

V Plan de Igualdade de Brión

2026-2030



Concello
de Brión

V Plan de Igualdade de Brión 2026–2030

Autoría:

Sabela Losada Cortizas
Técnica de igualdade do Concello de Brión

Edición:

Departamento de Servizos Sociais
Concello de Brión.

Grazas a todas as persoas que colaboraron nas diferentes fases do proceso de elaboración.

Concello de Brión
Praza do Concello, 1
Pedrouzos
CP 15865 · Brión
A Coruña

V Plan de Igualdade de Brión

2026-2030



Concello
de Brión

Contidos

06

Saída do alcalde

08

Introdución

10

O Plan de
Igualdade
Municipal

16

Breves notas
sobre a
metodoloxía

22

Áreas de
actuación do V
Plan de Igualdade

33

Área 1
Institucional

48

Área 2
Benestar

67

Área 3
Emprego e
Corresponsabilidade

80

Área 4
Sensibilización e
Educación

94

Difusión do V Plan
de Igualdade

96

Seguimento e
avaliación do V
Plan de Igualdade

1. Saúdo do alcalde

Un novo Plan de Igualdade de Oportunidades para mellorar a vida de todas as veciñas e veciños.

Nas décadas o noso país ten avanzado dunha maneira sen precedentes en materia de igualdade, converténdose nunha referencia a nivel mundial.

A día de hoxe, España segue a ocupar os primeiros postos en igualdade de xénero, moi por encima da media da Unión Europea. Mais sabemos que aínda queda moito por facer, e que os dereitos que hoxe cremos arraigados non poden ser descoidados porque non existe garantía de que no futuro non se boten atrás.

O Concello de Brión como administración local máis próxima á cidadanía amosa novamente o seu compromiso coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e fronte a lacra da violencia de xénero, e sente orgullo de estar a presentar este Plan de Igualdade Municipal, do que xa é a quinta edición, como culminación dun percorrido no que ten sido pioneiro en tantos aspectos.

O goberno municipal procura a mellora da calidade de vida de todas as súas veciñas e veciños, e por tanto segue a traballar para construír un concello onde todas e todos formen parte, coa certeza de que incorporar as voces, achegas e o benestar das nenas e mulleres é un exercicio de boa gobernanza e transparencia, imprescindible para a consolidación de sociedades democráticas, máis inclusivas, libres e igualitarias.

Para isto, facemos un chamado á colaboración de toda a veciñanza: a igualdade construímosla entre todas e todos.

Pablo Lago Sanmartín
Alcalde do Concello de Brión

2. Introducción

O deseño das políticas públicas a prol da igualdade non tivo un comezo doado e foi evolucionando ao longo do tempo. Non hai máis que lembrar que as primeiras declaracións de dereitos humanos que se recoñeceron no mundo a finais do século XVIII non incluían de maneira deliberada ás mulleres. As distintas mobilizacións proto-feministas foron quen de conquistar dereitos para as mulleres, sendo o noso país pioneiro e un dos primeiros do mundo en recoñecer o dereito ao voto.

Mais como deixou dito a filósofa Simone de Beauvoir: “Non esquezaades xamais que bastará unha crise política, económica ou relixiosa para que os dereitos das mulleres volvan ser cuestionados. Estes dereitos nunca se dan por adquiridos, debedes permanecer vixiantes toda a vosa vida”. E así foi. Apenas uns anos despois de se recoñecer o voto das mulleres (na Constitución Española de 1931) o alzamento militar e a posterior dictadura acabaron co sufraxio democrático.

Hai só algunhas décadas, os poderes públicos defendían que as mulleres non estaban capacitadas para o ámbito público, para conducir ou mesmo xestionar os seus propios bens, debendo permanecer baixo a tutela do pai ou do marido, segundo o caso. As desigualdades entre mulleres e homes non eran tidas en conta.

Foi na Constitución Española de 1978 cando as mulleres adquiriron a condición de cidadás, sendo consideradas iguais ante a lei, sen prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia personal ou social.

Unha igualdade legal que tamén foi recoñecida no Estatuto de Autonomía de Galicia en 1981, e que daquela estaba ben lonxe da realidade. Hoxe en día, malia ter avanzando tanto en menos de medio século, seguimos a constatar que as mulleres adultas e nenas aínda non teñen igual acceso a recursos económicos, políticos ou sociais. O V Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Brión (en adiante PIOM) nace como resposta a unha realidade na que aínda observamos manifestacións de discriminación directa e indirecta por razón de sexo: as taxas máis altas de empobrecemento e desemprego feminino, a menor presenza das mulleres en postos de responsabilidade política, social, cultural e económica; as dificultades para conciliar a vida persoal, familiar e laboral; ou os alarmantes datos de violencia contra as mulleres, son algúns exemplos que amosan que, aínda que temos avanzado moito nas últimas décadas, aínda quedan pasos que dar cara a igualdade real.

A administración local ten un papel especialmente relevante no desenvolvemento de iniciativas tendentes a garantir a igualdade, previr a violencia de xénero e favorecer as condicións de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, por ser as administracións máis próximas á cidadanía e máis coñecedoras da situación específica dos seus veciños e veciñas.

Para isto, é imprescindible a coordinación con outras administracións e axentes públicos e privados do Concello, e en xeral a colaboración de toda a veciñanza.

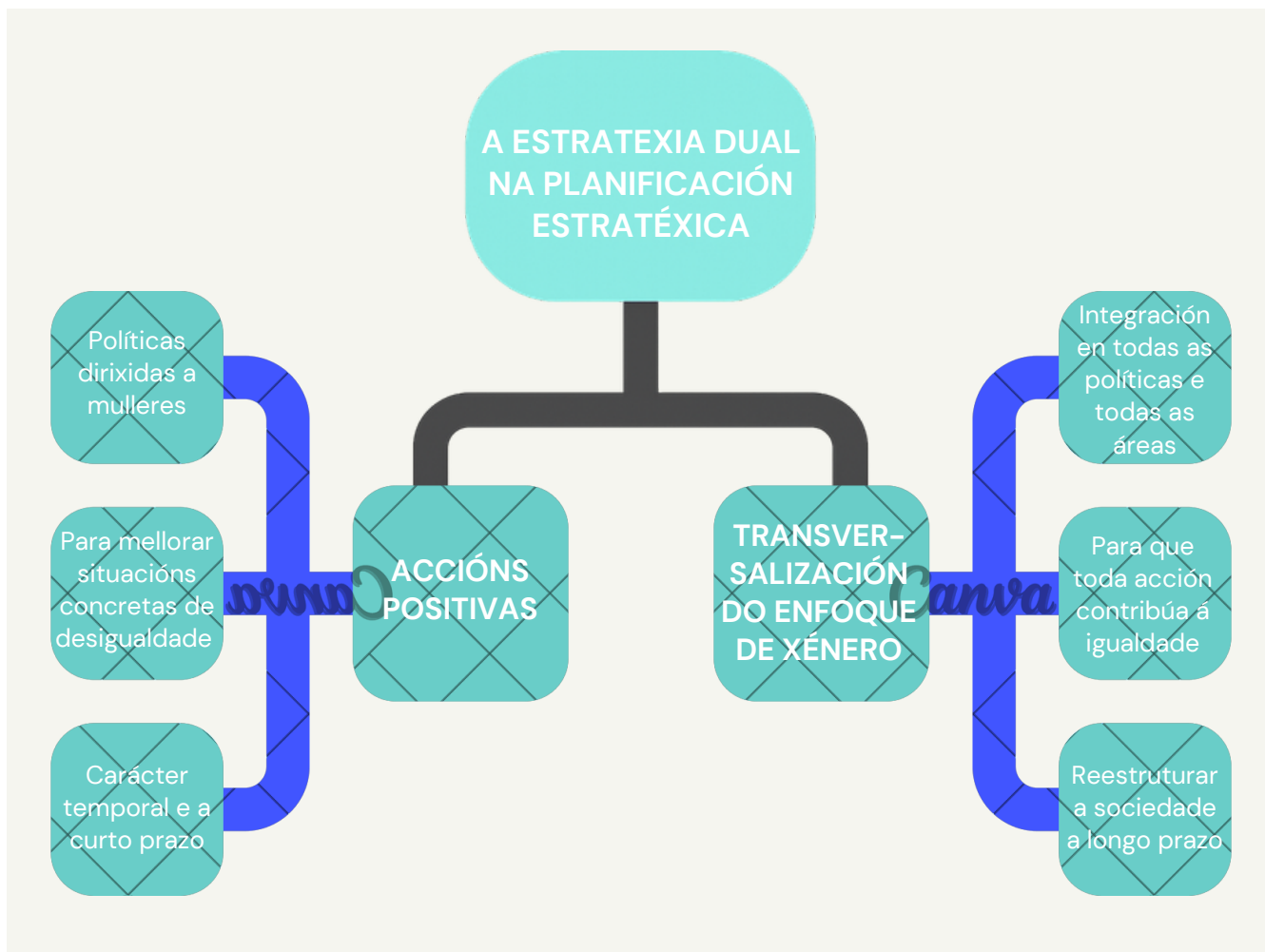
3. O plan de igualdade municipal

O Plan de Igualdade é un instrumento obrigatorio para as administracións que recolle un conxunto de medidas co obxectivo de garantir a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Neste sentido, o Plan de Igualdade Municipal é un documento estratéxico que define as accións a desenvolver a nivel local para alcanzar os obxectivos de fomento da igualdade entre mulleres e homes e loita contra a violencia de xénero.

Este plan diríxese ao persoal do concello como á cidadanía, abordando aspectos como o emprego, a educación, a saúde, a participación política e social, a cultura, a seguridade e a prevención da violencia de xénero.

Como quedou dito, a Constitución Española e o Estatuto de Autonomía de Galicia establecen a igualdade da cidadanía ante a lei, con independencia do seu sexo. E alén diso, establecen a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a liberdade e a igualdade sexan reais e efectivas; así como de remover os atrancos que impidan ou dificulten a dita liberdade e igualdade. Para levar adiante este mandato, a Declaración e Plataforma de Acción de Beijing, celebrada en 1995 e adoptada de forma unánime por 189 países, marcou un antes e despois ao adoptar o enfoque de xénero, e recoñecer que toda a estrutura da sociedade e todas as relacións entre os homes e as mulleres no interior desa estrutura tiñan que ser reevaluadas.

Unicamente mediante esa reestruturación fundamental da sociedade e as súas institucións será posible potenciar plenamente o papel das mulleres para que estas ocupen o lugar que lles corresponde como participantes en pé de igualdade cos homes en todos os aspectos da vida. Este cambio representou unha reafirmación de que os dereitos das mulleres son dereitos humanos e de que a igualdade entre os sexos é unha cuestión de interese universal e de beneficio para todas as persoas. Coa entrada en vigor en España da Lei Orgánica para a Igualdade efectiva entre mulleres e homes en 2007 foron introducidas propostas nesta dirección a partir da chamada estratexia dual, que consiste en combinar as políticas dirixidas especificamente a mulleres en ámbitos no que estean especialmente infrarrepresentadas, coa transversalidade do enfoque de xénero, que busca a dita reestruturación da sociedade. O Plan de Igualdade Municipal recolle a estratexia dual a través da combinación destas dúas accións.



Marco normativo internacional seleccionado

- A Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW), adoptada en 1979 pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas e ratificada por España en 1983 establece unha serie de medidas en prol da consecución da igualdade entre mulleres e homes.
- As Conferencias mundiais sobre a muller de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) e Beijing (1995). Nesta última destaca a transversalidade de xénero coma unha estratexia fundamental para a elaboración de políticas e programas.
- A Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable recolle como obxectivo específico o logro da igualdade e o apoderamento de todas as mulleres e nenas (ODS 5).
- O Tratado de Ámsterdam (1997) reconece as competencias das institucións europeas para regular a igualdade no ámbito do emprego.
- A Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea (2000) establece que a igualdade debe ser garantida en todos os ámbitos e posibilita a adopción de medidas como as accións positivas.
- A Carta europea para a igualdade de mulleres e de homes na vida local (2006), promovida polo Consello de Municipios e Rexións de Europa destaca o labor das entidades locais e rexionais para combater a persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade igualitaria.
- O Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica, Convenio de Istambul (2011) establece por vez primeira normas xuridicamente vinculantes neste eido.

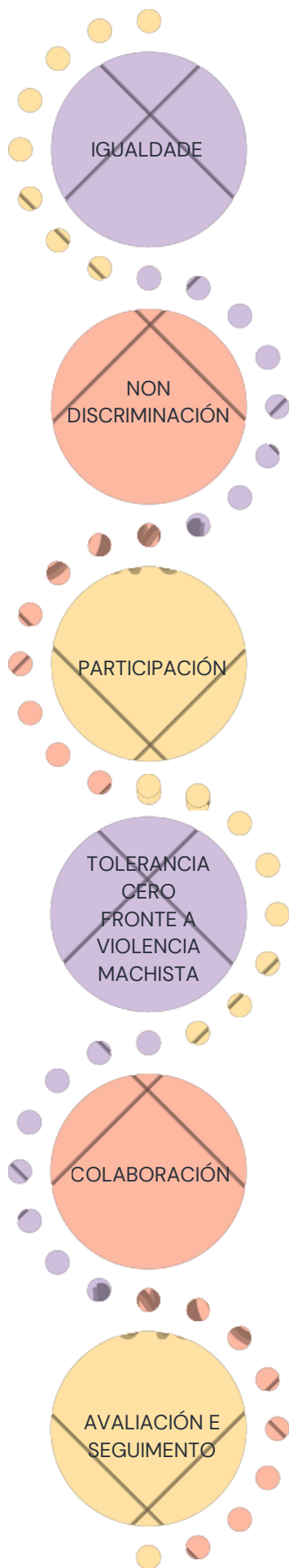
Marco normativo nacional seleccionado

- A Constitución Española establece a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos que se integran sexan reais e efectivas e insta a remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude facilitando a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.
- A Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- A Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, recolle os dereitos das vítimas e medidas de prevención e sensibilización.
- A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes indica que o principio de igualdade de oportunidades é un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e aplicación das normas xurídicas.
- O Pacto de Estado contra a violencia de xénero (2017) integra medidas que inciden nos ámbitos de sensibilización, prevención e actuación en materia de violencia de xénero, recoñecendo a incidencia das administracións locais e adquirindo un compromiso económico.
- O Real Decreto–Lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, introduce cambios legislativos en materia de conciliación, maternidade e paternidade.
- A Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación.
- A Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro de garantía integral da liberdade sexual.

Marco normativo autonómico seleccionado

- O Estatuto de Autonomía de Galicia que ao igual que a Constitución Española establece que corresponde aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade sexan reais e efectivas, e remover os obstáculos que as impidan ou dificulten.
- A Lei 11/2007, do 27 de xullo para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (e as modificacións á mesma) define as distintas tipoloxías de violencia de xénero, incorporando a violencia vicaria e dixital, así como medidas para a sensibilización, prevención e o tratamento da violencia de xénero así como a protección e apoio ás mulleres que a sofren.
- A Lei 2/2014, de 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- A Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, que substitúe a normativa anterior e ten por obxecto reforzar o compromiso coa eliminación da discriminación das mulleres e coa promoción da igualdade entre mulleres e homes. Para isto integra a perspectiva de xénero no deseño e no desenvolvemento das políticas públicas, incorpora un enfoque interseccional, destaca as accións positivas como medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes, así como o establecemento de cláusulas de igualdade de xénero na contratación administrativa e no réxime subvencional, e establece medidas específicas en cada área de actuación, de cara a un uso non sexista da linguaxe, e para os colectivos de mulleres que enfrontan discriminacións múltiples.

PRINCIPIOS REITORES DO V PLAN DE IGUALDADE MUNICIPAL



1

O Plan de Igualdade recolle a vontade política

O PIOM mostra o compromiso político municipal coa igualdade entre mulleres e homes, e tamén o recoñecemento do importante papel que, como toda administración pública, debe realizar o Concello para que a igualdade sexa unha realidade.

2

O Plan de Igualdade é unha ferramenta cara o bo goberno e a eficiencia das políticas públicas

Avanzar a prol da igualdade é un mandato legal para todos os poderes públicos, e no contexto actual, os concellos desempeñan un papel fundamental na promoción da igualdade efectiva entre mulleres e homes. Elaborar e implantar un Plan de Igualdade Municipal non é, por tanto, só un compromiso coa equidade, senón tamén unha ferramenta estratéxica para construír administracións locais máis xustas, inclusivas e eficientes.

3

O Plan de Igualdade recolle o cumprimento normativo

A Constitución Española e o Estatuto de Autonomía de Galicia sinalan que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas; así como remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

Alén diso, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece a obrigaición das administracións públicas de integrar o principio de igualdade en todas as súas políticas e actuacións. Ademais, a normativa autonómica galega reforza este mandato na Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, nomeadamente a través do seu título IV, sobre a promoción da igualdade de mulleres e homes no eido local, que promove que a elaboración dos plans municipais de igualdade estea inspirada na Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local, elaborada e promovida polo Consello de Municipios e Rexións de Europa.

4

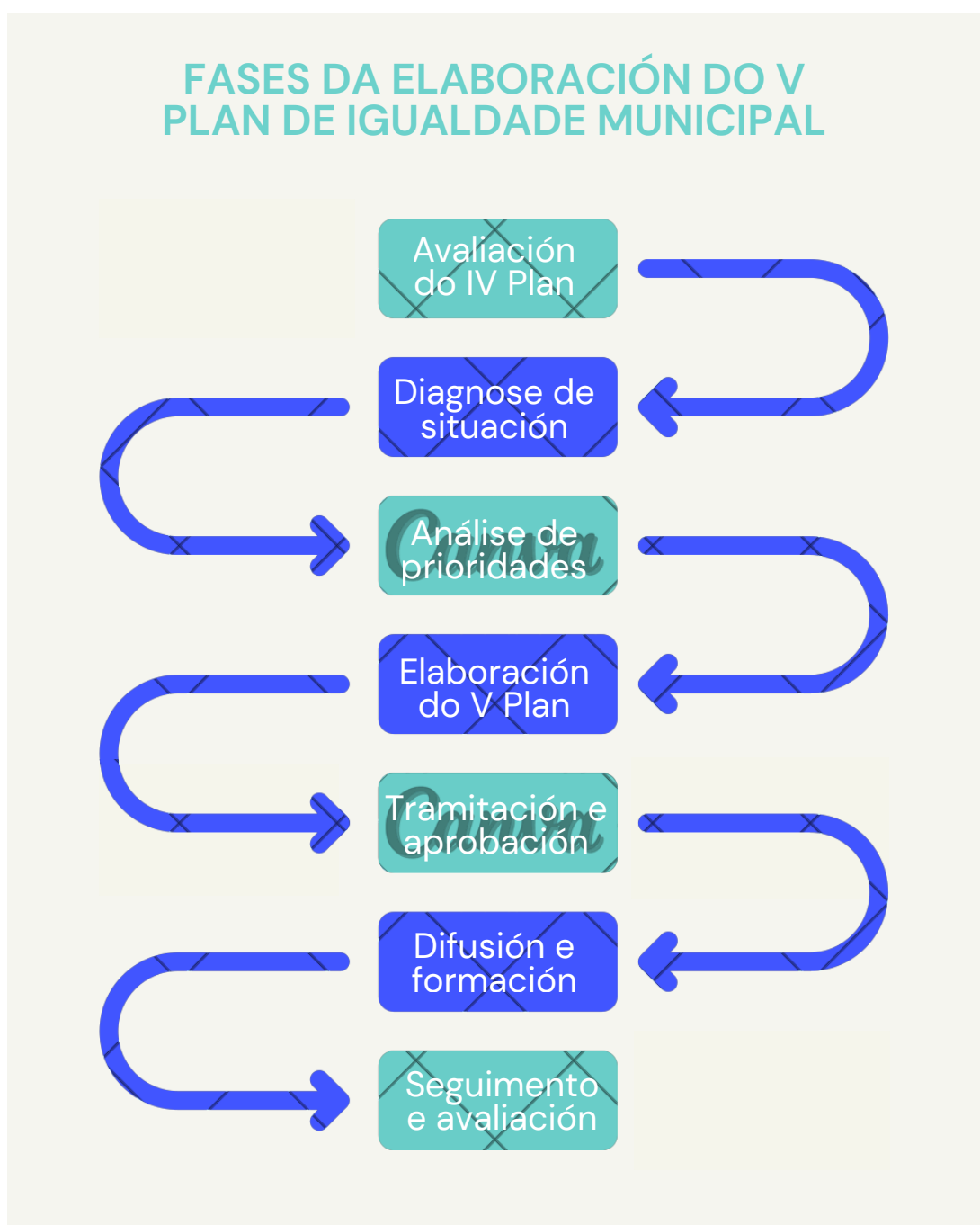
O Plan de Igualdade integra a transversalidade de xénero na planificación estratéxica das políticas públicas

A normativa internacional, estatal e autonómica sinalan como estratexia fundamental a prol da igualdade a integración da perspectiva de xénero de maneira transversal na elaboración, na execución e no seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas en todos os niveis. Segundo o Consello de Europa de 1998 a transversalidade de xénero é: “a (re)organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte dos actores involucrados nos devanditos procesos, unha perspectiva de igualdade de xénero en todos os niveis e fases de todas as políticas”. A transversalidade de xénero é unha estratexia eficaz para o avance na consecución da igualdade entre mulleres e homes nas políticas públicas e supón contribuír a eliminar desigualdades de xénero, corrixir procedementos e métodos de traballo e impulsar tendencias de cambio social. Non se trata dunha aplicación esporádica de medidas puntuais senón da aplicación de políticas transversais de xénero que supoñan un cambio estrutural e social.

4. Breves notas sobre a metodoloxía

O V Plan de Igualdade do Concello de Brión foi elaborado pola equipa técnica municipal de igualdade a partir das conclusións e recomendacións da Avaliación do IV PIOM do Concello de Brión (o anterior) realizada

previamente, da información producida na diagnose de situación que foi levada adiante e da análise da normativa vixente en materia de igualdade, cumprindo os requirimentos técnicos específicos neste eido.



Neste sentido, e na procura dun enfoque participativo e interseccional, aos coñecementos técnicos e datos dispoñibles sumouse o proceso de diagnose no que o tecido asociativo, o persoal político e técnico e a poboación en xeral tivo oportunidade de facer as súas achegas a través de distintas metodoloxías, como recolle a gráfica da dereita.

Fíxose especial fincapé nas achegas de colectivos específicos como a mocidade do IES, as mulleres migrantes e as mulleres maiores, por dous motivos principais:

- por un lado, son grupos que non adoitan ser consultados porque son produto da intersección de diversas discriminacións
- por outro lado porque a participación política é un dereito que non adoitan exercer e/ou unha aprendizaxe democrática que non lles foi aprendida.

Respectouse en todo momento a confidencialidade e anonimato das achegas e das persoas participantes.

FERRAMENTAS METODOLÓXICAS EMPREGADAS

Entrevistas abertas a axentes clave de Concello.

Grupos focais con colectivos específicos como mocidade, mulleres maiores, mulleres migrantes e persoal técnico municipal, entre outros.

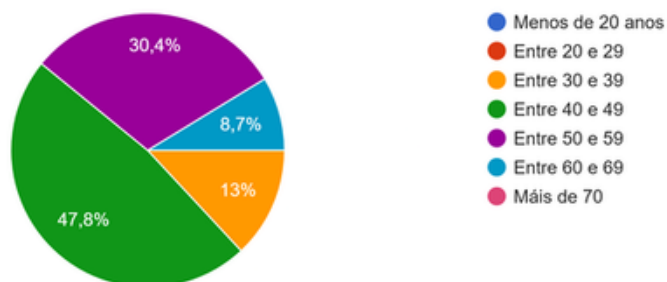
Caixa de correo da Igualdade dispoñible no Punto Lila e no Centro Social Polivalente para facer achegas de xeito anónimo.

Enquisa dixital anónima, difundida polo Concello a través de varias canles oficiais, e por centros educativos e medios de comunicación.

PLANOS DO ALUMNADO DO IES PARTICIPANTE NA DIAGNOSE



IDADE DAS PERSOAS PARTICIPANTES NA ENQUISA



SECTOR DE ACTIVIDADE DAS PERSOAS PARTICIPANTES NA ENQUISA



CAIXA DE CORREO DA IGUALDADE



Á luz da análise de toda a documentación, foron extraídas varias áreas de actuación que foron ordenadas pola súa prioridade en función dos seguintes criterios:

- pola súa significativa capacidade de transformación a prol da igualdade
- polo seu potencial multiplicador
- pola demanda específica da veciñanza
- pola demanda específica do persoal técnico e o persoal político municipal
- por seren áreas de destacada desigualdade
- por seren áreas que a normativa considera prioritaria
- por seren áreas de actuación recomendadas no proceso de avaliación do Plan de Igualdade anterior
- por seren áreas estratéxicas en cuestións relacionadas coa igualdade
- por seren áreas identificadas como de especial relevancia no concello
- outros motivos

ALGUNHAS ACHEGAS RECOLLIDAS

É moi importante traballar coa adolescencia para que sexan capaces de ver que a igualdade beneficia a todos, facerlles ver que o machismo dana as mulleres principalmente, pero realmente fai dano a todos, sendo un dos factores máis relevantes nas depresións severas dos homes.

As familias precisan moito asesoramiento e se as crianzas teñen acceso a información seguro que tamén as trasladadas ao seu fogar e axuda a detectar certos comportamentos.

Ás mulleres resúltalles difícil acceder ao emprego porque continúan vinculadas ás tarefas do fogar e dos coidados

La incompatibilidad de la maternidad y un puesto de trabajo con responsabilidades

Dependencia económica en relación directa á idade.

Traballar con eles de forma positiva as novas masculinidades

Actividades conjuntas para familias

Dar a coñecer ás especialistas que existen no Concello para que saiban que teñen acceso a elas/eles de forma segura e anónima.

Con sueldos miserables (que no alcanzan para vivienda) es imposible independencia económica

Desde o concello realizar propostas atractivas de actividades que serva tanto de punto de encontro, onde o movemento e as risas sexan o eixo central.

Algún tipo de axuda psicolóxica desde o concello, como podería ser un grupo de axuda mutua coordinado por un/ha profesional

Incrementar ás axudas para a conciliación seguir traballando para que a igualdade sexa real
Acceso a formación

Desenvolver actividades físicas (pilates, ioga, gimnasia de mantemento) por parroquias ou por grupos de parroquias. Se tódalas actividades están centralizadas non tódalas mulleres se poden desprazar.

Incidir na importancia de fomentar e divulgar o PIOM para mellorar a acción do Concello en conxunto cunha perspectiva de xénero interseccional en todas as concellerías.

Crear un obradoiro de pais co persoal especializado para tratar estes temas e tratar de facer pensar e recapacitar na coresponsabilidade dunha casa, non só cos fillos

Crear espazos seguros para a mocidade

Que, o levar a cabo os aspectos persoal, familiar e laboral, non supoña un maratón para as mulleres ca probabilidade de abandonar un ou máis deses tres ámbitos.

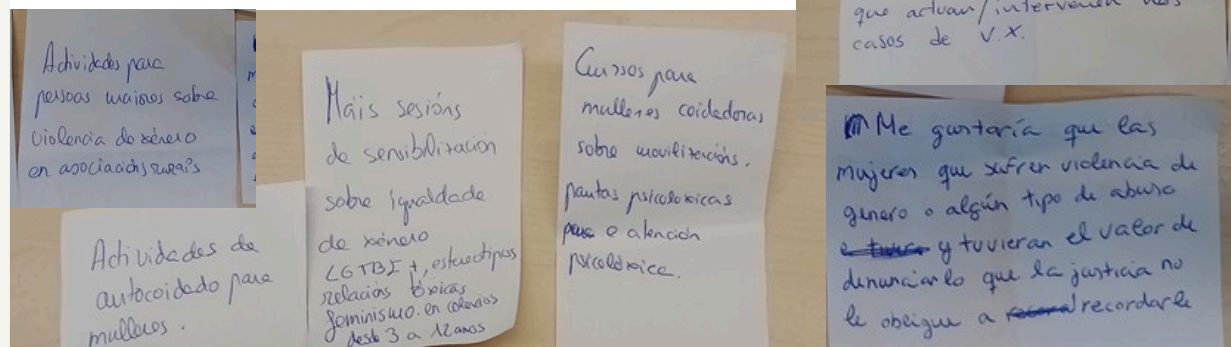
Onde están as mulleres maiores, as mulleres migrantes e as persoas migrantes lgbtqi+?

Máis opcións de conciliación tanto para coidar a menores como a maiores que esten na familia con horarios e prezos máis adaptados as necesidades das familias

Incrementar a información sobre que pode facer o Concello para a axudar a vítimas de violencia machista.

Precisamos que se igualem os horarios dos nosos traballos cos da escola

ALGUNHAS ACHEGAS RECOLLIDAS

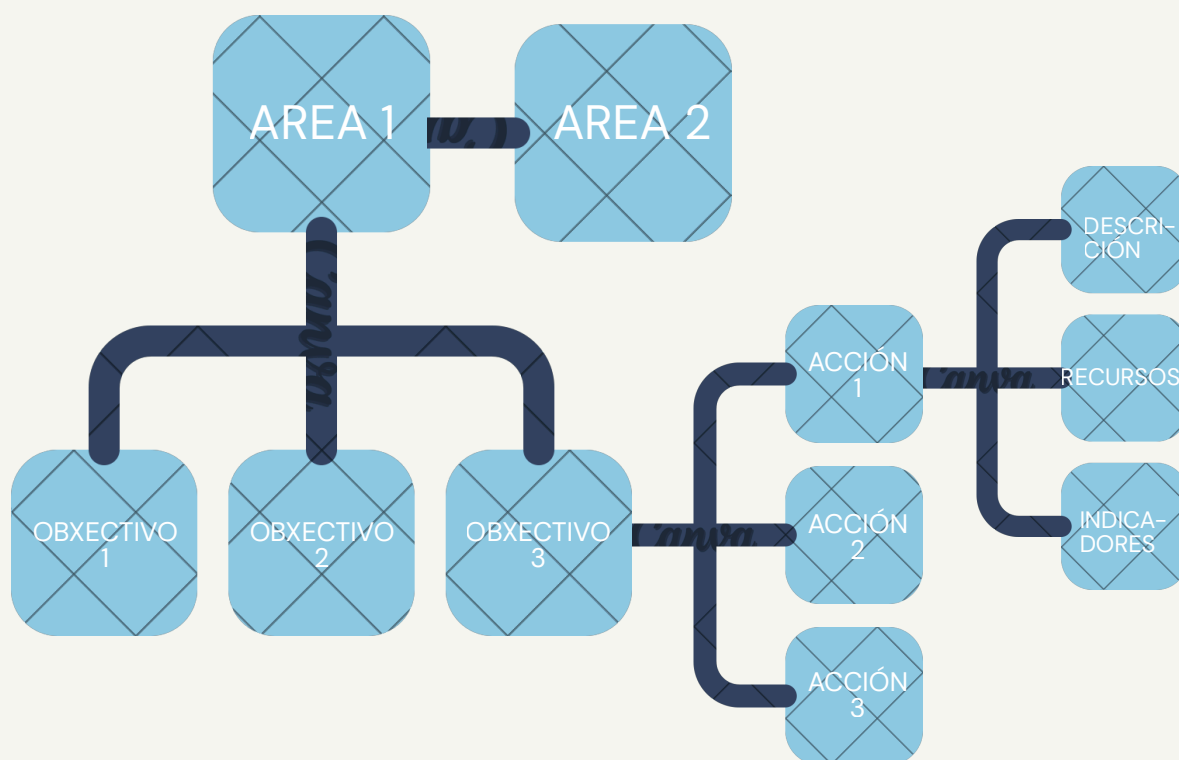


As áreas de actuación prioritaria foron o punto de partida do proceso de planificación estratéxica con enfoque de xénero, cuxa estrutura pódese observar na gráfica de abaixo.

A seguinte fase da planificación consistiu en identificar os obxectivos específicos para cada unha das áreas, e a continuación, deseñar as accións que permitan a consecución dos obxectivos.

Nas páxinas a seguir desenvólvense as distintas áreas, os obxectivos que as compoñen, as accións encamiñadas a conquistar os obxectivos previstos, e detállase a descrición de cada acción, os recursos requiridos para levala adiante e os indicadores deseñados para comprobar o seu grao de cumprimento e de éxito, de cara a futura avaliación do V Plan de Igualdade.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DO V PLAN DE IGUALDADE MUNICIPAL



5. Áreas de actuación do V PIOM

Como xa foi explicado, as áreas de actuación que dan forma este Plan de Igualdade Municipal foron destacadas como prioritarias para traballar a prol da igualdade na análise técnica da documentación producida na avaliación do IV PIOM do Concello de Brión, na diagnose de situación desenvolvida de maneira participativa e no estudo do marco programático e normativo vixente en materia de igualdade. A continuación, as áreas son desenvolvidas en obxectivos e estes en accións, coa finalidade de presentar nun pantallazo a estrutura do V Plan de Igualdade.

IMPORTANTE:

A diferenza dos plans anteriores, este PIOM non sinala como área específica a erradicación da violencia de xénero, pois entende que **pola súa dimensión social e pola súa raíz estrutural as medidas contra a violencia de xénero deben atravesar de xeito transversal todas as áreas** de traballo. En consecuencia, as ditas medidas son incluídas en cada área.

ÁREA	POR QUE É PRIORITARIA?
1- ÁREA INSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none">• O marco normativo e programático a recoñece• A administración pública debe incorporar a estratexia dual en todas as súas accións• É un mandato para toda administración pública
2- ÁREA DO BENESTAR	<ul style="list-style-type: none">• É preciso coñecer o concello para actuar de maneira adecuada• O acceso aos servizos e bens públicos debe ser igualitario e inclusivo• É unha demanda da veciñanza
3- ÁREA DO EMPREGO E CORRESPONSABILIDADE	<ul style="list-style-type: none">• O marco normativo e programático a recoñece• As estatísticas amosan a grande desigualdade no acceso aos recursos económicos• É unha demanda da veciñanza a corresponsabilidade e a conciliación
4- ÁREA DA SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Segue a ser necesario sensibilizar sobre a igualdade de xénero e fronte as violencias machistas• É unha demanda da veciñanza a educación en igualdade e o asesoramento ás familias

ÁREA INSTITUCIONAL

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 1

1.1 OBXECTIVO: AVANZAR NA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ACCIÓN MUNICIPAL

1. Promoción da comunicación inclusiva e non sexista en todas as áreas a través dun plan que analice a situación actual, realice propostas de mellora e deseñe iniciativas formativas e de sensibilización para o persoal.
2. Incorporación da figura de axente de igualdade como persoal técnico especializado de carácter fixo segundo a modificación aprobada da Relación de Postos de Traballo Municipal
3. Elaboración do Plan de Igualdade do Persoal que recolla as condicións laborais do persoal ao servizo do concello (acceso ao emprego, á promoción, á formación, á retribución, á conciliación, á prevención do acoso sexual e por razón de sexo, etc.)
4. Deseño dun programa de formación en igualdade e loita contra as violencias machistas dirixido tanto ao persoal técnico como político do Concello (transversalidade do enfoque de xénero nos programas e orzamentos, informes de impacto de xénero, linguaxe non sexista etc.)
5. Incorporación de medidas específicas no eido económico (orzamentos, pregos de condicións das contratacións, convocatorias de axudas e subvencións dos diferentes departamentos municipais, etc.)
6. Incorporación sistemática da variable sexo nos procesos de recollida e xeración de información mediante a creación e emprego de ferramentas sinxelas en todas as áreas municipais (estadísticas, informes etc.)
7. Incorporación de medidas específicas para a inclusión da normativa en materia de igualdade de xénero nos programas dos procesos selectivos convocados polo Concello.
8. Valoración da formación en igualdade e prevención da violencia de xénero nos concursos de méritos do persoal nas convocatorias de oferta de emprego público do concello

ÁREA INSTITUCIONAL

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 1 (CONT)

1.2 OBXECTIVO: AVANZAR NA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

1. Creación de espazos e instrumentos de coordinación entre os diferentes departamentos municipais para lograr a súa implicación no desenvolvemento das medidas do plan.
2. Impulso do Concello ao sistema de protección de vítimas de violencia de xénero, VioGén a través da difusión e formación sobre o dito sistema para o persoal das institucións vinculadas e a poboación en xeral.
3. Promoción da presenza das mulleres nas asociacións a partir dunha campaña informativa e de sensibilización.
4. Creación de espazos e instrumentos de participación e colaboración con outras institucións, asociacións e colectivos sociais.
5. Fortalecemento da Mesa Interinstitucional contra a Violencia de Xénero.
6. Mellora das canles de comunicación institucional para favorecer a difusión, divulgación e información, incluíndo a difusión do propio Plan, así como a participación, co obxectivo de chegar a todos os sectores.

ÁREA DO BENESTAR

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 2

2.1 OBXECTIVO: COÑECER O NOSO CONCELLO PARA ACTUAR ADECUADAMENTE

1. Deseño e realización de medidas que faciliten a participación e o acceso aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)
2. Realización dun mapeo municipal sobre a percepción de seguridade das mulleres, con propostas para mellorar a mobilidade e o goce do espazo público cun enfoque de xénero interseccional
3. Realización dun informe de situación sobre a poboación migrante no Concello, nomeadamente mulleres, cun enfoque de xénero interseccional, con propostas para mellorar a integración e calidade de vida
4. Realización dun informe de situación sobre as violencias machistas no Concello, cun enfoque de xénero interseccional e propostas de actuación e de acceso a recursos especializados

ÁREA DO BENESTAR

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 2

2.2 OBXECTIVO: PROMOVER ACTIVIDADES ORIENTADAS Á VIDA SAÚDABLE

1. Colaboración co centro de saúde e coa Escola Escola Galega de Saúde para Cidadáns para desenvolver actividades sobre a saúde das mulleres de forma conxunta
2. Desenvolvemento de actividades atractivas culturais, deportivas e de lecer de maneira descentralizada co fin de achegalas ás mulleres das diferentes parroquias, e aproveitar para incorporar contidos de igualdade e prevención da violencia
3. Desenvolvemento dun programa de sensibilización e educación afectivo sexual dende a infancia e en tódalas etapas da vida, incluíndo a educación menstrual
4. Continuación de actividades orientadas á vida saudable, en especial para mulleres maiores, mulleres vítimas de violencia, mulleres coidadoras, mulleres con algún tipo de discapacidade recoñecida (andainas adaptadas, risoterapia, movemento, teatro...)
5. Desenvolvemento de actividades de carácter interxeracional entre os grupos de memoria e envellecemento activo e os centros educativos
6. Desenvolvemento dun proxecto piloto de apoio mutuo no coidados para mulleres, con preferencia de mulleres vítimas de violencia e/ou mulleres coidadoras e/ou mulleres con algún tipo de discapacidade recoñecida

ÁREA DO BENESTAR

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 2

2.3 OBXECTIVO: PROMOVER O ACCESO DAS MULLERES Á CULTURA, AO DEPORTE E A OUTROS BENS E SERVIZOS

1. Deseño e realización de medidas que faciliten o acceso á participación e aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)
2. Incorporación con carácter fixo do persoal técnico en igualdade no Departamento de Servizos Sociais
3. Mantemento do servizo do Punto Lila e Punto LGTBI nas festas de Santa Minia e outras actividades culturais, deportivas e de lecer
4. Incorporación de medidas de visibilización das nenas e adultas e de accións positivas no deporte local.
5. Posta en valor do patrimonio material e inmaterial das mulleres de Brión (por exemplo, respecto aos traballos relacionados coa auga e o lavadoiro)
6. Disposición e dotación de espazos autoxestionados de lecer para a mocidade, fóra do circuito de consumo e sen ter que marchar a outros concellos
7. Deseño de estratexias que favorezan a conciliación persoal, familiar e laboral nas actividades deportivas, culturais e de lecer

3. ÁREA DO EMPREGO E A CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 3

3.1 OBXECTIVO: MELLORAR A EMPREGABILIDADE FEMININA

1. Continuación das accións formativas no manexo básico de novas tecnoloxías, tendo como poboación destinataria preferente a mulleres que non teñan coñecementos previos no manexo de novas tecnoloxías
2. Continuación da realización de programas de formación para o emprego e inserción laboral que incorporen ás mulleres como colectivo prioritario.
3. Realización dun estudo diagnose sobre as necesidades e demandas das mulleres no ámbito do emprego cun enfoque de xénero interseccional.
4. Continuación das campañas de visibilización e formación dos proxectos cooperativos, empresas e emprendementos femininos, con especial atención ao valor engadido do rural
5. Continuación do impulso ao emprego feminino a través de axudas, subvencións, uso de equipamentos públicos, asesoramento, etc.
6. Contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero para ofertas de emprego público

3. ÁREA DO EMPREGO E A CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 3

3.2 OBXECTIVO: FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE

1. Realización dun estudo dos usos do tempo da poboación, con especial atención ás familias con crianzas e persoas en situación de dependencia.
2. Continuación das medidas de apoio á conciliación persoal, familiar e laboral.
3. Realización dunha campaña para a posta en valor dos traballos de coidados a nivel municipal, poñendo en valor as redes tradicionais de coidado realizadas polas familias e nomeadamente as mulleres.
4. Consolidación dos criterios que dan acceso preferente a recursos de conciliación, ás familias nas que se acredite situacións de violencia de xénero, monomarentalidade/monoparentalidade, cargas de coidados ou valoración técnica de situación de risco, mediante a aprobación de normas locais.
5. Realización do estudo para a posta en marcha dun Banco de Tempo Municipal

4. ÁREA DA SENSIBILIZACIÓN E A EDUCACIÓN

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 4

4.1 OBXECTIVO: PROMOVER A SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE E FRONTE A VIOLENCIAS MACHISTAS

1. Realización de campañas relacionadas coa igualdade
2. Conmemoración de datas sinaladas: Día internacional da muller, Día da muller e nena na ciencia, Día da eliminación da violencia contra as mulleres... en colaboración con diferentes sectores
3. Realización de campañas relacionadas coa violencia machista
4. Realización de actividades de sensibilización na biblioteca municipal (adquisición de obras, presentacións de libros, divulgación de fondos, etc.)
5. Difusión nas canles oficiais e a Revista Altamira de contidos para a sensibilización en igualdade e fronte as violencias machistas

4. ÁREA DA SENSIBILIZACIÓN E A EDUCACIÓN

OBXECTIVOS E ACCIÓNS DA ÁREA 4

4.2 OBXECTIVO: APOIAR A COEDUCACIÓN NO CONCELLO

1. Realización de actividades de prevención das violencias machistas dirixidas ao alumnado do IES, preferiblemente contando con mulleres con experiencia en primeira persoa, e con persoal dos recursos dispoñibles
2. Realización de obradoiros sobre orientación académico-profesional non sexista e sobre bo trato en ensino primario.
3. Análise participativa dos patios escolares e deseño de alternativas inclusivas non sexistas.
4. Desenvolvemento dunha Escola das Familias con obradoiros dirixidos ás familias de todas as etapas para a promoción de modelos de crianza respectuosos, igualitarios e corresponsables.
5. Impulso de medidas que favorezan a conciencia de xénero no profesorado.
6. Apoio das iniciativas do alumnado das distintas etapas educativas sobre igualdade e erradicación das violencias machistas

Área 1

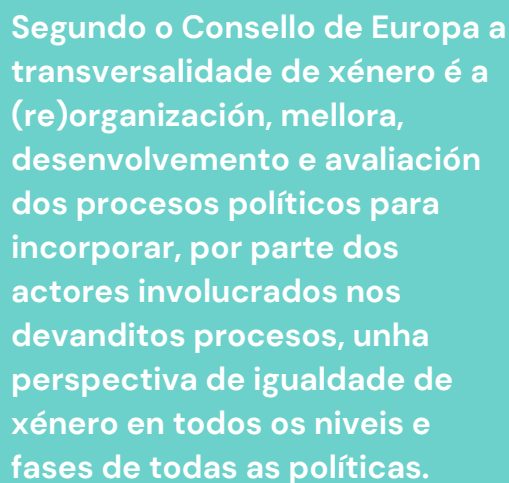
ÁREA INSTITUCIONAL

Esta área considérase prioritaria porque o marco normativo e programático indica que no camiño á igualdade é fundamental a incorporación dunha estratexia dual nas administracións públicas: a transversalidade de xénero en todas as actuacións públicas, así como medidas de acción positivas nos eidos onde a desigualdade sexa especialmente acusada.

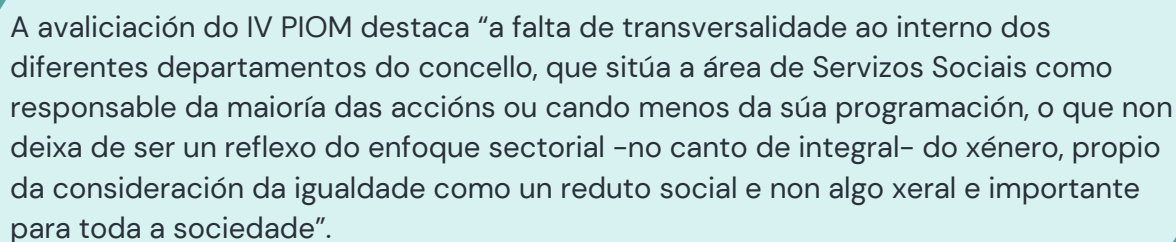
As institucións públicas teñen o mandato de traballar a prol da igualdade e remover os atrancos que a impidan (como por exemplo as dificultades das mulleres para acceder aos seus dereitos e recursos públicos), así como de servir de exemplo para o resto de organizacións e para a cidadanía en xeral. O concepto de transversalidade de xénero ou integración do enfoque de xénero refírese á responsabilidade de todos os poderes públicos no avance da igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Significa poñer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nun lugar central dentro da política pública, de modo que a perspectiva de xénero se incorpore en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, creando as condicións necesarias que permitan dinamizar as políticas de igualdade.

Este proceso precisa de compromiso e vontade política, sensibilización e formación, elaboración de estatísticas desagregadas por sexo, orzamentos sensíbeis á análise da dimensión de xénero, recursos económicos e humanos, participación das mulleres en toda a diversidade no proceso de toma de decisións, utilización da comunicación inclusiva e non sexista e da avaliación do impacto de xénero na normativa, nos programas e nos plans e na orientación do orzamento local. Por iso este PIOM procura avanzar en todos estes aspectos.



Segundo o Consello de Europa a transversalidade de xénero é a (re)organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte dos actores involucrados nos devanditos procesos, unha perspectiva de igualdade de xénero en todos os niveis e fases de todas as políticas.



A avaliación do IV PIOM destaca “a falta de transversalidade ao interno dos diferentes departamentos do concello, que sitúa a área de Servizos Sociais como responsable da maioría das accións ou cando menos da súa programación, o que non deixa de ser un reflexo do enfoque sectorial –no canto de integral– do xénero, propio da consideración da igualdade como un reduto social e non algo xeral e importante para toda a sociedade”.

ÁREA INSTITUCIONAL

A avaliación do IV PIOM recomenda que “debe apostarse por dotar de recursos, especialmente, e como mínimo, de persoal estable. A igualdade debe ter un “espazo fixo” e dotación de persoal e recursos económicos”.

A diagnose amosa que é preciso:

- A formación do persoal de todos os departamentos en transversalidade, recollida de datos e instrumentos de avaliación, de carácter presencial e distintos niveis de especialización.
- A elaboración do Plan de Igualdade do Persoal.
- A mellora das canles de difusión, divulgación e información, incluíndo a difusión do propio Plan, para chegar a todos os sectores,

OBXECTIVOS DA ÁREA INSTITUCIONAL

**1.1 OBXECTIVO:
AVANZAR NA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO
NA ACCIÓN MUNICIPAL**

**1.2 OBXECTIVO:
AVANZAR NA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL**

1.1 OBXECTIVO: AVANZAR NA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ACCIÓN MUNICIPAL

A administración local é o escenario político máis próximo á cidadanía e, polo tanto, o lugar onde concretar a facer efectivas as liñas políticas derivadas doutras esferas. O persoal técnico das distintas áreas

municipais e o seu labor non é neutro respecto das desigualdades entre homes e mulleres, pois coas súas accións contribúen ben á reprodución do sistema patriarcal, ben á súa transformación.

1.1 OBXECTIVO: AVANZAR NA TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ACCIÓN MUNICIPAL

ACCIÓNS

1- Promoción da comunicación inclusiva e non sexista en todas as áreas a través dun plan que analice a situación actual, realice propostas de mellora e deseñe iniciativas formativas e de sensibilización para o persoal

2- Incorporación da figura de axente de igualdade como persoal técnico especializado de carácter fixo segundo a modificación aprobada da Relación de Postos de Traballo Municipal

3- Elaboración do Plan de Igualdade do Persoal que recolla as condicións laborais do persoal ao servizo do concello (acceso ao emprego, á promoción, á formación, á retribución, á conciliación, á prevención do acoso sexual e por razón de sexo, etc.)

4- Deseño dun programa de formación en igualdade e loita contra as violencias machistas dirixido tanto ao persoal técnico como político do Concello (transversalidade do enfoque de xénero nos programas e orzamentos, informes de impacto de xénero, linguaxe non sexista etc.)

5- Incorporación de medidas específicas no eido económico (orzamentos, pregos de condicións das contratacións, convocatorias de axudas e subvencións dos diferentes departamentos municipais, etc.)

6- Incorporación sistemática da variable sexo nos procesos de recollida e xeración de información mediante a creación e emprego de ferramentas sinxelas en todas as áreas municipais (estadísticas, informes etc.)

7- Incorporación de medidas específicas para a inclusión da normativa en materia de igualdade de xénero nos programas dos procesos selectivos convocados polo Concello.

8- Valoración da formación en igualdade e prevención da violencia de xénero nos concursos de méritos do persoal nas convocatorias de oferta de emprego público do concello

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Promoción da comunicación inclusiva e non sexista en todas as áreas a través dun plan que analice a situación actual, realice propostas de mellora e deseñe iniciativas formativas e de sensibilización para o persoal

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Plan realizado
- Nº de propostas de mellora
- Nº de iniciativas formativas e de sensibilización realizadas para o persoal

VER ANEXO I

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Incorporación da figura de axente de igualdade como persoal técnico especializado de carácter fixo segundo a modificación aprobada da Relación de Postos de Traballo Municipal

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Alcaldía
- Secretaría

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- Nomeamento da axente de igualdade

ANEXO I : EXEMPLOS DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA E NON SEXISTA



INADECUADO

Exemplo de imaxe que representa unha reunión entre xefes e xefas de sección, na que as persoas son retratadas con asimetría. A pesar de que todas teñen o mesmo cargo, os homes teñen unha **maior importancia visual**. Estes aparecen como suxeitos activos e representantes da toma de decisións, mentres que ás mulleres dáselles **pouca visibilidade na imaxe**, co que se reproduce o estereotipo de mulleres ausentes na toma de decisións ou como **suxeitos pasivos**..

• SUBSTANTIVOS ABSTRACTOS, COLECTIVOS E XENÉRICOS

✘	✔
Alcalde	Alcaldía
Presidente	Presidencia
Traballadores	Persoal
Xefe	Xefatura

ADECUADO

• EN TEXTOS E DOCUMENTOS XURÍDICOS, NORMATIVOS E LEGAIS...

✘	✔
<p>Artigo 1. Ámbito de aplicación.</p> <p>Esta normativa será de aplicación aos traballadores que presenten os seus servizos por conta allea e no ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empresario.</p>	<p>Artigo 1. Ámbito de aplicación.</p> <p>Esta normativa será de aplicación ao persoal traballador que presente os seus servizos por conta allea e no ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empresario/a persoa empresaria persoal empresario.</p>

(Fonte: Guías Integra o xénero da Deputación da Coruña)

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Elaboración do Plan de Igualdade do Persoal que recolla as condicións laborais do persoal ao servizo do concello (acceso ao emprego, á promoción, á formación, á retribución, á conciliación, á prevención do acoso sexual e por razón de sexo, etc.)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Persoal
- Alcaldía

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Plan realizado

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Deseño dun programa de formación en igualdade e loita contra as violencias machistas dirixido tanto ao persoal técnico como político do Concello (transversalidade do enfoque de xénero nos programas e orzamentos, informes de impacto de xénero, linguaxe non sexista etc.)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Persoal
- Alcaldía

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Pacto de Estado contra as violencias de xénero

INDICADORES

- Plan realizado
- Nº de sesións formativas
- Nº de mulleres e homes participantes por posto e departamento
- Nivel de satisfacción das persoas participantes por sexo e posto

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Incorporación de medidas específicas no eido económico (orxamentos, pregos de condicións das contratacións, convocatorias de axudas e subvencións dos diferentes departamentos municipais, etc.)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Todos os departamentos

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de medidas incluídas nos orxamentos
- Nº de pregos con medidas específicas por departamento
- Nº de convocatorias de axudas e subvencións con medidas específicas por departamento municipal
- Nº de políticas sectoriais e transversais con análise de impacto de xénero realizada

VER ANEXO II

ACCIÓN 6

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Incorporación sistemática da variable sexo nos procesos de recollida e xeración de información mediante a creación e emprego de ferramentas sinxelas en todas as áreas municipais (estadísticas, informes etc.)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Todos os departamentos

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de rexistros desagregados por sexo a nivel municipal
- Nº de ferramentas deseñadas e difundidas a áreas técnicas estratéxicas (participación, deportes, cultura, mocidade, emprego ou educación)

VER ANEXO III

ANEXO II : EXEMPLOS DE CLÁUSULAS SOCIAIS DE IGUALDADE NA CONTRATACIÓN E SUBVENCIONS PÚBLICAS

• IGUALDADE RETRIBUTIVA

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
	VOLUNTARIEDADE	Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso de garantir e acreditar de forma efectiva que non existe unha discriminación retributiva entre mulleres e homes na prestación dun traballo de igual valor e/ou categoría profesional.	Achegarse: <ul style="list-style-type: none"> • A <u>Ferramenta de Rexistro Retributivo</u> cumprimentada conforme ao Real decreto 902/2022, ou ben a declaración responsable coa relación nominal das persoas contratadas adscritas á execución (do contrato / do proxecto ou actividade subvencionada) desagregada por: sexo, categoría profesional, salario base e complementos salariais e extrasalariais para cada unha delas; • O Informe de Traballadores en Alta (ITA); • O Informe de Datos de Cotización (IDC). <p>En caso de que a empresa conte con máis de 50 persoas traballadoras no seu cadro de persoal, axuntarse unha copia da auditoría retributiva conforme ao Real decreto 902/2020.</p>
OBRIGATORIEDADE		A empresa adjudicataria deberá garantir e acreditar de forma efectiva para o cadro de persoal que execute o contrato a non existencia de discriminación retributiva entre mulleres e homes na prestación dun traballo de igual valor e/ou categoría profesional.	

• CONTRATACIÓN DE MULLERES PARA A EXECUCIÓN (DO CONTRATO, PROXECTO OU ACTIVIDADE)

CONTRATACIÓNS	SUBVENCIONS	CLÁUSULAS	DOCUMENTACIÓN PARA O SEGUIMENTO
VOLUNTARIEDADE	VOLUNTARIEDADE	Valorarase con [inserir número] puntos o compromiso de empregar no cadro de persoal que execute (o contrato / o proxecto ou actividade subvencionada) e durante toda a prestación, a [inserir número] mulleres (ou ao [inserir número]% de mulleres sobre o total de persoal adscrito á súa execución).	<p>No prazo dun mes, (tras a formalización do contrato ou desde que se produzan novas contratacións), a concesión definitiva, achegarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación nominal de persoas empregadas indicando: sexo, data de comezo e fin de contrato, tipo de xornada laboral e categoría profesional. • Copia dos contratos de traballo.
OBRIGATORIEDADE	OBRIGATORIEDADE	Deberase empregar no cadro de persoal que execute (o contrato / o proxecto ou actividade subvencionada) e durante toda a prestación, a [inserir número] mulleres (ou ao [inserir número]% de mulleres sobre o total de persoal adscrito).	<p>Na fase de execución do contrato, e con carácter anual ou coa memoria final, achegarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración nominal e numérica de todos os contratos realizados (na última anualidade ou durante a execución do proxecto subvencionado). • Informe de Traballadores en Alta (ITA) e certificado da Seguridade Social, co número de persoas empregadas desagregado por sexo, antigüidade, categoría profesional e base de cotización.

(Fonte: Guías Integra o xénero da Deputación da Coruña)

ANEXO III : EXEMPLOS DE INCORPORACIÓN DA VARIABLE SEXO NAS ESTADÍSTICAS

EXEMPLOS DE INDICADORES	
EMPREGO	Taxa de paro por sexo e idade.
	Taxa de actividade por sexo, idade e sector económico.
	Taxa de temporalidade desagregada por sexo e idade.
	Taxa de parcialidade no emprego por sexo (media xornada).
	Taxa de cotización por sexo.
	Taxa de pensión de xubilación por sexo.
CUIDADOS, CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE	N.º de persoas con responsabilidades diarias de cuidados desagregado por sexo
	N.º de horas diarias dedicadas ás tarefas de cuidados desagregado por sexo.
	N.º de persoas que realizan diariamente tarefas domésticas desagregado por sexo.
	N.º de horas diarias dedicadas ás tarefas domésticas desagregado por sexo.
	N.º de persoas con redución de xornada por sexo.
	N.º de excedencias por responsabilidades de cuidados desagregado por sexo.
	N.º de persoas inactivas que traballaban anteriormente por causa de deixar o último emprego desagregado por sexo.
	N.º de persoas inactivas por motivo de non buscar activamente emprego desagregado por sexo.

(Fonte: *Guías Integra o xénero* da Deputación da Coruña)

ACCIÓN 7

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Incorporación de medidas específicas para a inclusión da normativa en materia de igualdade de xénero nos programas dos procesos selectivos convocados polo Concello.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Secretaría
- Alcaldía

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de procesos selectivos con medidas específicas por departamento municipal

ACCIÓN 8

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Valoración da formación en igualdade e prevención da violencia de xénero nos concursos de méritos do persoal nas convocatorias de oferta de emprego público do concello

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Secretaría
- Alcaldía

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de concursos de méritos realizados que incorporen puntuación por formación en materia de igualdade

1.2 OBXECTIVO: AVANZAR NA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

O camiño cara a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes non é un proceso illado nin a sumatoria de actuacións independentes, ao contrario precisa da colaboración interdepartamental e

interinstitucional, de procesos participativos que involucren a toda a veciñanza e do compromiso do persoal técnico das distintas áreas. Para iso é preciso fomentar espazos de reflexión e actuación conxunta.

1.2 OBXECTIVO: AVANZAR NA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

ACCIÓNS

1- Creación de espazos e instrumentos de coordinación entre os diferentes departamentos municipais para lograr a súa implicación no desenvolvemento das medidas do plan.

2- Fortalecemento da Mesa Interinstitucional contra a Violencia de Xénero e da colaboración con CIM próximos.

3- Impulso da incorporación do Concello ao sistema de protección de vítimas de violencia de xénero, VioGén, a través da difusión e formación sobre o dito sistema para o persoal das institucións vinculadas e a poboación en xeral.

4- Promoción da presenza das mulleres nas asociacións a partir dunha campaña informativa e de sensibilización.

5- Creación de espazos e instrumentos de participación e colaboración con outras institucións, asociacións e colectivos sociais.

6- Mellorar as canles de comunicación institucional para favorecer a difusión, divulgación e información, incluíndo a difusión do propio Plan, así como a participación, co obxectivo de chegar a todos os sectores.

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Creación de espazos e instrumentos de coordinación entre os diferentes departamentos municipais para lograr a súa implicación no desenvolvemento das medidas do plan.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de espazos/instrumentos
- N.º de departamentos participantes
- N.º de reunións realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Fortalecemento da Mesa Interinstitucional contra a Violencia de Xénero e da colaboración con CIM próximos.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos Sociais
- Policía Local
- Concellería de Igualdade
- Centros educativos
- Centro de saúde
- Outros axentes

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- N.º de xuntanzas da Mesa Local realizadas
- N.º de acordos con outros CIM realizados
- Nivel de satisfacción dos axentes participantes

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Impulso da incorporación do Concello ao sistema de protección de vítimas de violencia de xénero, VioGén a través da difusión e formación sobre o dito sistema para o persoal das institucións vinculadas e a poboación en xeral.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Alcaldía
- Departamentos municipais
- Concellerías
- Axentes involucrados

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- Nº de actividades de difusión sobre o sistema VioGén realizadas para o persoal das institucións vinculadas e a poboación en xeral.
- Nº de iniciativas formativas e de sensibilización realizadas
- Nº de persoas participantes desagregadas por sexo, departamento e posto

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Promoción da presenza das mulleres nas asociacións a partir dunha campaña informativa e de sensibilización

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Técnico informático
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de actividades de informativas e de sensibilización realizadas
- Nº de mulleres participantes
- Nº de asociacións participantes por ámbito de actuación

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Creación de espazos e instrumentos de participación e colaboración con outras institucións, asociacións e colectivos sociais.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de instrumentos de participación e colaboración con outras institucións, asociacións e colectivos sociais realizados
- Nº de institucións, asociacións e colectivos sociais alcanzados
- Nº de persoas participantes desagregado por sexo

ACCIÓN 6

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Mellorar as canles de comunicación institucional para favorecer a difusión, divulgación e información, incluíndo a difusión do propio Plan, así como a participación, co obxectivo de chegar a todos os sectores,

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Técnico informático
- Outros axentes implicados

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Nº de mensaxes emitidas
- Nº de canles utilizadas
- Nivel de satisfacción da veciñanza

Área 2

ÁREA DO BENESTAR

No benestar das persoas conflúen unha serie de variables que operan de xeito interrelacionado, e como sinala a Organización Mundial da Saúde o xénero constitúe un factor determinante da saúde e o benestar físico, mental e social, pois configura as distintas posicións, roles sociais, dereitos etc. das mulleres e dos homes.

Para contribuír a unha mellor calidade de vida das mulleres, unha das prioridades de actuación será o fomento de estilos de vida saudables e o autocoidado para o benestar integral. Para iso, todas as políticas públicas que se desenvolvan neste eido deben incorporar necesariamente a perspectiva de xénero. É importante considera as diferentes situacións de mulleres e homes en cada unha das dimensións que conflúen no benestar. Tamén debe atenderse á prevalencia de determinados problemas que afectan en maior medida ás mulleres, as actuacións dirixidas ao benestar das mulleres maiores, facilitándolles máis oportunidades de envellecemento activo e socialización, así como recursos de apoio ao autocoidado para mulleres que acusan a sobrecarga dos coidados.

Na contribución ao benestar das mulleres teñen un papel especialmente relevante o goce do lecer, da cultura e do deporte, entre outros. Son sectores que facilitan a socialización máis altamente masculinizados nos que cómpre destacar a histórica invisibilización das achegas das mulleres. Para mellorar o aceso, a participación e o goce das mulleres de distintas idades nestes eidos é preciso considerar as súas necesidades, que van en relación coas distintas etapas da vida, e outros factores de diversidade ou exclusión. Así, resulta clave proxectar espazos de usos mixtos, que faciliten a conciliación e sexan accesibles para todas as persoas. Alén diso, hai que subliñar os riscos e a percepción de seguridade que a mobilidade ten para as mulleres na contorna, e que poden acabar por coartar a súa liberdade de movemento. Tamén é igualmente importante traballar pola difusión e visibilidade das achegas históricas das mulleres.

A provisión destes recursos debe ter en conta tamén a diversidade de mulleres e as necesidades específicas dalgunhas (mulleres maiores, mulleres con discapacidade, inmigrantes, etc.), de xeito que os servizos e a información se adapten a estas especiais características.

O informe da OMS *Xénero e saúde mental das mulleres* alerta de que as diferenzas por sexo danse particularmente en taxas de trastornos mentais comúns: depresión, ansiedade, alteracións psicolóxicas e queixas somáticas e afectan o dobre en mulleres que en homes, debido a factores psicolóxicos, sociais e de xénero, na medida en que “o papel tradicional das mulleres nas sociedades, exponas a máis tensións, á vez que lles resta capacidade para modificar a súa contorna estresante, así como a alta taxa de violencia doméstica e sexual á que están expostas.

ÁREA DO BENESTAR

A avaliación do IV PIOM sinala que o feito de que os servizos sociais respondan da maioría das accións relacionadas coa igualdade e coa prevención e loita contra a violencia de xénero, fai que o servizo se vexa desbordado, ao carecer de recursos humanos suficientes para tan inxente labor. Isto é debido en grande medida a que dende os servizos sociais se desenvolven tamén programas específicos de envellecemento activo e conciliación, ademáis de que Brión carece dun CIM ou doutros servizos especializados.

A diagnose amosa que é preciso:

- mellorar a coñecemento da realidade das persoas que viven no concello, e as súas necesidades e demandas
- corrixir a menor participación e acceso aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)
- mellorar a seguridade e accesibilidade (iluminación, estado das corredoiras e beirarrúas, etc.)
- facilitar a participación de mulleres de distintas parroquias máis illadas
- dispor de espazos de lecer para a mocidade, fóra do circuito de consumo e sen ter que marchar a outros concellos
- aumentar as opcións de actividades e número de prazas para mulleres maiores

OBXECTIVOS DA ÁREA DO BENESTAR

**2.1 OBXECTIVO:
COÑECER O NOSO CONCELLO PARA ACTUAR
ADECUADAMENTE**

**2.2 OBXECTIVO:
PROMOVER ACTIVIDADES ORIENTADAS Á VIDA
SAÚDABLE**

**2.3 OBXECTIVO:
PROMOVER O ACCESO DAS MULLERES Á
CULTURA, AO DEPORTE E A OUTROS BENS E
SERVIZOS**

2.1 OBXECTIVO: COÑECER O NOSO CONCELLO PARA ACTUAR ADECUADAMENTE

Na análise da documentación dispoñible, obsérvase falta de datos sobre a realidade do concello, malia ter vivido este grande cambios nas últimas décadas. A chegada dun importante número de persoas doutros concellos e mesmo países, o cambio drástico na oferta de produtos e servizos, o

desenvolvemento de proxectos inmobiliarios moi distintos aos tradicionais (urbanizacións) ou o envellecemento da poboación fan necesario un traballo de mapeo que nos permita coñecer o noso Concello tal como é actualmente para poder levar adiante accións adecuadas.

2.1 OBXECTIVO: COÑECER O NOSO CONCELLO PARA ACTUAR ADECUADAMENTE

ACCIÓNS

1- Deseño e realización de medidas que faciliten a participación e o acceso aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)

2- Realización dun mapeo municipal sobre a percepción de seguridade das mulleres, con propostas para mellorar a mobilidade e o goce do espazo público cun enfoque de xénero interseccional

3- Realización dun informe de situación sobre a poboación migrante no Concello, nomeadamente mulleres, cun enfoque de xénero interseccional, con propostas para mellorar a integración e calidade de vida

4- Realización dun informe de situación sobre as violencias machistas no Concello, cun enfoque de xénero interseccional e propostas de actuación e de acceso a recursos especializados

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Deseño e realización de medidas que faciliten a participación e o acceso aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de medidas
- N.º e tipo de colectivos
- N.º de departamentos participantes
- N.º de persoas participantes por sexo

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización dun mapeo municipal sobre a percepción de seguridade das mulleres, con propostas para mellorar a mobilidade e o goce do espazo público cun enfoque de xénero interseccional

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Urbanismo

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

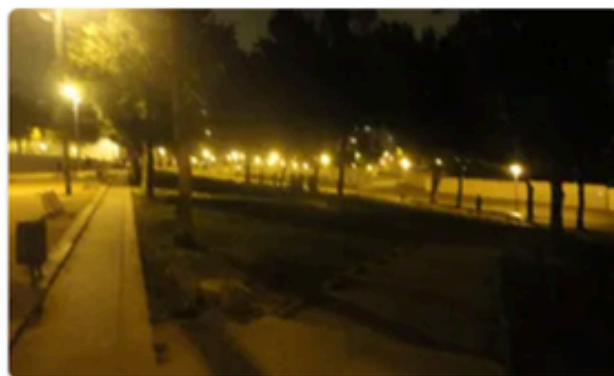
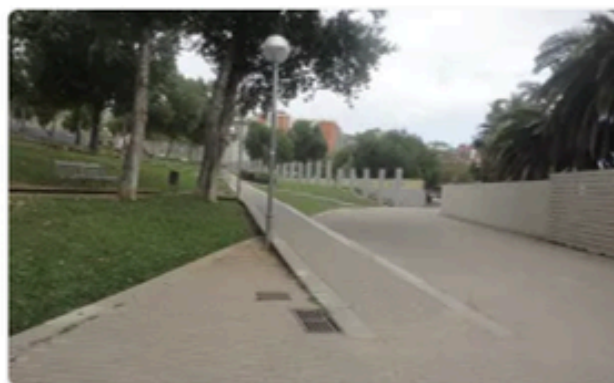
Propios

INDICADORES

- Informe realizado
- N.º e tipo de propostas
- N.º e tipo de propostas realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo

VER ANEXO IV

ANEXO IV: EJEMPLOS DE MARCHAS EXPLORATORIAS PARA O MAPEO DA SEGURIDADE



A la mañana, tarde, noche, los espacios cambian su configuración ambiental, las actividades tienen otras relaciones y nuestra percepción se ve afectada. (Fotos Col·lectiu punt6)

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización dun informe de situación sobre a poboación migrante no Concello, nomeadamente mulleres, cun enfoque de xénero interseccional, con propostas para mellorar a integración e calidade de vida

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos sociais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Informe realizado
- N.º e tipo de propostas
- N.º e tipo de propostas realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización dun informe de situación sobre as violencias machistas no Concello, cun enfoque de xénero interseccional e propostas de actuación e de acceso a recursos especializados

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos sociais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Fondos do Pacto do Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- Informe realizado
- N.º e tipo de propostas
- N.º e tipo de propostas realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo

2.2 OBXECTIVO: PROMOVER ACTIVIDADES ORIENTADAS Á VIDA SAÚDABLE

Como xa foi dito, os malestares de xénero inflúen de maneira preocupante na calidade de vida das mulleres.

É preciso levar adiante a restructuración da sociedade para eliminar as raíces da desigualdade e da violencia, mais tamén facilitar a vida diaria e cotiá das mulleres no curto prazo.

Desenvolver espazos de encontro fronte o illamento e a soidade non desexada, realizar actividade física e manual, poñer en valor a memoria da experiencia vivida, rir xuntas, e promover actividades interxeracionais son algunhas das accións que inflúen na mellora da saúde física, psicolóxica e emocional das mulleres.

2.2 OBXECTIVO: PROMOVER ACTIVIDADES ORIENTADAS Á VIDA SAÚDABLE

ACCIÓNS

1- Colaboración co centro de saúde e coa Escola Escola Galega de Saúde para Cidadáns para desenvolver actividades sobre a saúde das mulleres de forma conxunta

2- Desenvolvemento de actividades atractivas culturais, deportivas e de lecer de maneira descentralizada co fin de achegalas ás mulleres das diferentes parroquias, e aproveitar para incorporar contidos de igualdade e prevención da violencia

3- Desenvolver un programa de sensibilización e educación afectivo sexual dende a infancia e en tódalas etapas da vida, incluíndo a educación menstrual

4- Continuación de actividades orientadas á vida saudable, en especial para mulleres maiores, mulleres vítimas de violencia, mulleres coidadoras, mulleres con algún tipo de discapacidade recoñecida (andainas adaptadas, risoterapia, movemento, teatro...)

5- Desenvolver actividades de carácter interxeracional entre os grupos de memoria e envellecemento activo e os centros educativos

6- Desenvolver un proxecto piloto de apoio mutuo desde os coidados para mulleres, con preferencia de mulleres vítimas de violencia e/ou mulleres coidadoras e/ou mulleres con algún tipo de discapacidade recoñecida

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Colaboración co centro de saúde e coa Escola Galega de Saúde para Cidadáns para desenvolver actividades sobre a saúde das mulleres de forma conxunta

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centro de saúde
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Recursos gratuítos da Escola Galega de Saúde para Cidadáns

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

VER ANEXO V

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Desenvolvemento de actividades atractivas culturais, deportivas e de lecer de maneira descentralizada co fin de achegalas ás mulleres das diferentes parroquias, e aproveitar para incorporar contidos de igualdade e prevención da violencia

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Cultura
- Servizos sociais
- Deporte
- Biblioteca

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ANEXO V: EXEMPLOS DE ACTIVIDADES DA ESCOLA GAELGA DE SAÚDE PARA CIDADÁNS

Actividades Formativas



LAC LISTADO DE ACTIVIDADES CIDADÁNS

ACTIVIDADES FORMATIVAS

CÓDI...	ACTIVIDADE FORMATIVA	MODALIDA...	LOCALIDADE	PERÍODO INSCRIPCIÓN	D.COME...
2518071	PREVENCIÓN DE LESIÓNS EN MA...	PRESENCIAL	PASTORIZA, A	10/01/25 - 03/02/25	03/02/25
2518074	ATENCIÓN NO FOGAR DE PERSO...	PRESENCIAL	RIANXO	10/01/25 - 03/02/25	03/02/25
2518383	INTELIXENCIA EMOCIONAL:EMP...	PRESENCIAL	PONTECESURES	20/01/25 - 02/02/25	03/02/25
2518077	ALIMENTACIÓN EN PERSOAS CO...	PRESENCIAL	REDONDELA	10/01/25 - 05/02/25	05/02/25
2518080	MANEXO ÚTIL DOS DISPOSITIVO...	PRESENCIAL	LUGO	10/01/25 - 06/02/25	06/02/25
2518111	SOLO PÉLVICO	PRESENCIAL	OURENSE	10/01/25 - 07/02/25	07/02/25
2518385	MANEXO DA DOR CRÓNICA	PRESENCIAL	PONTES DE GA...	01/01/25 - 20/01/25	07/02/25
2518082	AS EMOCIÓNS NA ADOLESCENCIA	PRESENCIAL	CORUÑA, A	17/01/25 - 10/02/25	10/02/25
2518113	OBRADOIRO DE ALIMENTACIÓN ...	PRESENCIAL	MOECHE	13/01/25 - 10/02/25	10/02/25
2518363	PROMOCION DE COIDADOS EN ...	PRESENCIAL	VIGO	17/01/25 - 04/02/25	10/02/25
2518083	EDUCACIÓN EMOCIONAL E TÉCN...	PRESENCIAL	XERMADE	10/01/25 - 11/02/25	11/02/25
2518384	PREVENCIÓN EN SAÚDE NAS PE...	PRESENCIAL	VIGO	20/01/25 - 26/01/25	11/02/25
2518422	ESTILOS DE VIDA SAUDABLES	PRESENCIAL	NOIA	23/01/25 - 11/02/25	11/02/25
2518084	O DOCUMENTO DE INSTRUCCIÓ...	PRESENCIAL	RIANXO	10/01/25 - 12/02/25	12/02/25
2518086	PROBLEMAS DE CONDUCTA E ADI...	PRESENCIAL	CORUÑA, A	10/01/25 - 12/02/25	12/02/25
2518351	ALIMENTACIÓN EN PERSOAS CO...	PRESENCIAL	RIANXO	16/01/25 - 12/02/25	12/02/25
2518087	MUSICOTERAPIA NAS PERSOAS ...	PRESENCIAL	SANTIAGO DE ...	10/01/25 - 13/02/25	13/02/25

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Desenvolver un programa de sensibilización e educación afectivo sexual dende a infancia e en tódalas etapas da vida, incluíndo a educación menstrual

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativos

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Continuación de actividades orientadas á vida saudable, en especial para mulleres maiores, mulleres vítimas de violencia, mulleres coidadoras, mulleres con algún tipo de discapacidade recoñecida (andainas adaptadas, risoterapia, movemento, teatro...)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centro de saúde
- Servizos sociais
- Centros educativos

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia e Fondos do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Desenvolver actividades de carácter interxeracional entre os grupos de memoria e envellecemento activo e os centros educativos

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos sociais
- Centros educativos

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 6

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Desenvolver un proxecto piloto de apoio mutuo desde os coidados para mulleres, con preferencia de mulleres vítimas de violencia e/ou mulleres coidadoras e/ou mulleres con algún tipo de discapacidade recoñecida

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos sociais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia e Fondos do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

2.3 OBXECTIVO: PROMOVER O ACCESO DAS MULLERES Á CULTURA, AO DEPORTE E A OUTROS BENS E SERVIZOS

As mulleres seguen a enfrontar barreiras no acceso e na participación en igualdade en eidos tradicionalmente masculinos como o deporte, o lecer, etc. Alén diso, a súa pegada nos ámbitos da cultura e o deporte segue a ser invisibilizado, por considerarse tarefas de

menor importancia. Mais as mulleres de Brión teñen moito que contar, e teñen moito que achegar nestes e outros ámbitos. Para isto, é preciso remover as barreiras, os estereotipos e roles de xénero e apostar claramente pola igualdade de oportunidades.

2.3 OBXECTIVO: PROMOVER O ACCESO DAS MULLERES Á CULTURA, AO DEPORTE E A OUTROS BENS E SERVIZOS

ACCIÓNS

1- Deseño e realización de medidas que faciliten o acceso á participación e aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)

2- Incorporación con carácter fixo do persoal técnico en igualdade no Departamento de Servizos Sociais

3- Mantemento do servizo do Punto Lila e Punto LGTBI nas festas de Santa Minia e outras actividades culturais, deportivas e de lecer

4- Incorporación de medidas de visibilización das nenas e adultas e de accións positivas no deporte local.

5- Posta en valor do patrimonio material e inmaterial das mulleres de Brión (por exemplo, respecto aos traballos relacionados coa auga e o lavadoiro)

6- Disposición e dotación de espazos autoxestionados de lecer para a mocidade, fóra do circuito de consumo e sen ter que marchar a outros concellos

7- Deseño de estratexias que favorezan a conciliación persoal, familiar e laboral nas actividades deportivas, culturais e de lecer

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Deseño e realización de medidas que faciliten o acceso á participación e aos recursos locais por parte de determinados colectivos (mulleres maiores, mocidade, mulleres migrantes)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de medidas
- N.º de colectivos alcanzados
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

I Incorporación con carácter fixo do persoal técnico en igualdade no Departamento de Servizos Sociais

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Alcaldía
- Persoal

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña

INDICADORES

- Modificación aprobada na Relación de Postos de Traballo Municipal
- Contratacións realizadas

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Mantemento do servizo do Punto Lila e Punto LGTBI nas festas de Santa Minia e outras actividades culturais, deportivas e de lecer

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Cultura
- Deporte
- Policía Local
- Garda Civil
- GES

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de espazos/instrumentos
- N.º de departamentos participantes
- N.º de reunións realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Incorporación de medidas de visibilización das nenas e adultas e de accións positivas no deporte local.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Deporte

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de medidas
- N.º de colectivos alcanzados
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

VER ANEXO VI

ANEXO VI: EJEMPLOS DE INCORPORACIÓN DO ENFOQUE DE XÉNERO NA ÁREA DE DEPORTE

EJEMPLO DE ACCIONES POSITIVAS

- En las bases de subvención, otorgar una mayor puntuación a los equipos femeninos o a las licencias federadas femeninas, al objeto de incentivar a los clubes para que adopten medidas que favorezcan la incorporación de mujeres en sus estructuras, y visibilizar el interés del Ente Gestor por el impulso de la práctica deportiva federada de las mujeres.
- Premiar a la entidad deportiva que se considere realiza una labor en el ámbito local para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en su estructura.
- En los carteles de difusión de actividades o eventos deportivos, preceder la información del deporte femenino sobre la del masculino, así como priorizar la presencia de imágenes de mujeres deportistas en los mismos.

Herramienta para la autoevaluación del área 5: *Infraestructura y equipamiento deportivo*

	SÍ	NO
1. Se publica, periódicamente, un catálogo de equipamientos deportivos locales, tanto cerrados como espacios abiertos, con información relativa a las actividades desarrolladas, público destinatario, horarios, etc. a fin de visibilizar la práctica deportiva de las mujeres.		
2. Además de los recintos deportivos tradicionales (polideportivos, piscinas, etc.) se han habilitado y adecuado espacios abiertos, urbanos o naturales, para la práctica de actividades deportivas no programadas.		
3. Los equipamientos deportivos de la localidad se encuentran ubicados en lugares transitados y habitados.		
4. Se puede acceder a los equipamientos deportivos locales mediante transporte público. Los horarios del transporte coinciden con el horario de apertura de las instalaciones.		
5. Los equipamientos deportivos locales, así como las dependencias y espacios anexos, se encuentran debidamente iluminados.		
6. Se disponen de herramientas para cuantificar el uso, por parte de los diferentes segmentos de población, de los equipamientos e instalaciones deportivas locales.		

(Fonte: Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva da FEMP)

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Posta en valor do patrimonio material e inmaterial das mulleres de Brión (por exemplo, respecto aos traballos relacionados coa auga e o lavadoiro)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Cultura
- Patrimonio

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de produtos (guías, andainas, sinalética) realizados
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

VER ANEXO VII

ACCIÓN 6

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

6- Disposición e dotación de espazos autoxestionados de lecer para a mocidade, fóra do circuito de consumo e sen ter que marchar a outros concellos

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Deporte
- Cultura
- Educación
- IES

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de espazos dispoñibles
- N.º e tipo de recursos dispoñibles
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

Camiños da auga, Lavadoiros

Comenzo da ruta: Rúa das Galeras, antigo lavadoiro do Espiño



Elas, as lavandeiras, sempre coa cesta da roupa na cabeza, donas do vento, da auga, do xabón, do clareo, do sol e da brancura, mais tamén vivindo na compañía do frío, da néboa, da humidade, da frieira e da reuma. Os herbais a carón do Sar e do Sarela, as fontes e os lavadoiros gardan as súas cantigas, as súas rexoubas e parladoiros. Alí, nas augas, deixaban a sucidade, e no clareo e no secado todo eran brancura e luz. Pasado o ferro, a roupa volvía para a casa fornecedora do traballo, sempre pouco recoñecido e pagado. E da mesma casa, as lavandeiras levaban «a lavadura», os restos dos xantares das mesas farturentas «do pueblo», para así alimentar os animais das casas labregas nunha simbiose que xunguía o rural e o urbano nun mesmo territorio, Compostela, sempre necesitada de limpeza, hixiene e roupa limpa para novos usos.

Encarna Otero
Historiadora

(Fonte: *As lavandeiras do Sarela* de EDUGA)

ACCIÓN 7

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Deseño de estratexias que favorezan a conciliación persoal, familiar e laboral nas actividades deportivas, culturais e de lecer

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Cultura
- Deporte
- Servizos sociais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Xunta de Galicia e o Ministerio de Igualdade

INDICADORES

- N.º e tipo de estratexias deseñadas
- N.º de actividades realizadas con oferta de conciliación
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

Área 3

ÁREA DO EMPREGO E A CORRESPONSABILIDADE

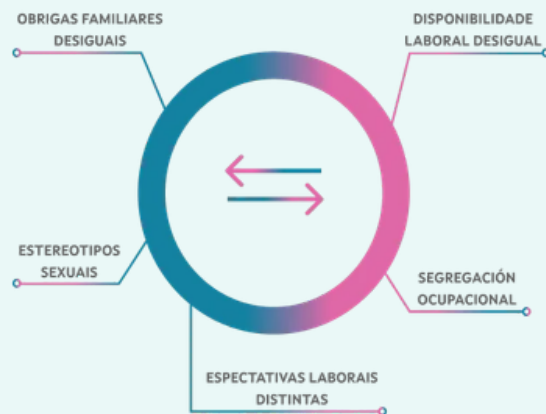
Esta área considérase prioritaria porque as estatísticas seguen a amosar como unha das principais orixes da desigualdade de xénero o diferente acceso aos recursos económicos das mulleres e, en relación directa co anterior, o feito de que a día de hoxe a meirande parte dos homes segue a ter unha actitude de irresponsabilidade privilexiada sobre o traballo reprodutivo, facendo recaer a responsabilidade sobre os coidados nas mulleres. Isto non é un problema menor se temos en conta que a sociedade está cada vez máis envellecida e por tanto as necesidades de coidado multiplícanse exponencialmente. Alén diso, os traballos de coidado seguen a ser na maioría dos casos non remunerados ou, se son pagados, é de maneira moi precaria. Por tanto, acadar a igualdade no emprego é un principio fundamental. Para a súa consecución, é necesario fomentar o emprego feminino e lograr a equiparación das condicións laborais a través da implantación de diversas medidas. Un dos principais desafíos é a feminización de certos sectores laborais, como é o sector servizos e o réxime especial de traballadoras do fogar, caracterizados por altos índices de traballo precario e economía somerxada. Esta situación fai que as mulleres sexan máis vulnerables a sufrir as consecuencias das crises económicas e os seus recursos económicos se vexan limitados. Para abordar esta problemática, é necesario implementar políticas que garantan condicións laborais dignas e

oportunidades de desenvolvemento profesional para as mulleres nestes sectores, así como o fomento da súa inclusión no sector primario e secundario. Mais como xa foi dito, a incorporación das mulleres ao traballo remunerado non adoita estar acompañada dunha asunción equitativa das responsabilidades domésticas e de coidado por parte dos homes. Esta situación implica que as mulleres cargan con dobre ou triple xornada de traballo e, ao teren dificultade para a conciliación entre a vida laboral e familiar, sexan máis propensas a solicitar reducións de xornada ou flexibilización laboral para o coidado dos fillos e/ou persoas dependentes coa súa correspondente mingua económica e dificultade de promoción profesional. Neste contexto, é fundamental que as políticas públicas se orienten á mellora das condicións laborais das mulleres e a promover unha distribución máis equitativa das responsabilidades domésticas e de coidado. Isto implica implementar medidas de acceso a servizos de coidado infantil accesibles e de calidade e a promoción da corresponsabilidade entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida. Por iso, é necesario que a labor do concello se enfoque en potenciar a corresponsabilidade, ofrecer servizos de conciliación adaptados á veciñanza e se optimicen as condicións para favorecer a empregabilidade feminina.

ÁREA DO EMPREGO E A CORRESPONSABILIDADE

O traballo de coidados non remunerado supoñería o 14,9% do PIB español, segundo un informe da Organización Internacional do Traballo. As mulleres seguen desempeñando maioritariamente ese traballo representando un 10,3% fronte ao 4,7% dos homes. Porén, “o traballo de coidados non remunerado segue sendo maiormente invisible e non recoñecido, e non se toma en conta na toma de decisións”.

O círculo da desigualdade laboral



O fenómeno da FEMINIZACIÓN DA POBREZA está directamente relacionado cos roles de xénero, que sitúan as mulleres e os homes en posicións sociais diferentes dándolle a eles un maior acceso aos recursos. Segundo o Instituto Nacional de Estatística o paro de longa duración é maioritariamente feminino, case a metade dos fogares monoparentais, que adoitan estar dirixidos por mulleres, está en risco de pobreza. por outra banda o salario medio masculino segue a ser maior que o feminino, sendo en consecuencia as pensións das mulleres nomeadamente máis baixas ca dos homes.

OBJECTIVOS DA ÁREA DO EMPREGO E A CORRESPONSABILIDADE

**3.1 OBXECTIVO:
MELLORAR A EMPREBILIDADE FEMININA**

**3.2 OBXECTIVO:
FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE**

3.1 OBXECTIVO: MELLORAR A EMPREGABILIDADE FEMININA

Segundo datos da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración, en Galicia as mulleres gañan de media uns 5.000 € menos ao ano ca os homes, porén traballan na casa unha media de 8,2 horas máis á semana. A desigualdade laboral fai necesario definir as estratexias necesarias para propiciar que as mulleres desenvolvan un papel máis activo en todos os ámbitos: público, económico e social.

por outra banda, a segregación ocupacional é unha realidade en moitos sectores económicos. Así, hai empresas de sectores masculinizados (construción, metalurxia, industria, loxística e transporte...) e outras de sectores feminizados (servizos sociais, asistenciais e de coidados, educativas...). Isto ten importantes consecuencias, porque as condicións laborais non son iguais a nivel salarial e de conciliación.

3.1 OBXECTIVO: MELLORAR A EMPREGABILIDADE FEMININA

ACCIÓNS

1- Continuación das accións formativas no manexo básico de novas tecnoloxías, tendo como poboación destinataria preferente a mulleres que non teñan coñecementos previos no manexo de novas tecnoloxías

2- Continuación da realización de programas de formación para o emprego e inserción laboral que incorporen ás mulleres como colectivo prioritario.

3- Realización dun estudo diagnose sobre as necesidades e demandas das mulleres no ámbito do emprego cun enfoque de xénero interseccional.

4- Continuación das campañas de visibilización e formación dos proxectos cooperativos, empresas e emprendementos femininos, con especial atención ao valor engadido do rural

5- Continuación do apoio ao emprego feminino ao través de axudas, subvencións, uso de equipamentos públicos, asesoramento, etc.

6- Contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero para ofertas de emprego público

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Continuación das accións formativas no manexo básico de novas tecnoloxías, tendo como poboación destinataria preferente a mulleres que non teñan coñecementos previos no manexo de novas tecnoloxías

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de accións formativas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Continuación da realización de programas de formación para o emprego e inserción laboral que incorporen ás mulleres como colectivo prioritario.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Educación
- Técnica de emprego

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de accións formativas
- N.º de persoas participantes por sector
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización dun estudo diagnose sobre as necesidades e demandas das mulleres no ámbito do emprego cun enfoque de xénero interseccional.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Técnica de emprego
- Servizos sociais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Estudo realizado

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Continuación das campañas de visibilización e formación dos proxectos cooperativos, empresas e emprendementos femininos, con especial atención ao valor engadido do rural

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Servizos sociais
- Emprego

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de accións realizadas
- N.º de persoas participantes por sector
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Continuación do fomento do emprego feminino a través de axudas, subvencións, uso de equipamentos públicos, asesoramento, etc.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Emprego

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de accións
- N.º de persoas participantes por sexo

ACCIÓN 6

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero para ofertas de emprego público

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Emprego
- Alcaldía
- Persoal

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles
e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º de contratos realizados

VER ANEXO VIII

ANEXO VIII: EXEMPLO DE SUBVENCIÓN PARA A CONTRATACIÓN DE MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA



SI461A

Subvencións destinadas ao fomento da contratación de mulleres que sofren violencia de xénero, no ámbito de colaboración coas entidades locais galegas.

Procedemento dirixido a: Entidades locais

 Convocatoria 2025 - Prazo pechado: 21/01/2025 00:00 - 20/02/2025 23:59

Consellería de Política Social e Igualdade

Sobre o procedemento

Obxecto

Establecer as bases reguladoras e convocar, para o ano 2025, en réxime de concorrencia non competitiva, as subvencións destinadas a financiar a contratación por parte das entidades locais galegas de mulleres que sofren violencia de xénero, para realizar obras ou servizos de interese xeral ou social, ata un máximo de 12 mensualidades, para mellorar e facilitar a súa inserción laboral.

A quen vai dirixido?

1. Poderán ser beneficiarios das subvencións previstas nesta orde os concellos galegos, mediante solicitude individual ou mediante solicitude conxunta de agrupación ou asociación de concellos, mancomunidades de concellos de Galicia e consorcios locais de Galicia, constituídos exclusivamente por concellos, así como as entidades resultantes dunha fusión municipal.
2. Para poder acceder ás subvencións deberán cumprirse os requisitos e as condicións establecidos nesta orde e na normativa xeral de subvencións.
3. Non poderán ser beneficiarias as entidades que estean incursas nalgunha das circunstancias establecidas no artigo 10 da Lei 9/2007, do 13 de xuño, de subvencións de Galicia.
4. As entidades locais que resulten beneficiarias non poderán contratar novamente as mulleres que xa se contratasen con cargo ás axudas concedidas ao abeiro da Resolución do 27 de decembro de 2023, da Secretaría Xeral da Igualdade, pola que se establecen as bases

3.2 OBXECTIVO: FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE

Os traballos de coidados seguen recaendo hoxe en día de maneira fundamental nas mulleres, segundo os datos oficiais da Enquisa de Uso do Tempo elaborada polo Instituto Nacional de Estatística.

A través deste V Plan de Igualdade preténdese avanzar cara un modelo de maior corresponsabilidade nos coidados das persoas, tanto no plano privado e familiar, coma no eido social e comunitario.

3.2 OBXECTIVO: FOMENTAR A CORRESPONSABILIDADE

ACCIÓNS

1- Realización dun estudo dos usos do tempo da poboación, con especial atención ás familias con crianzas e persoas en situación de dependencia.

2- Continuación das medidas de apoio á conciliación persoal, familiar e laboral.

3- Realización dunha campaña para a posta en valor dos traballos de coidados a nivel municipal, poñendo en valor as redes tradicionais de coidado realizadas polas familias e nomeadamente as mulleres.

4- Consolidación dos criterios que dan acceso preferente a recursos de conciliación, ás familias nas que se acredite situacións de violencia de xénero, monomarentalidade/monoparentalidade, cargas de coidados ou valoración técnica de situación de risco, mediante a aprobación de normas locais.

5- Realización do estudo para a posta en marcha dun Banco de Tempo Municipal

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización dun estudo dos usos do tempo da poboación, con especial atención ás familias con crianzas e persoas en situación de dependencia.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Estudo realizado

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Continuación das medidas de apoio á conciliación persoal, familiar e laboral.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos sociais
- Emprego

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles do Ministerio de Igualdade e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de espazos/instrumentos
- N.º de persoas participantes por sexo
- N.º e tipo de familias beneficiadas

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización dunha campaña para a posta en valor dos traballos de coidados a nivel municipal, poñendo en valor as redes tradicionais de coidado realizadas polas familias e nomeadamente as mulleres.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- cultura
- Servizos sociais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- N.º e tipo de espazos/accións
- N.º de persoas participantes por sexo e idade
- Campaña realizada

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Consolidación dos criterios que dan acceso preferente a recursos de conciliación, ás familias nas que se acredite situacións de violencia de xénero, monomarentalidade/monoparentalidade, cargas de coidados ou valoración técnica de situación de risco, mediante a aprobación de normas locais.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Servizos sociais
- Secretaría
- Alcaldía

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles do Ministerio de Igualdade e da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de espazos/instrumentos
- N.º de persoas participantes por sexo
- N.º e tipo de familias beneficiadas

VER ANEXO IX

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

5- Realización do estudo para a posta en marcha dun Banco de Tempo Municipal

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais
- Concellerías

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios

INDICADORES

- Estudo realizado

ANEXO IX: EJEMPLOS DE RECURSOS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN E DE IGUALDADE NO EMPREGO

As medidas de conciliación poden agruparse en **cinco categorías**:



Medidas de flexibilidade temporal
(relacionadas coa distribución da xornada laboral e a adaptación ás necesidades das persoas traballadoras).



Medidas de flexibilidade espacial
(relacionadas coa adaptación do lugar e /ou do espazo de traballo ás necesidades das persoas traballadoras).



Servizos de atención ás persoas
(facilitan o acceso a servizos de atención a persoas dependentes).



Medidas de adaptación do posto de traballo (actívanse por situacións puntuais da persoa traballadora e implican modificacións no posto de traballo).



Beneficios sociais (beneficios financiados total ou parcialmente pola empresa que contribúen a mellorar a xestión do tempo da persoa traballadora, e que afectan indirectamente ao seu grao de conciliación).

E MÁIS!!!

Podés ampliar información e coñecer os detalles destas medidas consultando na web de igualdade laboral da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, na epígrafe de Conciliación.

Igualdade
= Laboral



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN

PRESENTACIÓN ▾ NORMATIVA PLAN DE IGUALDADE ▾ CONCILIACIÓN ▾ FORMACIÓN ▾ RECURSOS NOVAS

DIVERSIDADE

Formación



A actuación das empresas ante a violencia de xénero

[Máis información](#)



A linguaxe inclusiva no ámbito laboral

[Máis información](#)



Medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI

[Máis información](#)



A formación nas empresas con perspectiva de xénero

[Máis información](#)

(Fonte: Consellería de Emprego, Comercio e emigración)

Área 4

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN

Non cabe dúbida que a educación é un poderoso instrumento de transformación social, polo que o sistema educativo debe actuar en todo momento como motor para o cambio en prol da igualdade entre os xéneros. O traballo pola igualdade desde idades temperás debe ser un obxectivo permanente de calquera administración pública, pois ningunha sociedade democrática pode permitirse retroceder nos pasos que se van dando para modificar os valores sociais e eliminar os estereotipos sexistas que reproducen a desigualdade entre mulleres e homes. Garantir a igualdade de xénero no ámbito educativo e reforzar a coeducación como instrumento de transformación dos valores que sosteñen as brechas de xénero existentes, é outro dos retos do presente plan. A escola coeducativa ten como obxectivo a eliminación de estereotipos entre os sexos e a superación das desigualdades sociais e as xerarquías culturais entre nenas e nenos. O modelo coeducativo concibe a escola, como parte indisoluble do sistema social, como un espazo non neutral no que se transmiten valores sexistas, o que contribúe a aumentar as diferenzas entre homes e mulleres. Polo tanto, o modelo coeducativo pretende educar en igualdade, en valores de respecto cara a todas as persoas, sen mensaxes diferenciadas en función do sexo da persoa. Este modelo diríxese e implica non só o alumnado, senón tamén o profesorado e a toda a comunidade educativa. Por iso, é esencial a implicación das familias, para o que resulta fundamental a sensibilización e formación en materia de igualdade de xénero, enfocada á ruptura de

estereotipos e ás distintas implicacións que estes comportan na vida das persoas: a elección de estudos, profesións ou actividades deportivas; a falta de corresponsabilidade no fogar; as relacións afectivas desiguais e un longo etcétera. Fomentar a sensibilización en materia de igualdade de xénero no ámbito da educación é fundamental para progresar cara unha sociedade máis integradora. É necesario, por tanto, promover o respecto mutuo, a valoración da diversidade e a comprensión de que mulleres e homes merecen ter as mesmas oportunidades en tódolos aspectos da vida. Isto implica non soamente a transmisión de coñecementos sobre a historia da loita polos dereitos das mulleres, senón tamén o fomento da reflexión crítica sobre os estereotipos de xénero e as desigualdades que persisten na sociedade.

Finalmente, pero non menos importante é preciso a realización de actividades que impulsen o apoderamento individual e colectivo de todas as mulleres.

Tal como se recolle na Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, a coeducación está dirixida ao libre desenvolvemento da personalidade sen barreiras de xénero e a superar as desigualdades sociais, e debe ser o enfoque a poñer en práctica no ámbito educativo.

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN

A avaliación do IV PIOM sinala que a área de educación en igualdade foi a máis executada e destaca a boa colaboración entre o Concello e os centros educativos.

A diagnose amosa que é preciso:

- continuar o traballo de colaboración entre a Área de Igualdade e os centros educativos
- dar resposta á demanda de asesoramento das familias
- continuar o traballo coa adolescencia en materia de igualdade, respecto á diversidade e prevención da violencia
- continuar a formación e reflexión cos varóns sobre a masculinidade
- crear unha escola de nais e pais para traballar temas diversos como bo trato, igualdade, corresponsabilidade
- traballar coa cativada desde idades temperás

Unha das achegas realizadas na diagnose sinala "É moi importante traballar coa adolescencia para que sexan capaces de ver que a igualdade beneficia a todos, facerlles ver que o machismo dana as mulleres principalmente, pero realmente fai dano a todos, sendo un dos factores máis relevantes nas depresións severas dos homes".

OBXECTIVOS DA ÁREA DA SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN

**4.1 OBXECTIVO:
PROMOVER A SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE
E FRONTE A VIOLENCIAS MACHISTAS**

**4.2 OBXECTIVO:
APOIAR A COEDUCACIÓN NO CONCELLO**

4.1 OBXECTIVO: PROMOVER A SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE E FRONTE A VIOLENCIAS MACHISTAS

A sensibilización é un proceso fundamental para xerar conciencia sobre as desigualdades estruturais que enfrontan as mulleres en diversos ámbitos sociais, institucionais e persoais.

Alén de realizar conmemoracións de datas sinaladas, é importante traballar todo o ano sobre os roles, estereotipos e significados sobre o feminino e o masculino, co fin de visibilizalos, reflexionar e deconstruílos.

4.1 OBXECTIVO: PROMOVER A SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE E FRONTE A VIOLENCIAS MACHISTAS

ACCIÓN

1- Realización de campañas relacionadas coa igualdade

2- Realización de campañas relacionadas coa violencia machista

3- Conmemoración de datas sinaladas: Día internacional da muller, Día da muller e nena na ciencia, Día da eliminación da violencia contra as mulleres... en colaboración con diferentes sectores

4- Realización de actividades de sensibilización na biblioteca municipal (adquisición de obras, presentacións de libros, divulgación de fondos, etc.)

5- Difusión nas canles oficiais e a Revista Altamira de contidos para a sensibilización en igualdade e fronte as violencias machistas

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización de campañas relacionadas coa igualdade

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia e do Ministerio de Igualdade

INDICADORES

- N.º de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

VER ANEXO X

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización de campañas relacionadas coa violencia machista

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña e da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero

INDICADORES

- N.º de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

AS VIÑETAS RELACIONAN A CONVIVENCIA COA INTERCULTURALIDADE A IGUALDADE DE XÉNERO

2º PREMIO

CONVIVENCIA

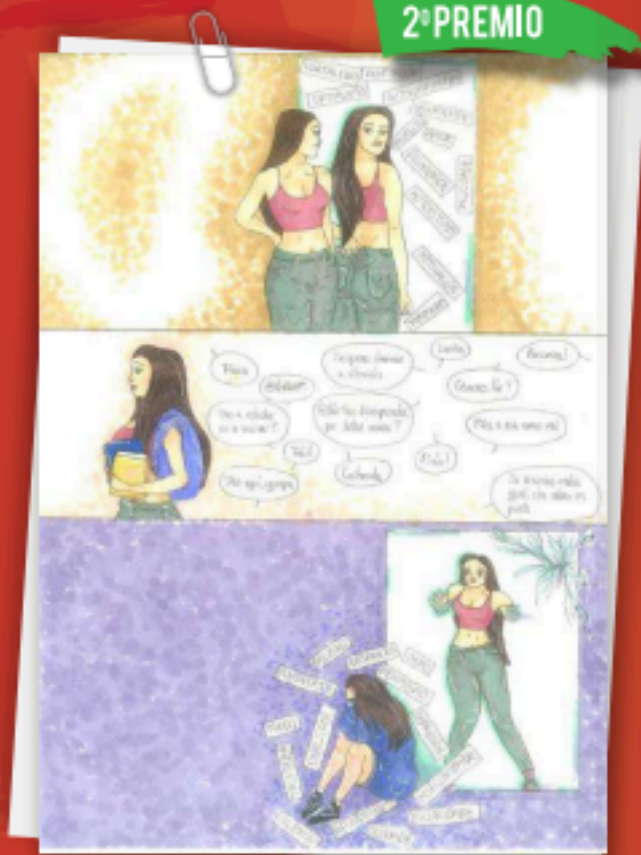
é o acto de convivir; a palabra convivencia é de orixe latina, formada polo prefixo "con" e a palabra "vivencia", que significa acción de existir de forma respetuosa cara as demais persoas.

INTERCULTURALIDADE

pódese definir como o proceso de comunicación e interacción entre persoas e grupos con identidades culturais específicas, onde non se permite que as ideas e acción dunha persoa ou grupo cultural por riba doutro, favorecendo o diálogo, a concertación e a integración e convivencia enriquecida entre culturas.

IGUALDADE DE XÉNERO

supón a igualdade de dereitos, responsabilidades e oportunidades das mulleres e os homes e as nenas e os nenos.



(Fonte: Carpeta de sensibilización sobre igualdade de xénero, interculturalidade e convivencia do Concello da Coruña)

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Conmemoración de datas sinaladas: Día internacional da muller, Día da muller e nena na ciencia, Día da eliminación da violencia contra as mulleres... en colaboración con diferentes sectores

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Departamentos municipais

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia, do Ministerio de Igualdade e do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- N.º de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización de actividades de sensibilización na biblioteca municipal (adquisición de obras, presentacións de libros, divulgación de fondos, etc.)

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Biblioteca Municipal

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, do programa Ler Conta Moito, da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero

INDICADORES

- N.º de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

VER ANEXO XI

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Difusión nas canles oficiais e a Revista Altamira de contidos para a sensibilización en igualdade e fronte as violencias machistas

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Técnico informático
- Revista Altamira

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

N.º e tipo de informacións compartidas

4.2 OBXECTIVO: APOIAR A COEDUCACIÓN NO CONCELLO

A escola e os grupos de pares son dous dos axentes socializadores máis potentes. Ao incorporar a perspectiva de xénero pódese conseguir unha transformación profunda na sociedade, non só para as crianzas senon para toda a comunidade.

É preferible priorizar actividades desenvolvidas por mulleres (e homes) con experiencia en primeira persoa, cun enfoque

participativo, positivo e grupal, así como aproveitar para dar a coñecer os recursos dispoñibles sobre igualdade e fronte as violencias.

Os contidos deben abordar temas clave como a construción sociocultural do xénero, o sexismo na linguaxe, a división sexual do traballo, a violencia na infancia, a violencia na parella e exparella, a diversidade, etc.

4.2 OBXECTIVO: APOIAR A COEDUCACIÓN NO CONCELLO

ACCIÓN

1- Realización de actividades de prevención das violencias machistas dirixidas ao alumnado do IES, preferiblemente contando con mulleres con experiencia en primeira persoa, e con persoal dos recursos dispoñibles

2- Realización de obradoiros sobre orientación académico-profesional non sexista e sobre bo trato en ensino primario.

3- Análise participativa dos patios escolares e deseño de alternativas inclusivas non sexistas.

4- Desenvolvemento dunha Escola das Familias con obradoiros dirixidos ás familias de todas as etapas para a promoción de modelos de crianza respectuosos, igualitarios e corresponsables.

5- Impulso de medidas que favorezan a conciencia de xénero no profesorado.

6- Apoio das iniciativas do alumnado das distintas etapas educativas sobre igualdade e erradicación das violencias machistas

ACCIÓN 1

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización de actividades de prevención das violencias machistas dirixidas ao alumnado do IES, preferiblemente contando con mulleres con experiencia en primeira persoa, e con persoal dos recursos dispoñibles

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativos
- Concellería de Educación

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

VER ANEXO XII

ACCIÓN 2

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Realización de obradoiros sobre orientación académico-profesional non sexista e sobre bo trato en ensino primario.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativos
- Concellería de Educación

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 3

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Análise participativa dos patios escolares e deseño de alternativas inclusivas non sexistas.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativos
- Concellería de Educación

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia e para as ANPAS

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 4

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Desenvolvemento dunha Escola das Familias con obradoiros dirixidos ás familias de todas as etapas para a promoción de modelos de crianza respectuosos, igualitarios e corresponsables.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativo
- Concellería de Educación

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia e para as ANPAS

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 5

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Impulso de medidas que favorezan a conciencia de xénero no profesorado.

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativo
- Concellería de Educación

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

ACCIÓN 6

DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN

Apoio das iniciativas do alumnado das distintas etapas educativas sobre igualdade e erradicación das violencias machistas

ÁREAS INVOLUCRADAS

- Igualdade
- Centros educativo
- Concellería de Educación

TEMPORALIZACIÓN

Todo o período

RECURSOS

Propios e dos centros
Subvencións dispoñibles da Deputación da Coruña, da Xunta de Galicia e do Pacto de Estado contra a violencia de xénero

INDICADORES

- N.º e tipo de actividades realizadas
- N.º de persoas participantes por sexo
- Nivel de satisfacción das persoas participantes

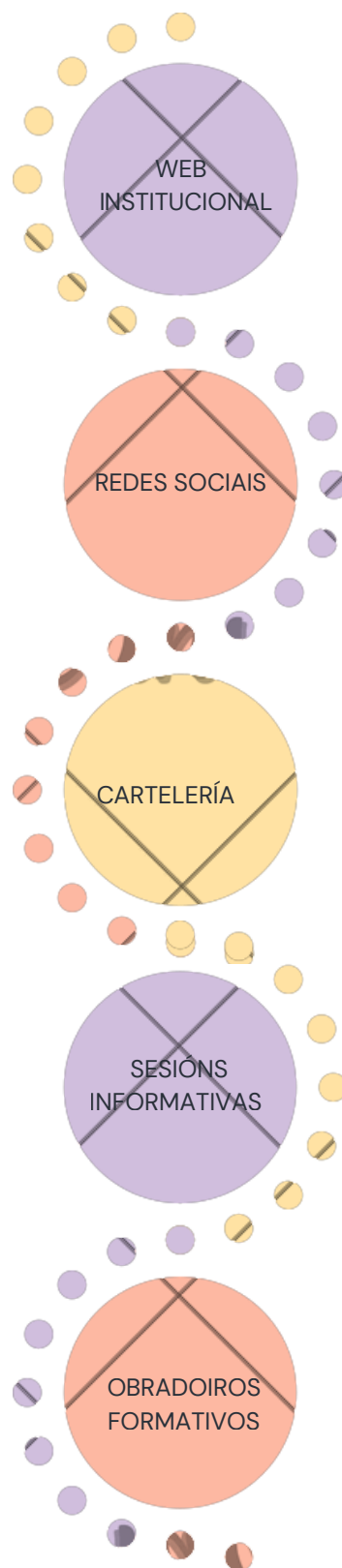
ANEXO XII : A MOCIDADE DO GRUPO DE TEATRO DO IES E DA ESCOLA DE MÚSICA ADOITA ESTAR MOI SENSIBILIZADA NA CONMEMORACIÓN DO 25 DE NOVEMEBRO



6. Difusión do V PIOM

Unha vez aprobado en Pleno o V Plan de igualdade municipal do concello de de Brión, o Concello, e moi especialmente a Concellería de Igualdade, deberá publicar e dar difusión a través de todos os medios posibles este documento.

A difusión é un exercicio de vital importancia para dar a coñecer as medidas que se levarán a cabo nos próximos anos, os recursos existentes etc., e, en definitiva, para conseguir a implicación do persoal do Concello e a cidadanía en xeral e dos distintos colectivos nas iniciativas e accións previstas, o que será decisivo para lograr un impacto social real e un grao alto de execución do documento.



7. Seguimento e avaliación do V Plan de Igualdade

O seguimento e avaliación son procesos imprescindibles para a aprendizaxe e mellora continua do labor municipal.

Serán varios os órganos responsables de que a avaliación do V PIOM se leve a cabo dun xeito apropiado e de forma paralela á súa execución, de acordo coas directrices marcadas na Carta Europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local. Isto permitirá realizar os axustes e as modificacións no caso de seren necesarios.

Así, cómpre levar a cabo as seguintes tarefas:

- Dunha banda, tanto o persoal técnico de igualdade como o resto das áreas responsables da execución das medidas do plan, deberán cumprimentar as fichas de actividade que se presentan a continuación, onde se recollerá información acerca do número de persoas participantes desagregado por sexo/xénero, do espazo/s no que se levan a cabo, das entidades implicadas e das dificultades que se presentan.

- Ademais, debe constituírse unha comisión interdepartamental para o seguimento, onde se velará pola súa realización e polo traballo conxunto entre as distintas concellarías e servizos municipais. Estará formada por persoas representantes das diferentes áreas do Concello e demais entidades implicadas na execución do PIOM.
- Por último, realizarase unha avaliación final, unha vez rematado o seu período de vixencia e contando coas fichas técnicas de cada actividade realizada. Esta avaliación englobará a totalidade do plan, recollendo todas as actividades levadas a cabo para a consecución das medidas entre os anos 2026 e 2030. Este exercicio permitirá coñecer o grao de desenvolvemento do V PIOM e o seu alcance e impacto, constituíndo así un dos piares para a elaboración do VI Plan de igualdade, que continuará coa labor de fomentar a igualdade de xénero entre a poboación municipal.

A continuación preséntanse documentos modelo para facilitar o seguimento e avaliación por área de actuación.

1. ÁREA ...

SEGUIMIENTO DAS ACCIÓNS POR ANUALIDADE

OBXECTIVO	ACCIÓN	2026	2027	2028	2029	2030
1.1 ...	1. ... 2. ... 3. ...					

ANEXO : EJEMPLO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DAS ACCIÓNS DESEÑADAS NO PLAN DE IGUALDADE

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

(Fonte: *Guía Fase 4. Implantación e seguimento do plan de igualdade* do Instituto das Mulleres do Ministerio de Igualdade)

