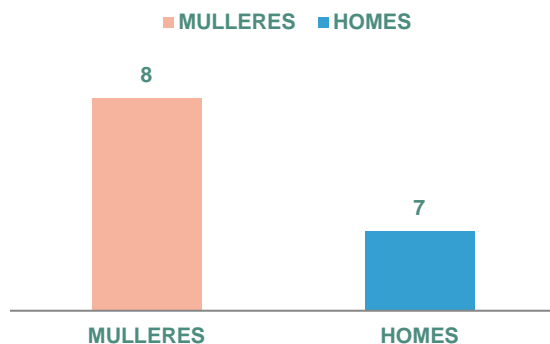
A continuación expóñense os datos de participación das enquisas dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave e cidadanía desagregadas por sexos:

PERSONAL MUNICIPAL E POLÍTICO

Nesta enquisa participaron 15 persoas, 8 foron mulleres (53%) e 7 foron homes (47%).

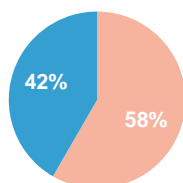
Respecto do persoal municipal, o 58% das persoas que contestaron á enquisa foron mulleres e un 42% homes.

En canto o persoal político, o 67% das persoas participantes foron mulleres; en termos absolutos, participou 1 muller e 2 homes.



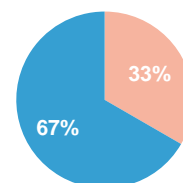
PERSONAL MUNICIPAL

■ MULLERES ■ HOMES



PERSONAL POLÍTICO

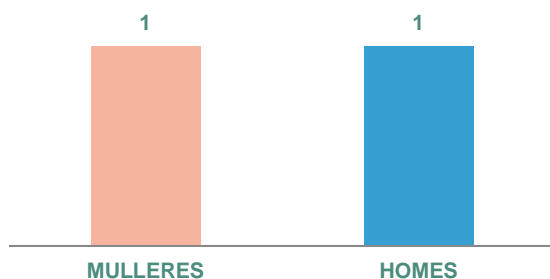
■ MULLERES ■ HOMES



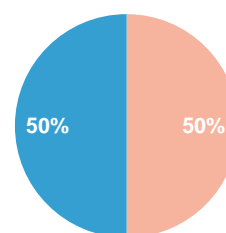
INFORMANTES CLAVE (AXENTES SOCIOECONÓMICOS)

Das 2 persoas participantes na enquisa, o 50% foron mulleres e o 50% homes.

■ MULLERES ■ HOMES



■ MULLERES ■ HOMES



CIDADANÍA

Na enquisa dirixida á cidadanía de Coristanco participaron 4 persoas. Tendo en conta que o padrón municipal de habitantes con data 23 de decembro de 2021 indica que a poboación do concello é de 5.878 persoas, consideramos non significativa os resultados que arroxeasen estas enquisas, polo que decidiron non baleirarse.

ANÁLISE DAFO

FORTALEZAS

RESPECTO DA IGUALDADE EN CORISTANCO

- Implicación e vontade do persoal municipal de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero (Servizos Sociais, Cultura, etc.).
- Implicación e colaboración dalgunhas áreas do concello non involucradas directamente no proxecto.
- Servizos municipais de conciliación consolidados: Campamentos de conciliación, Servizo de Axuda no Fogar e Escola Infantil "Galiña Azul".
- Existencia dun Centro de Información ás Mulleres de referencia coñecido e con actividade consolidada.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Aumento do índice de recambio da poboación en idade activa respecto do ano 2016 o que significa unha maior capacidade de recambio, sobre todo entre os homes.
- Igualdade relativa de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres (1048 homes afiliados á Seguridade Social no mes de decembro de 2021, fronte a 890 mulleres)
- Descenso do paro rexistrado tanto entre as mulleres, como os homes, respecto á data anterior de referencia (2016).

RESPECTO DAS ENQUISAS

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Boa participación do persoal municipal (traballadoras e traballadores) na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do II PIM.
- Boa participación na enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do II PIM de persoal político masculino.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- O 50% das persoas informantes clave participantes da enquisa coinciden en indicar que traballan tendo en conta a situación social diferenciada de homes e mulleres, é dicir, traballan con perspectiva de xénero. Así mesmo, un 100% indica que, no seu traballo, lévase a cabo a desagregación de datos por sexo.

SITUACIÓN LABORAL

- Unha maioría das persoas que traballan no concello e participan na enquisa, pensan que homes e mulleres teñen as mesmas oportunidades de promoción interna (86,67%). Así mesmo, o 46,67% responden que existe unha presenza equilibrada entre homes e mulleres, tamén nos postos de responsabilidade (66,67%).
- Nos tipos de contrato do concello das persoas que participan na enquisa, apreciase unha estabilidade laboral, e esta estabilidade laboral é similar nos homes que nas mulleres (segregación horizontal).
- As persoas informantes clave participantes na enquisa, afirman que, no seu ámbito existe igualdade salarial (100%).

CONCILIACIÓN

- Segundo as persoas participantes nas enquisas dirixidas a persoal municipal e político, existen, úsanse e son útiles as medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.
- Así mesmo, as persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave indican que existen, úsanse e son útiles as medidas de conciliación existentes no concello.

RECURSOS DA IGUALDADE

- As persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político saben a quen dirixirse para cuestións relacionadas coa igualdade e/ou a violencia de xénero (53,33%).
- O 53,33% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político e o 50% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave, consideran necesaria a existencia dun mecanismo de coordinación.
- O 100% de informantes clave participantes na enquisa coñece o Centro de Información ás Mulleres de referencia de Coristanco, o CIM de Carballo.

LINGUAXE INCLUSIVA

- O 73,33% do persoal municipal e político participante na enquisa utiliza a linguaxe non sexista nos documentos tanto internos como externos.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 86,67% do persoal municipal e político participante na enquisa considera importante que o persoal traballador municipal e político posúa formación na área de xénero e igualdade.
- O 100% das persoas informantes clave participantes na enquisa valora positivamente que o persoal municipal e político do concello teñan formación no ámbito da igualdade.

RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Mulleres e homes participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político, coinciden en sinalar cales son as dificultades principais que restan eficacia ao Plan de Igualdade. Deste xeito, indican que a primeira causa que resta eficacia aos plans de igualdade é que *dáse prioridade a outras áreas* (20%), cun 14,29% de puntuación masculina e 25% de feminina. A segunda causa é a *Falta de recursos humanos* (26,67%), cun 28,75% de puntuación masculina e 25% de puntuación feminina. En terceiro lugar, sinala de novo a *Falta de recursos humanos* (26,67%) como principal dificultade que resta eficacia aos PIM, elixida por un 28,57% dos homes e un 25% de mulleres.

- O persoal municipal e político que resposta á enquisa, consensúa que a principal poboación destinataria dos planes de igualdade é *Toda a poboación en xeral*, como primeira opción, *Xuventude* como segunda e *Homes e Infancia*, como terceiras.
- O persoal municipal e político que resposta á enquisa, consensúa que os axentes socioeconómicos destinatarios do plan de igualdade é *Persoal técnico do concello* e *Persoal político do concello*, como primeiras opcións cun 26,67% das respostas; *Persoal técnico do concello* como segundas opcións e terceiras opción *Profesorado de centros educativos* e *Monitorado de actividades dirixidas a menores*.
- Existe consenso entre homes e mulleres persoal municipal e político participante na enquisa respecto do ámbito ou eixe principal que debería incluír o II PIM, sinalando *Sensibilización en temas de igualdade*, como primeira opción; *Combater a violencia de xénero*, como segunda opción e *Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional* e *Combater a violencia de xénero*, como terceiras opcións.

DEBILIDADES

RESPECTO DA IGUALDADE EN CORISTANCO:

- Corporación municipal sen representación paritaria.
- Existencia dun tecido asociativo feble, sobre todo despois destes anos de alerta sanitaria e parón de actividade e, polo tanto pouco activo en temas de igualdade.
- Insuficiencia de recursos económicos.
- Sensibilidade e implicación política mellorable.
- Falta de coordinación, planificación e metodoloxía compartida.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS:

- Progresivo envellecemento da poboación.
- Leve aumento do índice de dependencia global.
- Alta feminización do envellecemento, sobre todo nas mulleres de 85 e máis anos.
- Feminización do desemprego, sobre todo no sector servizos, na industria e no acceso a un primeiro emprego.
- Maior índice de paro feminino
- Aumento do índice de estrutura da poboación en idade activa o que se traduce nunha estrutura de activos máis feble.
- Feminización das axudas e prestacións sociais básicas, sobre todo da Renda de Integración Social (RISGA).

RESPECTO DAS ENQUISAS:

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Moi baixa participación do persoal político municipal, das 13 persoas que conforman o Pleno da Corporación tan so participaron 3 persoas na enquisa.
- Escasa participación de informantes clave.
- Escasa participación da cidadanía na enquisa, de feito descartouse baleirar os datos da mesma no informa diagnóstico, xa que so responderon 4 persoas a enquisa completa e tres de xeito incompleto. Coristanco ten unha poboación de 5.878 habitantes.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO:

- Un 66,67% do persoal municipal e político participante na enquisa, non leva a cabo no seu traballo a desagregación dos datos por sexos, aínda que a maioría das persoas participantes o consideran importante (53,33%).
- O 46,67% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político indican que non teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes á hora de poñer en marcha actuacións dende a súa área municipal e un 33,33% indican que non o saben.

SITUACIÓN LABORAL

- As persoas informantes clave participantes na enquisa, afirman que, no seu ámbito non existe unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos onde se toman decisións (100%).

CONCILIACIÓN

- O 100% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave indican que as tarefas de coidado recaen maioritariamente sobre as mulleres.

CORRESPONSABILIDADE

- Segundo as persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave, o 50% indica que homes e mulleres non dedican diariamente o mesmo tempo ás tarefas domésticas e o 50% indica que non o sabe, polo que, na súa contorna non existe corresponsabilidade.

RECURSOS DA IGUALDADE

- O 53,33% do persoal municipal e político participante na enquisa non coñece cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade.
- O 100% de informantes clave participantes na enquisa indica que non participaron, colaboraron ou divulgaron actividades promovidas polo Centro de Información ás Mulleres de referencia de Coristanco.

LINGUAXE INCLUSIVA

- As persoas participantes das enquisas dirixida a informantes clave e a cidadanía descoñecen se no concello existe algún mecanismo para eliminar o uso da linguaxe sexista.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 46,67% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal e político municipal indica posuír formación en materia de igualdade de oportunidades.
- O 100% das persoas informantes clave participantes na enquisa afirma non posuír formación en igualdade.
- O 100% de informantes clave indica que dende o seu ámbito non se promoven accións formativas en igualdade.

RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- O 53,33% do persoal municipal e político participante na enquisa declara que descoñece se os obxectivos e actuacións do futuro PIM afectarán á súa área municipal e un 40% indica que non considera que o II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero afecte á súa área municipal.
- Non existe consenso entre as persoas informantes clave participantes nas enquisas respecto ás áreas ou eixes principais de actuación que debería incluír o futuro PIM. Así mesmo, non existe consenso entre homes e mulleres informantes clave participantes respecto á poboación destinataria das accións dos PIM. Nin respecto aos axentes sociais destinatarios do futuro PIM.

OPORTUNIDADES

- A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- O VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- O Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.
- O I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
- A renovación do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, co conseguinte mantemento de fondos para a sensibilización, prevención e tratamento da violencia de xénero.
- Un novo contexto social emerxente, promovido polas folgas feministas do 8M dos anos 2018 e 2019, que reclaman e reivindicán a igualdade de xénero real e efectiva.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e erradicación da violencia de xénero.
- Maior conciencia e condena social á violencia de xénero.
- Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller e de boas prácticas financiadas cos fondos do Pacto de Estado.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Incremento do número de mulleres en postos de responsabilidade, co conseguinte incremento de referentes cara a vindeiras xeracións de mulleres, mozas e nenas.
- Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- 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 e contra as violencias de xénero.

AMEAZAS

- A actual situación sanitaria provocada polo coronavirus SARS-COV-2.
- Os recortes orzamentarios no ámbito da igualdade.
- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego (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 sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Dificultades para dispoñer de datos desagregados por sexos.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- Visión externa resignada e conformista ante as desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos que afectan á vida da cidadanía.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.
- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada e que estes eran problemas doutros tempos xa superados.
- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.)

RECOMENDACIÓNS PARA A ELABORACIÓN DO II PIM

A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco:

- Implicar de xeito total, efectivo e normalizado ao persoal municipal e político no desenvolvemento do II PIM.
- Fortalecer a visión estratéxica do II PIM.
- Poñer en marcha unha Comisión de Igualdade.
- Formar ao persoal municipal e político en igualdade de xénero.
- Diseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero ou “mainstreaming de xénero” nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal municipal e político no ámbito da igualdade.
- Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do II PIM.
- Temporizar e calendarizar as medidas ou actuacións.
- Asinar Áreas, Departamentos e/ou servizos municipais responsables das medidas ou actuacións
- Dotar de instrumentos de recollida de información e avaliación a todos os axentes implicados (persoal municipal e político, axentes sociais, educadores, etc.)
- Programar e desenvolver reunións periódicas constantes para planificar e coordinar a execucións das accións do PIM que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- Mellorar os sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións. Ver a posibilidade de integralos no “Xestióna”
- Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.
- Adaptar os obxectivos, áreas e actuacións aos retos da realidade social, económica e política actual.
- Facer unha avaliación anual interna do PIM, co obxecto de priorizar actuacións en función das necesidades e grado de cumprimento do Plan.



Concello de
Coristanco

- Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do II PIM.
- Desenvolver programas e actividades en promoción da igualdade e en sensibilización e prevención da violencia de xénero nos centros educativos como ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas.

05

ESTRUTURA E CONTIDOS DO PLAN

O II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco é unha ferramenta técnica estruturada arredor de dous piares fundamentais:

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 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 e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco alcanzan a dous ámbitos de actuación: interno (a propia organización) e 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 Coristanco.

Para iso, o Concello de Coristanco 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, aplicando accións positivas para corrixir aquelas situacións de discriminación ou desigualdade detectadas na diagnose de situación en materia de igualdade, debéndose:

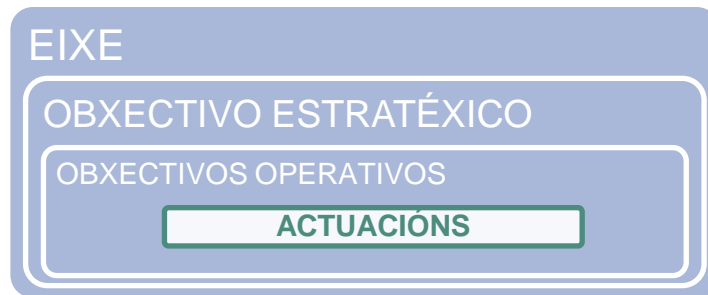
- Aprobar o Plan de Igualdade polo Pleno da Corporación.
- Establecer unha comisión interdepartamental, denominada **Comisión de Igualdade**, encargada de darlle impulso, planificar, implementar as accións, así como de facer o seguimento e a avaliación do Plan de Igualdade, debendo elevar informes ao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

Polo tanto, o II PIM propón SETE EIXES estratéxicos que precisan da implicación de toda a cidadanía, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes, estes son:

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

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

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



Dentro de cada medida proposta no PIM defínense as Áreas, Departamentos e/ou Servizos responsables de impulsala. Especificanse os colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida; establécese a calendarización da mesma e asínaselle unha serie de indicadores e medidores que axudarán no proceso de avaliación.

Tendo en conta todo o anteriormente dito, o II PLAN DE IGUALDADE E CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO DO CONCELLO DE CORISTANCO queda estruturado da seguinte forma:

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

EIXE_1: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

Fomentar a formación e sensibilización en igualdade.

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.1.1.1.	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 Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político. • Persoal municipal. • Axentes socioeconómicos. • Toda a cidadanía. 	Todo o período.
1.1.1.2.	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.	Xefaturas de Área	Toda a poboación	3º e 4º trimestres de 2022
1.1.1.3.	Realizar unha revisión dos contido da páxina web municipal e das redes sociais oficiais e corraxir os usos sexistas da linguaxe	<ul style="list-style-type: none"> • Xefaturas de Área • Área de Comunicación 	Toda a poboación	Todo o período
1.1.1.4.	Respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	<ul style="list-style-type: none"> • Pleno. • Xunta de Goberno Local. • Comisión de Igualdade. • Xefaturas de área. 	Toda a cidadanía.	Todo o período.

OBXECTIVO OPERATIVO_1.2.

Difundir o II PIM entre a cidadanía e impulsar a súa posta en marcha

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.1.2.1.	Divulgar o II PIM entre toda a poboación, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.	<ul style="list-style-type: none"> • Alcaldía. • Xefaturas de área. • Área de Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal político. • Persoal municipal. • Axentes socioeconómicos. • Toda a cidadanía. 	3º trimestre de 2022.

EIXE_2: EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL

OBXECTIVO ESTRATÉXICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

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

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.1.1.1.	Difundir entre nenas e mozas modelos de mulleres con responsabilidade empresarial, política e sindical fomentando tamén a diversificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de Cultura. Área de Deportes. Área de Emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres mozas. Toda a cidadanía. 	Todo o período.
2.1.1.2.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de Cultura. Área de deportes. Área de Servizos Sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres mozas. Toda a cidadanía. 	Todo o período.

OBXECTIVO OPERATIVO_1.2.

Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Coristanco

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.1.2.1.	Organizar actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de Cultura. Área de deportes. Área de Servizos Sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres mozas. Toda a cidadanía. 	Todo o período.
2.1.2.2.	Divulgar e prestar apoio técnico e asesoría para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución a través do asesoramento, tramitación de subvencións, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de Cultura. Área de deportes. Área de Servizos Sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> Asociacións de mulleres. Colectivos de mulleres. 	Todo o período.

EIXE_3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉGICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

Sensibilizar a toda a poboación da importancia de acadar a plena igualdade

ACTUACIÓN		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.1.1.1.	Conmemorar o 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.	Área de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Comunidade educativa. Tecido asociativo. Toda a cidadanía. 	1º trimestre de 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027.

OBXECTIVO OPERATIVO_1.2.

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

ACTUACIÓN		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.1.2.1.	Difundir de 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 Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político. Persoal municipal. Axentes socioeconómicos. Toda a cidadanía. 	Todo o período.
3.1.2.2.	Continuar desenvolvendo accións formativas e lúdicas dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.	Área de Igualdade	Comunidade educativa.	Cursos escolares 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 e 2027-2028.

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.3.

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

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.1.3.1.	Incorporar nas acción formativas promovidas polo concello que teñan unha duración superior a 20 horas un módulo en sensibilización de igualdade de xénero	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de Emprego. Área de Xuventude 	<ul style="list-style-type: none"> Persoas participantes nas acción formativas municipais. 	Todo o período.

EIXE_4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO

OBXECTIVO ESTRATÉXICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

Adequar as políticas e os servizos para o emprego ao principio de igualdade de oportunidades

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.1.11.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdade. Xefaturas de área. 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal político. Persoal municipal. 	Todo o período
4.1.1.2.	Adaptar a oferta formativa para o emprego tanto ás necesidades do mercado laboral como ás das mulleres que desexan incorporarse a el.	Área de emprego.	Mulleres en busca de emprego.	Todo o período.
4.1.1.3.	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 emprego.	Mulleres con iniciativa empresarial.	Todo o período.

OBXECTIVO OPERATIVO_1.2.

Promover o acceso das mulleres de Coristanco ao emprego estable en condicións de igualdade

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.1.2.1.	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 emprego.	Mulleres en busca de emprego.	Todo o período.
4.1.2.2.	Levar a cabo programas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.	Área de emprego.	Mulleres en busca de emprego.	Todo o período.
4.1.2.3.	Contemplar a adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Área de emprego. Área de Servizos Sociais. Área de Cultura. 	Mulleres en busca de emprego.	Todo o período.

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.3.				
Diversificar opcións profesionais				
	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.1.3.1.	Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.	Área de Igualdade	Alumnado de ESO.	Cursos escolares 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 e 2027-2028.
4.1.3.2.	Desenvolver programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomente a participación social e económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de emprego. • Área de Servizos Sociais. • Área de Cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mulleres. • Mulleres maiores. 	Todo o período.

EIXE_5: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉXICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

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

ACTUACIÓNS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
5.1.1.1.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de Comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Familias. Homes, mozos, nenos. Toda a cidadanía. 	Todo o período.
5.1.1.2.	Difundir entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Área de emprego. 	Empresariado.	Todo o período.

OBXECTIVO OPERATIVO_1.2.

Xerar unha rede de servizos sociocomunitarios diversos e flexibles.

ACTUACIÓNS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
5.1.2.1.	Divulgar os recursos e servizos de conciliación existentes no municipio.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Servizos Sociais. Área de Cultura Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Familias. Persoas coidadoras. Toda a cidadanía. 	Todo o período.
5.1.2.2.	Fortalecemento dos recursos de conciliación municipais: Ludoteca e Servizo de Axuda no Fogar.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Servizos Sociais. Área de CulturA Área de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Familias. Persoas coidadoras. Toda a cidadanía. 	Todo o período.

EIXE_6: SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA

OBXECTIVO ESTRATÉXICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

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

ACTUACIÓNS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
6.1.1.1.	Fomentar a educación para a saúde individual e grupal en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Servizos Sociais. Área de Cultura Área de Igualdade 	Toda a cidadanía.	Todo o período.
6.1.1.2.	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 Servizos Sociais.	Toda a cidadanía.	Todo o período.
6.1.1.3.	Continuar cos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres exreclusas, mulleres prostitutas, etc.	Área de Servizos Sociais.	Toda a cidadanía.	Todo o período.

OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2

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

OBXECTIVO OPERATIVO 2.1.

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.

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
6.2.1.1.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes Área de Cultura Área de Igualdade 	Toda a cidadanía.	Todo o período.

OBXECTIVO OPERATIVO 2.2.

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

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
6.2.2.1.	Potenciar o deporte entre mulleres, mozas e nenas como hábito de vida saudable e alternativa de ocio responsable.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes Área de Igualdade 	Toda a cidadanía.	Todo o período.
6.2.2.2.	Desenvolver accións positivas que incentiven ás nenas, mozas e mulleres adultas no exercicio e na práctica deportiva nas escolas ou actividades deportivas municipais, apoiando especialmente aqueles casos en que estean subrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes Área de Igualdade 	Toda a cidadanía.	Todo o período.
6.2.2.3.	Fomentar a participación dos nenos, mozos e homes nas escolas ou actividades deportivas municipais nas que estean subrepresentados.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Deportes Área de Igualdade 	Toda a cidadanía.	Todo o período.

EIXE_7: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO_1

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

OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.

Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencia de xénero.

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
7.1.1.1.	Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	Área de Igualdade	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2022, 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027.
7.1.1.2.	Poñer en marcha accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía en xeral que presten especial atención ás situacións das mulleres nas diferentes idades.	Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Todo o período
7.1.1.3.	Poñer en marcha programas de intervención en sensibilización e formación a nivel escolar, adaptando os contidos segundo as idades e traballando sobre a resolución pacífica de conflitos, reforzando o valor da igualdade entre homes e mulleres, tolerancia e respecto e a identificación de condutas de violencia de xénero no noivado.	Área de Igualdade	Comunidade educativa.	Cursos escolares 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 e 2027-2028.
7.1.1.4.	Colaborar en todas aquelas campañas que se desenvolvan en materia de violencia de xénero, a nivel estatal e autonómico mediante a súa difusión entre o persoal do concello, asociacións, axentes sociais, educación e as web institucionais.	Área de Igualdade	Toda a cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.

Mellorar a detección, intervención e derivación en situacións de violencia contra as mulleres

	ACTUACIÓNS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
7.1.2.1.	Dar continuidade ao labor dos Servizos Sociais Comunitario Básicos nos servizos de información, asesoramento e atención/derivación psicolóxica e xurídica e social en situacións de violencia de xénero, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar ás múltiples discriminacións.	Área de Servizos Sociais	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres vítimas de violencia de xénero. 	Todo o período
7.1.2.2.	Continuar dende os Servizos Sociais Comunitarios Básicos co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos e servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	Área de Servizos Sociais	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres vítimas de violencia de xénero. 	Todo o período
7.1.2.3.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Servizos Sociais Área de Cultura Área de Emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres vítimas de violencia de xénero. 	Todo o período
7.1.2.4.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Servizos Sociais Área de Emprego 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres vítimas de violencia de xénero. 	Todo o período

06

PERÍODO DE VIXENCIA

O II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco establece un período de vixencia de cinco anos, o transcorrido do 2022 ao 2027.

En todo caso, previo informe técnico, podería aprobarse en Pleno unha prórroga de ata dous anos máis, co obxecto de que durante dito período, simultanearanse a execución das actuacións pendentes coa súa avaliación global, procedendo posteriormente á elaboración dun novo plan estratéxico de igualdade tendo en conta a avaliación realizada e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade entre os xéneros no Concello de Coristanco.

07

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para asegurar a posta en marcha das medidas contempladas no II Plan Municipal de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco e garantir así o cumprimento dos seus obxectivos, propónse unha estratexia de seguimento e avaliación baseada nun modelo de mellora continua, na que cada actuación que se emprenda constitúa un avance na incorporación do enfoque de xénero e un punto de partida para unha nova intervención.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

- Desenvolver unha efectiva supervisión das medidas contempladas no II PIM co fin de que se axusten ao tempo e forma planificados.
- Garantir a igualdade de oportunidades a través dun sistema de retroalimentación que xere a información necesaria que permita o seguimento das actuacións e a toma de decisións dunha forma áxil e racional, mellorando continuamente o plan de traballo.
- Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das medidas para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do PIM.
- Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- Avaliar o impacto do II PIM e establecer plans futuros de continuidade e mellora.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do PIM e os resultados obtidos en todas os Eixes estratéxicos. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou corrección, proporcionándolle ao Plan de Igualdade a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

SEGUIMIENTO

Coa finalidade de reflexionar sobre os resultados do traballo realizado, detectar posibles desaxustes e permitir un proceso constante de mellora, establécese un sistema de seguimento semestral que garanta a avaliación continua do PIM.

O seguimento efectuarase tendo en conta a ficha de recollida de información e os indicadores e medidores propostos para cada medida, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada de desenvolvemento do PIM e, desta forma:

- Analizar e verificar o proceso de implementación.
- Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (no seu caso) ás xa identificadas.
- Identificar información relevante para a avaliación final do II PIM.

Propónse realizar un **seguimento semestral**; neste seguimento, partindo da situación actual e comparándoa coa evolución da implementación das medidas, as diferentes áreas municipais farán entrega das fichas de recollida de datos e da información recompilada, tendo en conta os indicadores e medidores propostos e analizando e comparando as diferenzas respecto de datos anteriores.

A información recollida a través do seguimento semestral trasladarase á **Comisión de Igualdade Interdepartamental** na convocatoria de reunión anual. A Comisión de Igualdade no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista desta información.

AVALIACIÓN

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo II PIM, o impacto que tivo sobre os colectivos destinatarios e, desta maneira, valorar a necesidade de continuidade ou non de cada unha das medidas.

Esta avaliación reflectirá:

1. Grao de cumprimento de obxectivos. Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores e medidores establecidos para cada medida, aos que se poderán engadir, se é o caso, outros de carácter cuantitativo e cualitativo que considere a Comisión de Igualdade Interdepartamental.

2. Impacto no territorio. Analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do II PIM, o seu grao de aceptación, participación, o cambio de actitudes producido, etc.
3. Desenvolvemento metodolóxico. Analizaranse as dificultades que se puideron presentar e as solucións expostas.
4. Propostas de futuro. Recolleranse aquelas propostas de axuste e/ou mellora baseándose no resultado obtido na análise dos puntos anteriores.

A avaliación realizarase en distintos momentos:

- Cada ano de vixencia do Plan Municipal realizarase unha **avaliación intermedia** que permitirá comparar os resultados obtidos cos obxectivos propostos, permitirá adecuar o Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero a contingencias imprevistas e mesmo cambiar os obxectivos en función de novas prioridades.
- Ao finalizar o Plan realizarase unha **avaliación final**, onde se recompilará información de todo o período de vixencia co fin de obter datos tanto da porcentaxe implantada, como dos resultados obtidos.

A avaliación poderá ser efectuada pola **Comisión de Igualdade Interdepartamental** e apoiarse nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do II PIM ou poderá levarse a cabo unha avaliación externa tras a finalización do período de execución.

COMISIÓN DE IGUALDADE INTERDEPARTAMENTAL

Unha vez aprobado o II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco e co fin de asegurar a súa implementación no período de vixencia, creárase a Comisión de Igualdade.

A Comisión de Igualdade Interdepartamental será unha comisión técnica referente para a integración da igualdade no Concello de Coristanco, polo que é fundamental que todo o persoal técnico e político coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do II PIM.

FUNCIÓNS

As funcións da Comisión de Igualdade son:

1. Supervisar o desenvolvemento do II PIM de Coristanco.
2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.
3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
4. Avaliar semestralmente a xestión citada do II PIM.
5. Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o II PIM.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

COMPOSICIÓN

A Comisión de Igualdade Interdepartamental estará formada por persoal técnico municipal en representación das diferentes Áreas Municipais.

A presidencia da Comisión corresponderalle ao Alcalde/Presidente e/ou a persoa en quen delegue.

As funcións de secretaría as desempeñará o persoal municipal da Área de Igualdade.

En caso de vacante, ausencia ou enfermidade, as persoas titulares da Comisión de Igualdade nomearán outras persoas suplentes.

METODOLOXÍA DE TRABALLO

A Comisión de Igualdade Interdepartamental elaborará un plan de traballo para o desenvolvemento do II PIM, no que se concreten:

- ➔ Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á área, departamento e/ou servizo municipal que debe asumir a responsabilidade principal e áreas, departamentos e/ou servizos que deben colaborar no seu desenvolvemento.
- ➔ Calendarización do desenvolvemento das medidas (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización das actividades, así como os fitos intermedios, se procede.
- ➔ Recursos que se destinan á execución de cada acción.

PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS DAS ACCIÓNS POSTAS EN MARCHA NO II PIM	
EIXE ESTRATÉGICO E ÁREA DE INTERVENCIÓN:	<input type="checkbox"/> EIXE 1: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL <input type="checkbox"/> EIXE 2:EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL <input type="checkbox"/> EIXE 3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE <input type="checkbox"/> EIXE 4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO <input type="checkbox"/> EIXE 5: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE <input type="checkbox"/> EIXE 6: SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA <input type="checkbox"/> EIXE 7: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO
DENOMINACIÓN E BREVE DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN:	
DATAS DE EXECUCIÓN:	INICIO: FIN:
LUGAR DE EXECUCIÓN:	
RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:	ÁREA MUNICIPAL: EMPRESA EXTERNA:
Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES:	MULLERES/MOZAS/NENAS: HOMES/MOZOS:NENOS: TOTAL:
ORZAMENTO:	
COMENTARIOS:	

INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

A continuación realízase, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitirán contabilizar e realizar as medicións oportunas das medidas deseñadas para o II Plan de Igualdade e contra a violencia de xénero do Concello de Coristanco.

EIXE 1: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL		
OBXECTIVO ESTRATÉXICO 1		
Conseguir que a estrutura central de toda a organización municipal teña como base a igualdade de oportunidades (<i>mainstreaming</i> de xénero)		
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.		
Fomentar a formación e sensibilización en igualdade.		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
1.1.1.1.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias difundidas.
1.1.1.2.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de sistemas e documentos revisados. % e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
1.1.1.3.	Realizar unha revisión dos contido da páxina web municipal e das redes sociais oficiais e corrixir os usos sexistas da linguaxe	<ul style="list-style-type: none"> Nº de sistemas e documentos revisados. % e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
1.1.1.4.	Respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de criterios na constitución de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. que garantan a paridade. Nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.		
Difundir o II PIM entre a cidadanía e impulsar a súa posta en marcha		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
1.1.2.1.	Divulgar o II PIM entre toda a poboación, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.	<ul style="list-style-type: none"> Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio. Inclusión na web do II PIM. Nº de presentacións grupais do II PIM. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.

EIXE 2: EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL		
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1		
Lograr a plena participación en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade incluíndo a participación nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder		
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.		
Difundir e sensibilizar a sociedade de Coristanco sobre a importancia da participación social, política e sindical das mulleres para a consecución da igualdade real.		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
2.1.1.1.	Difundir entre nenas e mozas modelos de mulleres con responsabilidade empresarial, política e sindical fomentando tamén a diversificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de nenas, mozas e mulleres participantes.
2.1.1.2.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de iniciativas realizadas. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo. Nº e tipo de espazos e actividades nomeados.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.		
Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Coristanco		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
2.1.2.1.	Organizar actividades que fomenten a participación das mulleres nas representacións políticas, sindicais e empresariais.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes.
2.1.2.2.	Divulgar e prestar apoio técnico e asesoría para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución a través do asesoramento, tramitación de subvencións, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de asociacións de mulleres solicitantes. Nº e tipo de consultas de asociacións atendidas.

EIXE 3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE		
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1		
Favorecer o cambio de actitudes e a toma de conciencia política e técnica do concello, así como da sociedade, sobre a necesidade de traballar en torno á consecución da igualdade entre mulleres e homes, facilitando e reforzando o desenvolvemento das políticas de igualdade.		
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.		
Sensibilizar a toda a poboación da importancia de acadar a plena igualdade		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
3.1.1.1.	Conmemorar o 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.		
Sensibilizar á comunidade educativa sobre a necesidade de traballar arredor da igualdade de oportunidades para mulleres e homes		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
3.1.2.1.	Difundir de 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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de convocatorias difundidas.
3.1.2.2.	Continuar desenvolvendo accións formativas e lúdicas dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.3.		
Fomentar a adaptación da educación de persoas adultas ao principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
3.1.3.1.	Incorporar nas accións formativas promovidas polo concello que teñan unha duración superior a 20 horas un módulo en sensibilización de igualdade de xénero	<ul style="list-style-type: none"> Nº de módulos desenvolvidos. Nº de persoas participantes.

EIXE 4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO		
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1		
Impulsar a integración laboral e o emprendemento das mulleres en condicións de igualdade, así como fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.		
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.		
Adecuar as políticas e os servizos para o emprego ao principio de igualdade de oportunidades		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
4.1.11.	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.	<ul style="list-style-type: none"> • % e nº de estatísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.
4.1.1.2.	Adaptar a oferta formativa para o emprego tanto ás necesidades do mercado laboral como ás das mulleres que desexan incorporarse a el.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de cursos de formación. • Nº de mulleres participantes.
4.1.1.3.	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres beneficiarias.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.		
Promover o acceso das mulleres de Coristanco ao emprego estable en condicións de igualdade		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
4.1.2.1.	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.
4.1.2.2.	Levar a cabo programas que permitan ás mulleres adquirir capacitación e práctica naqueles sectores nos que se encontran subrepresentadas e nos sectores emerxentes de emprego.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.
4.1.2.3.	Contemplar a adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres beneficiarias.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.3.		
Diversificar opcións profesionais		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
4.1.3.1.	Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre o acceso das mulleres ás novas ocupacións, que eliminen prexuízos de xénero e favorezan a diversificación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
4.1.3.2.	Desenvolver programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomente a participación social e económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de mulleres participantes.

EIXE 5: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1

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

OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.

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

ACTUACIÓNS

INDICADORES / MEDIDORES

5.1.1.1.	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de sensibilización. • Nº e tipo de actividades realizadas. • Nº de homes participantes.
5.1.1.2.	Difundir entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de experiencias difundidas.

OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.

Xerar unha rede de servizos sociocomunitarios diversos e flexibles.

ACTUACIÓNS

INDICADORES / MEDIDORES

5.1.2.1.	Divulgar os recursos e servizos de conciliación existentes no municipio.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e incidencia das campañas de difusión. • Nº de persoas solicitantes de información.
5.1.2.2.	Fortalecer os recursos de conciliación municipais: Ludoteca e Servizo de Axuda no Fogar.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº e tipo de iniciativas realizadas. • Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

EIXE 6: SAÚDE, BENESTAR E CALIDADE DE VIDA		
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1		
Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente aquelas que se atopan nunha situación de desvantaxe social		
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.		
Promover hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e de homes dende unha perspectiva de xénero		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
6.1.1.1.	Fomentar a educación para a saúde individual e grupal en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.1.2.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº e perfil das mulleres solicitantes. Nº e perfil das mulleres atendidas.
6.1.1.3.	Continuar cos programas de atención a colectivos de especial vulnerabilidade: mulleres xitanas, mulleres inmigrantes, mulleres con discapacidade, mulleres exreclusas, mulleres prostitutas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº e perfil das mulleres solicitantes. Nº e perfil das mulleres atendidas.
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 2		
Promover unha participación e valoración igualitaria de mulleres e de homes na cultura, medios de comunicación, ocio e deporte.		
OBXECTIVO OPERATIVO 2.1.		
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.		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
6.2.1.1.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
OBXECTIVO OPERATIVO 2.2.		
Promover a participación en actividades de deporte, lecer e cultura afastados de estereotipos de xénero		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
6.2.2.1.	Potenciar o deporte entre mulleres, mozas e nenas como hábito de vida saudable e alternativa de ocio responsable.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes.
6.2.2.2.	Desenvolver accións positivas que incentiven ás nenas, mozas e mulleres adultas no exercicio e na práctica deportiva nas escolas ou actividades deportivas municipais, apoiando especialmente aqueles casos en que estean subrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.2.2.3.	Fomentar a participación dos nenos, mozos e homes nas escolas ou actividades deportivas municipais nas que estean subrepresentados.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

EIXE 7: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO		
OBXECTIVO ESTRATÉGICO 1		
Impulsar a prevención e contribuír a erradicar a violencia contra as mulleres, reforzando e mellorando a atención ás vítimas, ás súas fillas e fillos e á poboación de risco		
OBXECTIVO OPERATIVO 1.1.		
Informar e sensibilizar á cidadanía en materia de violencia de xénero.		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
7.1.1.1.	Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
7.1.1.2.	Poñer en marcha accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía en xeral que presten especial atención ás situacións das mulleres nas diferentes idades.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
7.1.1.3.	Poñer en marcha programas de intervención en sensibilización e formación a nivel escolar, adaptando os contidos segundo as idades e traballando sobre a resolución pacífica de conflitos, reforzando o valor da igualdade entre homes e mulleres, tolerancia e respecto e a identificación de condutas de violencia de xénero no noivado.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros educativos participantes. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
7.1.1.4.	Colaborar en todas aquelas campañas que se desenvolvan en materia de violencia de xénero, a nivel estatal e autonómico mediante a súa difusión entre o persoal do concello, asociacións, axentes sociais, educación e as web institucionais.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e incidencia das campañas de sensibilización. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de accións de denuncia pública. Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
OBXECTIVO OPERATIVO 1.2.		
Mellorar a detección, intervención e derivación en situacións de violencia contra as mulleres		
ACTUACIÓNS		INDICADORES / MEDIDORES
7.1.2.1.	Dar continuidade ao labor dos Servizos Sociais Comunitario Básicos nos servizos de información, asesoramento e atención/derivación psicolóxica e xurídica e social en situacións de violencia de xénero, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar ás múltiples discriminacións.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. Nº e tipoloxía de accións. Nº de queixas recibidas Nº de mulleres beneficiarias.
7.1.2.2.	Continuar dende os Servizos Sociais Comunitarios Básicos co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos e servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. Nº e tipoloxía de accións. Nº de queixas recibidas Nº de mulleres beneficiarias.
7.1.2.3.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan. Nº e tipoloxía de accións. Nº de mulleres beneficiarias.
7.1.2.4.	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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan. Nº e tipoloxía de accións. Nº de mulleres beneficiarias.

08

GLOSARIO DE TERMOS

Este apartado recolle por orde alfabética, as definicións dos principais conceptos relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito municipal:

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

AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO

Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.

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 pesa a terse acadado a igualdade xurídica formal

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo.

Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo.

Exemplo: A dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL	Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE)
DIVERSIDADE DE XÉNERO	Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornas. As mulleres non son consideradas coma un grupo desfavorecido, coma un colectivo que reivindica dereitos, senón coma suxeitos que teñen valores que aportar á sociedade en xeral
ENFOQUE DE XÉNERO	Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras
EMPODERAMENTO	Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos
EQUIDADE DE XÉNERO	Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.
ESTEREOTIPOS DE XÉNERO	<p>Conxunto de clichés, concepcións, opinións ou imaxes, xeralmente simplistas, que uniforman ás persoas e adxudican características, capacidades e comportamentos determinados e diferenciados ás mulleres e aos homes.</p> <p>Exemplo: dise que os homes son valentes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionais, francos, etc. e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etcétera.</p>
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES	Condición de igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, social, cultural, económico e político, sen que actitudes e estereotipos sexistas limiten as súas posibilidades.
IGUALDADE DE XÉNERO	Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.
INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO	<p>Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo.</p> <p>O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.</p>
MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO	Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.
PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007)

PERSPECTIVA DE XÉNERO	Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero permítelles visualizar ás mulleres e aos homes na a súa dimensión biolóxica, social e cultural, e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.
PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES	Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.
SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nun infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
SEXISMO NA LINGUAXE	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.
SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)	Sensación de cansazo emocional, despersonalización, baixa realización persoal e negatividade cara ao propio rol profesional que sofre un traballador ou traballadora e que se dá especialmente en persoas que realizan traballos rutineiros, asistenciais ou que traballan baixo unha forte presión psicolóxica.
TEITO DE CRISTAL	Barreira invisible que dificulta o acceso das mulleres ao poder, os niveis de decisión e os niveis máis altos de responsabilidade dunha empresa ou organización debido aos prexuízos para coas súas capacidades profesionais.
TRABALLO PRODUTIVO	Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mergullada e informal.
TRABALLO REPRODUTIVO	Conxunto de actividades non remuneradas relacionadas co traballo doméstico e coa atención e o coidado dos membros da familia. O traballo reprodutivo asignóuselles tradicionalmente ás mulleres.

09

BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 - 2016 (Ministerio de Igualdad)
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 - 2021 (Xunta de Galicia)
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 (Xunta de Galicia)

WEBGRAFÍA

- <http://igualdade.xunta.gal/gl>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <https://www.mujaresenred.net/>
- <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>
- <https://politicassocial.xunta.gal/gl>
- <https://empregoeigualdade.xunta.gal/fomento-emprego>
- <https://www.edu.xunta.gal/portal/>
- <http://matias.xunta.es/>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es>
- https://www.imserso.es/imserso_01/index.htm
- <https://www.coristanco.gal/>

