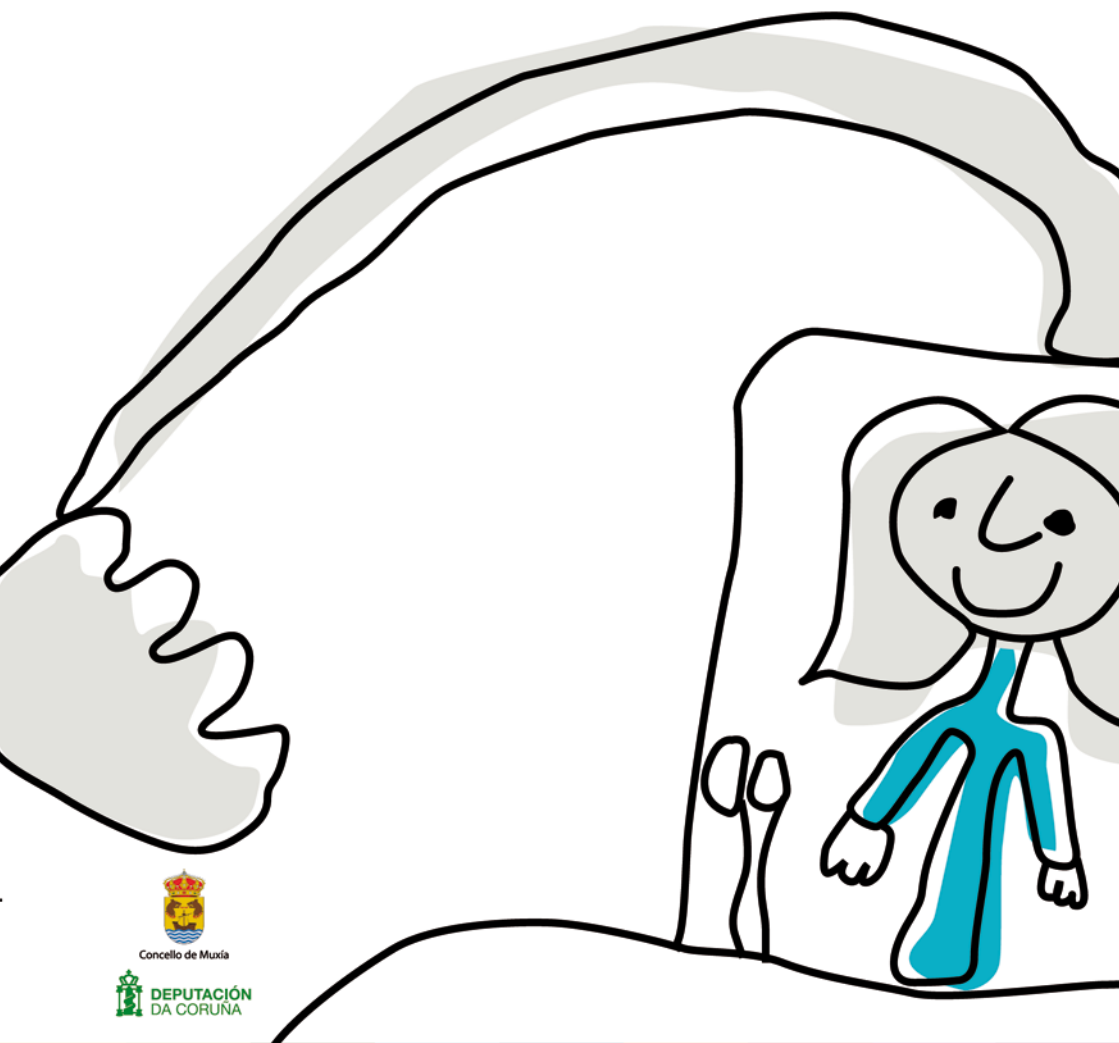


II PLAN MUNICIPAL DE

IGUALDADE

de oportunidades
entre mulleres e homes de Muxía
2010-2014



Concello de Muxía



DEPUTACIÓN
DA CORUÑA

CRÉDITOS

Edita Concello de Muxía / www.concellodemuxia.com

Financia Deputación da Coruña

Asistencia técnica Grupo OBZ / www.obz.es

Deseño Grupo OBZ / www.obz.es

Imprime Imprenta Josman

Nº exemplares 500

Depósito Legal C 586-2010

EQUIPO PARTICIPANTE NA INVESTIGACIÓN E NA REDACCIÓN:

Isabel Muñoz Rodríguez

Directora do Centro de Información ás Mulleres de Muxía

Soledad Agra Tuñas

Psicóloga do Centro de Información ás Mulleres de Muxía

Eva M^a Garabal Nieto

Codirectora Desenvolvemento Local Grupo OBZ

Ismael Blanco Bouza

Codirector Desenvolvemento Local Grupo OBZ

Lucía Sánchez Canoura

Consultora Desenvolvemento Local Grupo OBZ

Gañadora do concurso de debuxo

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE. CONCELLO DE MUXÍA



/ Nerea Bermúdez Durán (10 anos)

/ CEIP Vilarmide

/ título: "Quen dixo que as mulleres non saben excavar"

| PRESENTACIÓN

A pesar dos logros acadados na igualdade ao longo dos últimos vinte anos e do cambio das leis a igualdade real aínda non está conquerida. Esta situación esixe que os poderes públicos continúen introducindo a óptica da igualdade en todas as súas actuacións ao amparo dos diversos compromisos adquiridos nos distintos programas en favor da plena incorporación das mulleres e dos homes no desenvolvemento da sociedade.

Apostar firmemente, a través da colaboración e do traballo común, polo avance na igualdade real é un dos obxectivos deste concello, para chegar a acadar resultados que fagan posible un futuro igualitario para todos os veciños e veciñas.

Os retos para os que debemos aportar solucións son múltiples e por iso é preciso, en primeiro lugar, **visibilizar** ás mulleres, facer visible a súa existencia, logros, aspiracións e necesidades, impulsando o **empoderamento** nas súas dúas acepcións: a individual, referida á dignidade de lugar de cada muller como persoa, e a colectiva, de dimensión política, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións.

O desenvolvemento de **accións positivas** para resolver problemas concretos debe estar hoxe avaliado e respaldado por unha visión máis ampla e global a través da aplicación da **transversalidade ou principio de mainstreaming**, é dicir, da organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito, que a igualdade de xénero se incorpore a todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas, por parte das persoas involucradas na adopción de decisións supoñendo, este feito, unha reestructuración na xestión local.

O proceso, entón, consiste en ter en conta o efecto diferencial que esas políticas, aínda as consideradas neutras, poidan ter sobre mulleres e homes, evitando que se produzan desequilibrios, derivados do xénero das persoas, na obtención de beneficios ou vantaxes.

Agardamos que este **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes** sirva para conquerir os obxectivos propostos e que supoña un cambio social a favor da igualdade no noso concello.

O meu agradecemento expreso a todas as persoas que aportaron as súas ideas e o seu tempo para que este proxecto vira a luz.

Félix Porto Serantes
Alcalde do Concello de Muxía

É para mín un motivo de satisfacción presentar o **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía (2010-2014)** que supón un compromiso de todos e todas para asumir a responsabilidade de propoñer solucións e levalas a cabo.

Este documento é froito da participación social e da implicación das distintas asociacións municipais, centros educativos, representantes políticos, persoal técnico e expertos en igualdade externos.

As distintas medidas e actuacións distribúense en cinco áreas: empoderamento e acción social, mercado laboral e usos do tempo, educación para a igualdade, violencia de xénero e transversalidade na xestión municipal.

Finalmente espero e desexo que todo este esforzo sirva para afrontar con valentía os desafíos que, sen dúbida, o futuro traerá consigo.

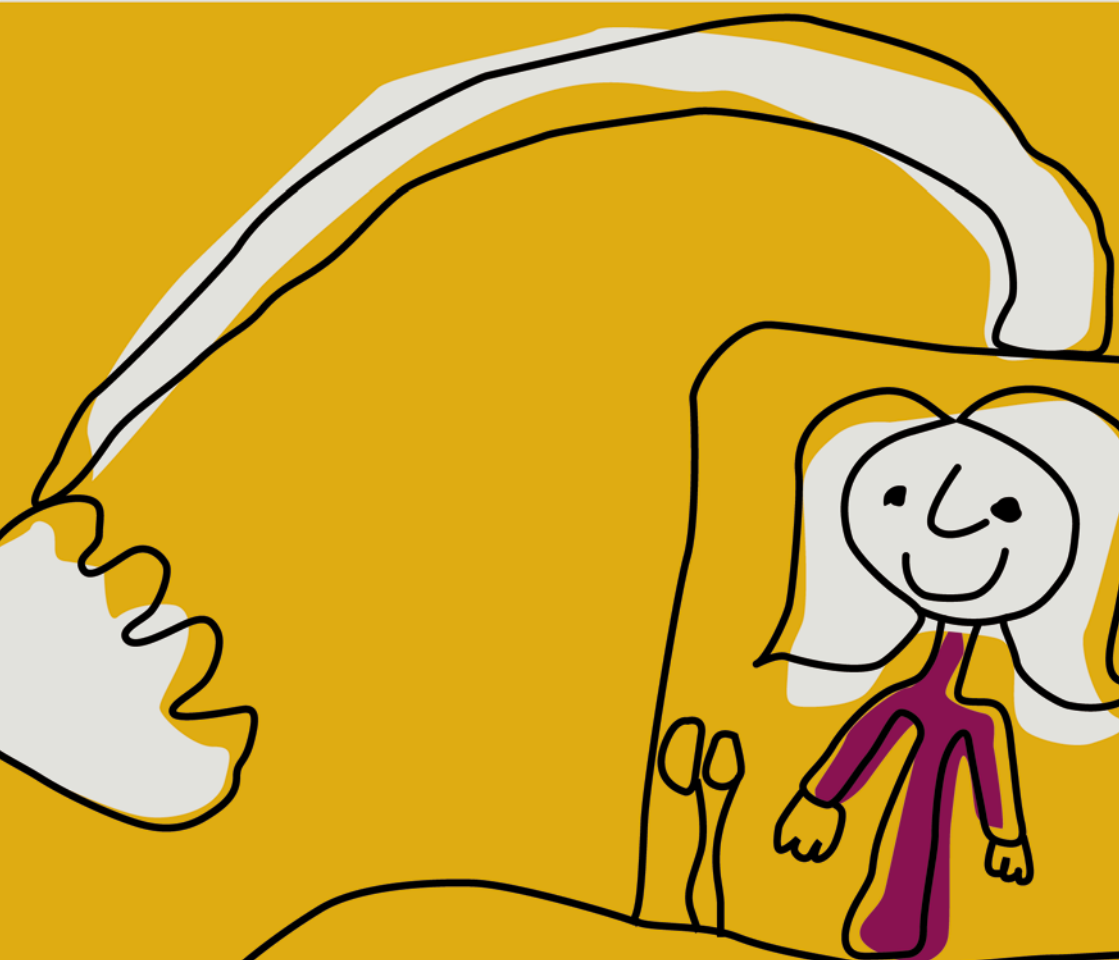
Irma García Barcia
Concelleira de Servizos Sociais do Concello de Muxía

ÍNDICE

01. Principios reitores da acción	10
02. Proceso de elaboración	13
03. Introducción e obxectivos	15
04. Áreas de actuación	19
4.1 Emporamento e acción social	20
4.2 Mercado laboral e usos do tempo	22
4.3 Educación para a igualdade	26
4.4 Violencia de xénero	28
4.5 Transversalidade na xestión municipal	30
05. Mecanismos de seguimento e avaliación	33
06. Anexos	37
6.1 Glosario	38
6.2 Lexislación específica	42
6.3 Bibliografía	43
6.4 Enderezos de interese	44
Agradecemento á participación	47

01

PRINCIPIOS REITORES
DA ACCIÓN



01.

| PRINCIPIOS REITORES DA ACCIÓN

O *principio da igualdade de oportunidades* entre mulleres e homes, constitúe un dos principios reitores da democracia e do Estado de Dereito, cuxo goce é un reto positivo e dinámico para toda a sociedade.

Desenvolver políticas de igualdade supón planificar; programar; executar e avaliar con perspectiva de xénero, e para isto, debemos partir duns principios que centren as liñas base da actuación e fundamenten o enfoque e as tendencias destas políticas.

Os principios reitores que deberán guiar o desenvolvemento deste **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía** son:

TRANSVERSALIDADE E PARTICIPACIÓN

DIVERSIDADE E MODERNIDADE

Principio de Transversalidade e Participación

Transversalidade significa integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas do Concello de Muxía, ou o que é o mesmo, nas distintas Concellerías e Áreas da administración municipal, comprometéndoas a previr e erradicar as situacións de desigualdade entre mulleres e homes nos eidos da súa competencia.

Para traballar nesta liña cóntase coa implicación das distintas Concellerías e Áreas do Concello de Muxía. Sen a súa participación activa non será posible a transversalidade. A participación supón involucrar ao conxunto dos axentes municipais (veciñanza, asociacións, centros educativos, tecido empresarial, sindicatos, etc.) no desenvolvemento do **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes**.

Principio de Diversidade e Modernidade

A diversidade non pode definirse destacando só as diferenzas propias dunha soa condición (sexo, idade, discapacidade, nacionalidade, etc.), senón como froito de combinacións sociais máis complexas.

A diversidade implica ter en conta as diferenzas pero tamén as similitudes. A diversidade forma parte das nosas sociedades. As mulleres, como os homes non son un todo homoxéneo, senón diverso e diferente. As desigualdades existentes non proveñen da diversidade senón dos prexuízos e as discriminacións ante esta. A diversidade é un mestura de diferenzas e similitudes, polo que non se refiren unicamente ás "minorías", ou a grupos específicos, senón a toda a sociedade. Ter en conta este principio implica valorar os distintos intereses das persoas que son distintas entre si, polo seu sexo, idade, nacionalidade, grao de independencia, mobilidade ou pola súa cultura, pero tamén valorar os intereses similares ou comúns que teñen todas elas.

A idea de modernidade está asociada coas ideas de innovación e progreso. Este principio pretende impulsar a creatividade, a orixinalidade e a imaxinación no deseño e a implementación das accións que este **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes** contempla, establecendo para elo, ademais, unha estrutura ou un marco de compromiso que favoreza a participación social e as aportacións da poboación de Muxía.

02

PROCESO DE
ELABORACIÓN



02.

PROCESO DE ELABORACIÓN

Como xa se mencionou, a participación é un dos principios reitores deste **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía**. A elaboración do mesmo contou cun proceso participativo, que de xeito sintético, se presenta na seguinte gráfica:

1ª FASE Impulso e coordinación inicial	➤	CONFIGURACIÓN DO EQUIPO TÉCNICO E DOCUMENTACIÓN TÉCNICA
2ª FASE Información e coordinación municipal	➤	DIVULGACIÓN E INVITACIÓN A TODAS AS CONCELLERÍAS A PARTICIPAR
3ª FASE Deseño e realización do diagnóstico participativo	➤	ANÁLISE CUANTITATIVA E CUALITATIVA DA SITUACIÓN DE IGUALDE DE XÉNERO NO MUNICIPIO
4ª FASE Elaboración do Plan e Validación participativa	➤	PLANIFICACIÓN OPERATIVA OU TANXIBILIDADE DA ESTRATEXIA PLANIFICADORA

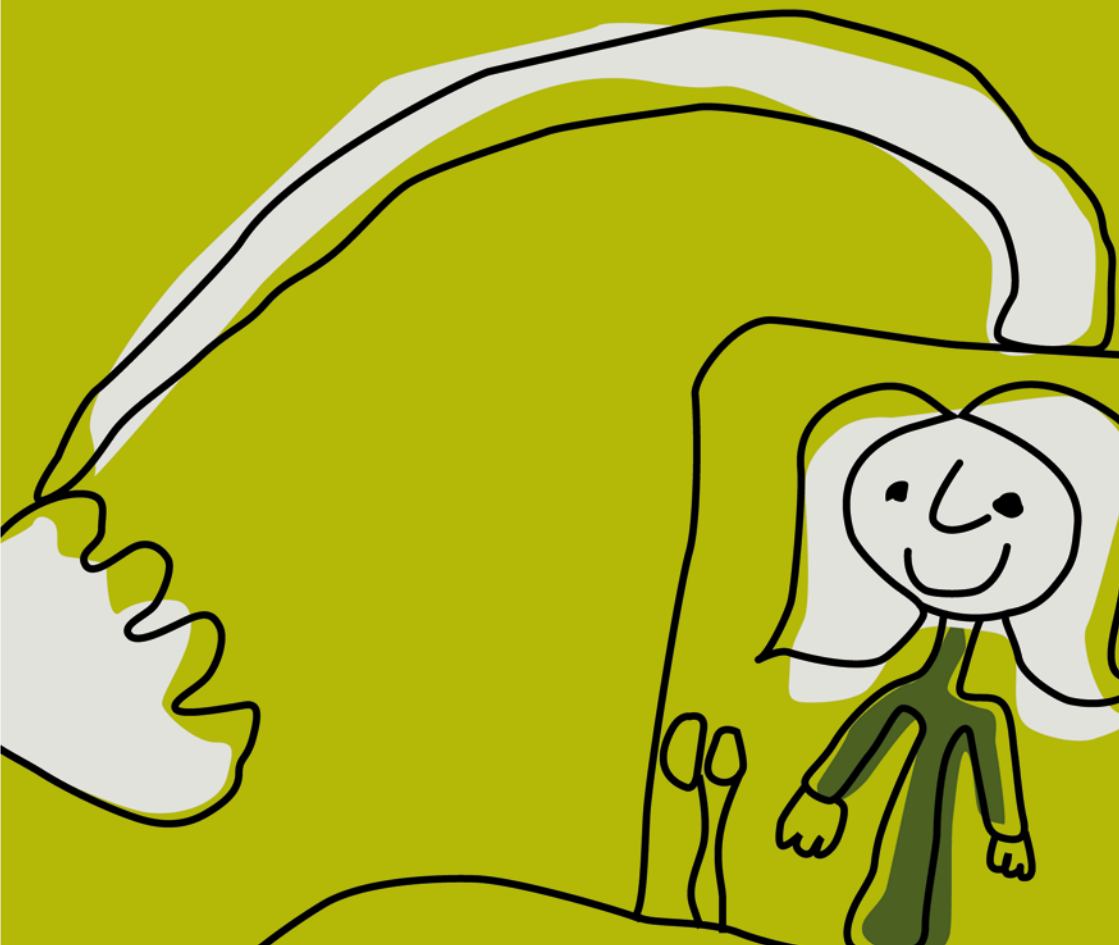
Para a elaboración do **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Muxía**, púxose en práctica unha metodoloxía amplamente participativa, por considerar que é a máis apropiada para acadar uns resultados útiles para mellorar a situación colectiva das persoas habitantes e residentes no concello muxián.

A utilidade fundamental da técnica empregada estriba en que busca a aprendizaxe mutua mediante técnicas de investigación orientadas nun senso democratizador e participativo, que favorecen a creación de solucións programáticas e que se correspondan axeitadamente coas problemáticas detectadas.

Así, e co fin de detectar as demandas reais relacionadas co obxecto de estudo, contouse coa participación da veciñanza, persoal técnico e responsables políticos, ao longo de diversas fases do proxecto e, a través de distintas técnicas de investigación e participación, **tales como: reunións de traballo, entrevistas persoais e grupais semiestruturadas e en profundidade, cuestionarios e mesas de traballo por temáticas.**

03

INTRODUCCIÓN E
OBJETIVOS



03.

I INTRODUCCIÓN E OBXECTIVOS

Ao longo dos últimos anos, o Concello de Muxía mantivo un alto grao de compromiso coa tarefa de fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no seu territorio. Con ese fin, en xullo de 2002 créase o Centro de Información ás Mulleres (CIM), co obxectivo prioritario de deseñar e desenvolver políticas de igualdade e accións específicas para a súa consecución en todos os ámbitos. Froito desta decisión, aprobouse o **I Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres 2004-2006**, recollendo os principios reitores das actuacións que se viñan desenvolvendo en materia de igualdade nese momento en Galicia.

As novas esixencias e reivindicacións sociais e a pervivencia das desigualdades de xénero deron lugar, nos últimos tempos, a un desenvolvemento normativo cada vez máis inclusivo desde o punto de vista territorial e cada vez máis específico desde o punto de vista sectorial (laboral, económico, participación social, uso dos tempos, violencia de xénero...) enmarcado, principalmente, no abano de políticas públicas a poñer en marcha por parte das administracións e do que dan conta moitas das iniciativas legislativas levadas a cabo tanto no ámbito galego (Lei 7/2004 para a igualdade de mulleres e homes Lei 2/2007 do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, Lei 11/2007 para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero...) como no estatal (Lei orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, Lei 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes...). É neste contexto no que se encadra a elaboración do **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Muxía 2010-2014**, impulsado pola administración municipal e deseñado en base a un amplo proceso de participación social.

Ademais da situación global á que facemos referencia, o desenvolvemento do **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Muxía 2010-2014** enmárcase nun contexto socioeconómico que condiciona o exercicio igualitario dos dereitos por parte das mulleres, as súas expectativas laborais así como os usos do seu tempo. A consolidación das políticas de igualdade no concello de Muxía pasa pola posta en marcha de proxectos que atendan ás necesidades prácticas das mulleres, pero que tamén teñan en conta os seus intereses estratéxicos, aqueles que reclaman un cambio estrutural na organización social e que constitúen un desafío directo aos roles tradicionais de xénero.

A finalidade do **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Muxía 2010-2014** é a de mellorar a situación social, laboral e económica das mulleres promovendo a aplicación do principio de igualdade como garante dunha sociedade igualitaria. Esta nova perspectiva significa integrar a óptica da igualdade nas políticas de intervención municipal e a promoción da participación das mulleres en todos os

ámbitos, especialmente na economía produtiva, facéndoas axentes copartícipes da toma de decisións, xa que sen a participación activa das mulleres e a incorporación das súas necesidades e intereses, a todos os niveis na toma de decisións, non se fará realidade o obxectivo da igualdade.

O principal reto ao que se enfronta o **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Muxía 2010-2014** é o de conseguir que a participación e a representación das mulleres e dos homes do noso concello se faga en igualdade de condicións en todos os eidos da vida social, política, cultural e económica.

De aí que a misión explícita que asume este **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Muxía 2010-2014** é a de servir de instrumento de acción política, para fortalecer o proceso de transformación social das relacións de xénero, en miras da consecución efectiva da igualdade de xénero. Consecuentemente, asírase a que o **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades** sirva para poñer en valor a igualdade e o xénero a través de cambios substanciais nos comportamentos, actitudes, formas de vida e nas estruturas sociais que mulleres e homes compoñen.

Para a elaboración das medidas levouse a cabo, durante a preparación e deseño do plan, un proceso participativo que consistiu na realización de entrevistas e xuntanzas, así como na organización de catro mesas de traballo sectoriais que outorgaron á cidadanía e aos axentes participantes certo protagonismo na definición e selección das propostas resultantes.

O **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía** terá unha duración de 5 anos (2010-2014), permitindo unha planificación a longo prazo dos obxectivos que cómpre acadar, xunto coa priorización das intervencións que se levarán a cabo.

O contido do Plan de Acción está artellado en torno a 5 áreas de actuación que desenvolven 5 obxectivos xerais, 13 obxectivos específicos, 53 medidas e 111 propostas de actuación.

Os ámbitos prioritarios de actuación para que a igualdade sexa real e non só formal son os seguintes:

- 1 EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL**
- 2 MERCADO LABORAL E USOS DO TEMPO**
- 3 EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE**
- 4 VIOLENCIA DE XÉNERO**
- 5 TRASVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL**

03.

OBXECTIVO PRINCIPAL

O II PIOM ten como principal obxectivo mellorar a situación social, laboral e económica das mulleres de Muxía, promovendo a aplicación do principio de igualdade como garante dunha sociedade igualitaria.

Obxectivos xerais das áreas:

ÁREA 1.

PROMOVER A MELLORA DA CALIDADE DEVIDA DAS MULLERES A TRAVÉS DO FOMENTO DE RELACIÓNS IGUALITARIAS.

ÁREA 2.

ACADAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO LABORAL E NOS USOS DO TEMPO.

ÁREA 3.

PROMOVER VALORES DE IGUALDADE QUE DIMINUÁN OS PREXUÍZOS E ESTEREOTIPOS DE XÉNERO.

ÁREA 4.

ELIMINAR TODAS AS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA AS MULLERES.

ÁREA 5.

TER EN CONTA A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA XESTIÓN MUNICIPAL.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

As áreas de actuación desenvolven 13 obxectivos específicos:

01. Fomentar o compromiso do tecido asociativo coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

02. Motivar a participación social das mulleres e visibilizar as súas aportacións.

03. Fomentar hábitos de vida saudables a través da saúde integral e do autocoidado.

04. Promover o acceso e a permanencia no mercado laboral dun xeito igualitario a través da formación para o emprego.

05. Apoiar e potenciar o emprendemento feminino.

06. Contribuír á conciliación persoal, familiar e laboral.

07. Acadar a responsabilidade compartida no ámbito familiar e reprodutivo.

08. Fomentar a implicación das familias na coeducación.

09. Potenciar a participación do alumnado na construción dun modelo de relacións igualitarias.

010. Contribuír á eliminación da violencia de xénero a través da prevención.

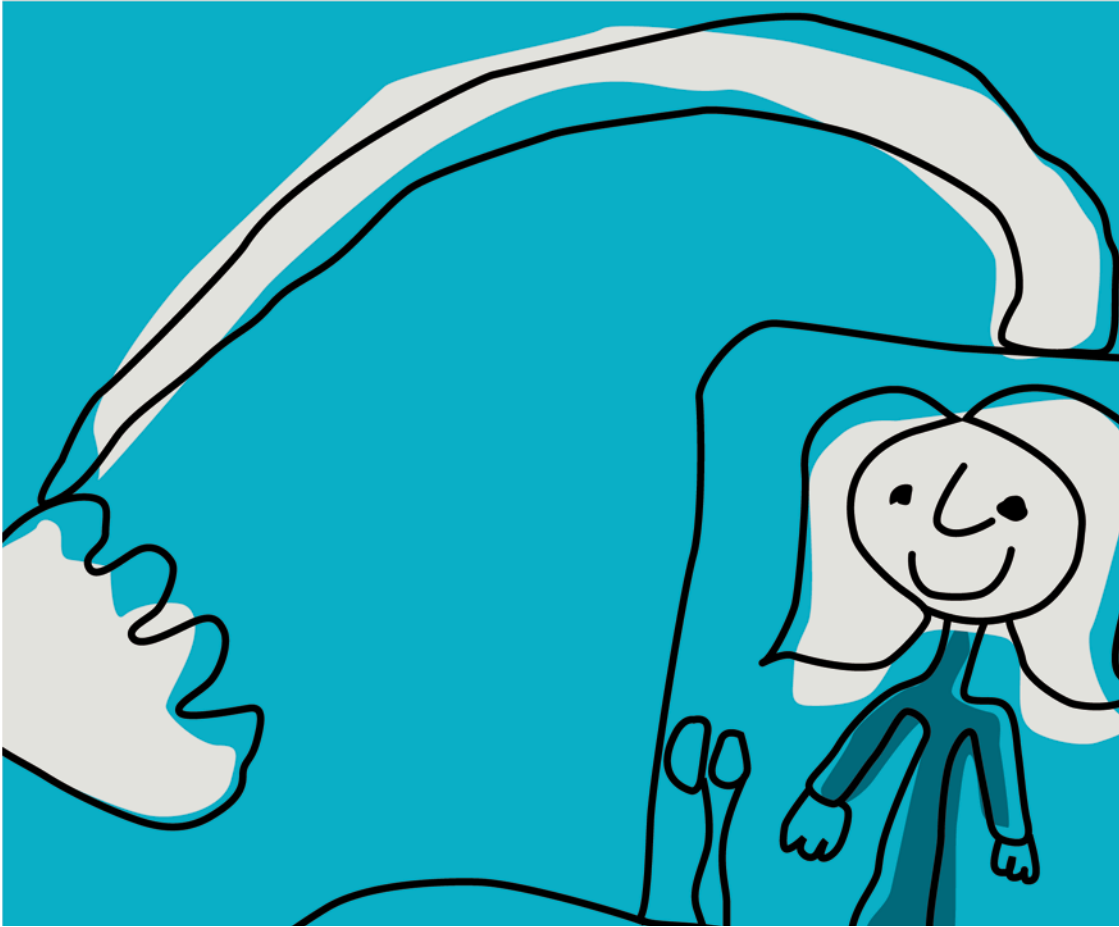
011. Mellorar a atención e a coordinación nos procesos de atención ás vítimas de violencia de xénero.

012. Incorporar a perspectiva de xénero na análise e na toma de decisións das áreas do ámbito municipal.

013. Promover a cooperación e a coordinación institucional para o desenvolvemento do principio de igualdade.

04

AREAS DE ACTUACIÓN



04.

ÁREA I | EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL

Esta área desenvólvese por medio de **3 obxectivos específico, 12 medidas e 31 actuacións** cuxo obxectivo principal é promover a mellora da calidade de vida das mulleres a través do fomento de relacións igualitarias.

A posta en marcha de políticas de promoción da Igualdade forman parte das estratexias que contribúen a ir reducindo as desigualdades históricas. Unha destas desigualdades pódese observar na menor representación de mulleres en postos de toma de decisións como son os cargos directivos das empresas ou dos colectivos sociais, culturais e deportivos. A pesar de que en moitos ámbitos a participación de mulleres supera a de homes, os órganos de dirección e xestión seguen estando masculinizados.

A presenza de mulleres en órganos de goberno e toma de decisións percíbese que ten mellorado no eido local nos derradeiros anos, pero aínda é preciso seguir afianzando a súa presenza en órganos de decisión, tanto a nivel político como social.

É necesario, polo tanto, a promoción dunha representación e dunha participación máis igualitaria entre mulleres e homes no ámbito político, económico, social, sindical, cultural e deportivo, o que se favorece por medio da creación de espazos para o empoderamento das mulleres e a súa formación en habilidades e estratexias de dinamización e participación. Deste xeito, concíbese o movemento asociativo como un instrumento de cambio social fundamental, xa sexa con organización só de mulleres - como as de palilleiras ou de mulleres rurais-, ou asociacións mixtas, nas que é preciso incorporar de xeito gradual a perspectiva de xénero e o desenvolvemento de mecanismos de participación plenamente igualitaria. No caso de Muxía, compre intensificar a coordinación e a colaboración entre os distintos departamentos municipais e o tecido asociativo máis dinámico e motivado no fomento da igualdade de oportunidades.

Nesta área tamén se inclúen medidas para a adopción de hábitos de vida máis saudables. Por regra xeral, as mulleres practican menos deporte que os homes, o que adoita ser consecuencia dos diferentes usos do tempo, así como da oferta e o deseño das actividades deportivas de xeito diferenciado (deportes masculinos e femininos). Neste senso, é necesario, por unha banda, desestereotipar ditas actividades, impulsando a práctica deportiva das mulleres en xeral, e de xeito máis concreto en aqueles deportes máis masculinizados ou feminizados, no caso dos homes; e, por outra, é preciso intervir para evitar o abandono temperá do deporte por parte das mulleres máis novas.

Por todo o anterior, desde o **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía**, abárcase de forma específica o desenvolvemento de medidas de participación por parte das mulleres, conxuntamente con tarefas de sensibilización en perspectiva de xénero á poboación, intercambio de experiencias, e a través de actividades para un mellor aproveitamento do tempo de lecer e a promoción da práctica deportiva, principalmente entre as mulleres.

Área 1: EMPODERAMENTO E ACCIÓN SOCIAL

Obxectivo xeral Promover a mellora da calidade de vida das mulleres a través do fomento de relacións igualitarias.

Obxectivo específico	1- Fomentar o compromiso do tecido asociativo coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Fomentar e apoiar o asociacionismo de mulleres, especialmente no rural.	Mulleres e colectivos de mulleres, Asociacións de mulleres.	Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres.
Asesorar e apoiar ás asociacións que promovan o fomento da igualdade e que desenvolvan actuacións contidas no PIOM.	Tecido asociativo.	Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres.
Aumentar os recursos especializados para o fomento da participación cidadá.	Toda a poboación.	Alcaldía, Concellería de Servizos Sociais.
Obxectivo específico	2- Motivar a participación social das mulleres e visibilizar as súas aportacións.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Motivar o uso dos recursos socioeducativos, asociativos e de voluntariado por parte das mulleres.	Mulleres e colectivos de mulleres, Asociacións de mulleres.	Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres, Servizo de Educación Familiar, Unidade de Traballo Social.
Promover actuacións que visibilicen as aportacións das mulleres do concello.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres, Concellería de Cultura, Turismo e Artesanía, Asociacións de Palilleiras e Encaixeiras, Asociacións de Mulleres Rurais, Artesás.
Divulgar a acción cultural das mulleres.	Toda a poboación.	Concellería de Cultura, Turismo e Artesanía, Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres, Centros Educativos, ANPAS.

04.

Obxectivo específico	3 - Fomentar hábitos de vida saudables a través da saúde integral e o autocoidado.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Desenvolver accións de información e sensibilización sobre a saúde das mulleres.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Centro de Saúde.
Potenciar nas mulleres o coñecemento da súa sexualidade.	Mulleres.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Desenvolver campañas para a prevención de condutas insás.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Unidade de Traballo Social. Centros Educativos. Centro de Saúde.
Promover un envellecemento activo.	Mulleres e homes maiores.	Concellería de Servizos Sociais. Concellería de Cultura, Turismo e Artesanía. Servizo de Educación Familiar. Unidade de Traballo Social. Persoal técnico de Deportes.
Sensibilizar sobre os beneficios da práctica deportiva.	Toda a poboación.	Persoal técnico de Deportes. Concellería de Obras. Concellería de Urbanismo.
Impulsar a creación de espazos públicos que contribúan a fomentar servizos alternativos de ocio para a mocidade.	Mocidade.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.

ÁREA 2 | MERCADO LABORAL E USOS DO TEMPO

Esta área céntrase de xeito específico na promoción e fomento da igualdade de oportunidades no traballo e no emprendemento, na mellora da formación para o emprego, así coma no intento de superar as dificultades que existen para compaxinar os tempos persoais, familiares e laborais, principalmente no caso das mulleres.

Desenvólvese por medio de **4 obxectivos específicos, 11 medidas e 25 actuacións**. Con estes obxectivos e medidas preténdese, a través da información, a formación, a sensibilización, o apoio a propostas innovadoras e a proxectos profesionais das propias mulleres, acelerar a inserción laboral, as taxas de emprendemento feminino e mellorar as condicións de e para o traballo.

Preténdese potenciar a formación para o emprego como mecanismo para a inserción laboral das mulleres xa que, como é ben sabido, as taxas de ocupación aumentan canto maior é o nivel de instrución acadado. En Muxía, a pesar dos progresos obtidos nas derradeiras décadas coa profesionalización de certas actividades económicas tradicionalmente femininas, como é o caso do marisqueo a pé ou os servizos de proximidade, as mulleres seguen mantendo unhas taxas de ocupación menores que as dos homes, co mesmo nivel de estudos finalizados.

○ **Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Muxía** tamén recolle unha serie de medidas de acción positiva que pretende dar protagonismo á iniciativa empresarial, a través da promoción do autoemprego, da formación e o acompañamento de mulleres emprendedoras como unha saída viable ante un mercado laboral periférico e con moitas deficiencias estruturais.

No tocante aos usos do tempo, é preciso salientar a forte división sexual histórica do traballo, e a división dos espazos e as responsabilidades en dous ámbitos: o público (ámbito masculino) e o privado (ámbito feminino). Co paso do tempo, esta división tense flexibilizado, debido á maior presenza das mulleres no mercado laboral, a política, o asociacionismo, etc., pero pola contra, non se ten producido unha situación equivalente no ámbito privado, no que actualmente, non existe unha corresponsabilidade equilibrada na realización das tarefas domésticas, na educación dos fillos e das fillas, e no coidado das persoas dependentes.

Este desequilibrio nas responsabilidades entre homes e mulleres, produce unha sobrecarga para as mulleres, o que se denomina “dobre xornada”: traballar no ámbito público e privado, sendo unha das principais dificultades para a existencia real e efectiva da igualdade de oportunidades entre os dous sexos.

Para paliar parte destes desequilibrios, o **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades de Muxía**, recolle medidas específicas para impulsar, por unha banda, a asunción da responsabilidade pública na materia e, por outra, a corresponsabilidade entre mulleres e homes.

04.

Área 2: MERCADO LABORAL E USOS DO TEMPO

Obxectivo xeral Acadar a igualdade de oportunidades no mercado laboral e nos usos do tempo.

Obxectivo específico	1 - Promover o acceso e a permanencia no mercado laboral dun xeito igualitario a través da formación.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Impulsar actividades de formación que aumenten a empregabilidade das mulleres e a incorporación dos homes a sectores infrarepresentados.	Mulleres e homes en idade activa.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Unidade de Traballo Social. Servizo de Educación Familiar. Consellería de Traballo e Benestar. Servizo Galego de Colocación. Sindicato Labrego Galego. Unións Agrarias.
Impulsar actividades de información e sensibilización que aumenten a empregabilidade das mulleres.	Mulleres en idade activa. Tecido empresarial.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Sindicato Labrego Galego. Unións Agrarias.
Mellorar a coordinación cos Servizos Públicos de Emprego e demais entidades a nivel autonómico implicadas na formación e promoción laboral das mulleres.	Mulleres en idade activa.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo Galego de Colocación.
Obxectivo específico	2 - Apoiar e potenciar o emprendemento feminino.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Fomentar o espírito emprendedor das mulleres a través de accións de promoción e divulgación do autoemprego.	Mulleres e homes en idade activa.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Grupo de Desenvolvemento Rural Costa da Morte. Grupo de Acción Local Costa da Morte.
Realizar accións formativas dirixidas a mulleres emprendedoras.	Mulleres emprendedoras.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.

Obxectivo específico	3 - Contribuír á conciliación persoal, laboral e familiar.	
MEDIDAS	PERSONAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Apoiar e informar sobre programas de respiro para persoas cuidadoras.	Persoas maiores e/ou dependentes. Persoas cuidadoras.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Fomentar a coordinación coa Administración Autonómica e con outras entidades para a ampliación dos servizos públicos de proximidade.	Toda a poboación.	Alcaldía. Concellería de Servizos Sociais
Potenciar o desenvolvemento de actividades posteriores ou previas ao horario escolar e durante os períodos de vacacións.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Persoal técnico de Deportes. Centros educativos. ANPAS.
Promover medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral na administración municipal.	Persoal técnico municipal.	Alcaldía.
Implantar na web municipal contidos de internet de proximidade (e-administración)	Toda a poboación.	Unidade de Traballo Social. Persoal técnico Auxiliar e Administrativo.
Obxectivo específico	4 - Acadar a responsabilidade compartida no ámbito familiar e reprodutivo.	
MEDIDAS	PERSONAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Desenvolver accións de sensibilización que fomenten a responsabilidade compartida das tarefas no ámbito familiar e reprodutivo.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Centros educativos. ANPAS. Medios de Comunicación (El Correo Gallego, Radio Nordés...).

04.

ÁREA 3 | EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

Esta área desenvólvese a través de **2 obxectivos específicos, 6 medidas e 17 actuacións**, cuxo obxectivo principal é promover valores de igualdade que diminúan os prexuízos e estereotipos de xénero.

A adquisición de coñecementos e o acceso á educación é un elemento básico para o desenvolvemento persoal, o incremento da autonomía individual, e a exploración das nosas capacidades e potencialidades. Despois de moitos anos de obstáculos e límites ao goce por parte das mulleres dos diferentes tipos de educación, é un feito que, a día de hoxe as leis teñen feito posible que dito acceso sexa en condicións de igualdade e a todos os seus graos do ensino. O lado pesimista destes datos, ten que ver coa Formación Profesional, xa que existe unha tendencia de descenso do número de mulleres matriculadas. Por tal motivo, parece necesario a actuación neste eido por parte das administracións educativas competentes.

A consolidación da presenza feminina en case todas as áreas do ensino debe acompañarse, ao mesmo tempo, dunha educación en valores de igualdade desde a infancia e a adolescencia que favoreza a consecución dunha sociedade futura con maiores cotas de liberdade para mulleres e homes. A incorporación da perspectiva de xénero na educación é unha estratexia chave para evitar prexuízos na elección de profesións, nos comportamentos e nas actitudes e aptitudes sociais.

Por todo o anterior, o **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía** pretende, coas seguintes medidas, impulsar modelos educativos baseados nos principios e nas prácticas da igualdade de oportunidades que, en definitiva, permitan unha socialización e a creación de valores cruciais na construción dunha sociedade con igualdade de dereitos e oportunidades.

Área 3: EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE

Obxectivo xeral Promover valores de igualdade que diminúan os prexuízos e estereotipos de xénero.

Obxectivo específico	1 - Fomentar a implicación das familias na coeducación.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Potenciar proxectos para o fomento da coeducación no ámbito familiar; dirixidos a nais e pais.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Centros educativos. ANPAS.
Aumentar as canles de información e comunicación entre as familias e os axentes implicados na educación.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Centros educativos. ANPAS.
Obxectivo específico	2 - Potenciar a participación do alumnado na construción dun modelo de relacións igualitarias.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Concienciar sobre a diversidade de modelos de feminidade e masculinidade que existen na sociedade actual.	Alumnado dos Centros educativos.	Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Centros Educativos.
Desenvolver actividades educativas que promovan a igualdade nas relacións afectivo-sexuais.	Alumnado dos Centros educativos.	Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Centros Educativos. Centro Quérote.
Fomentar a eliminación dos roles de xénero no tempo de lecer.	Alumnado dos Centros educativos.	Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Persoal técnico de Deportes. Centros Educativos.
Colaborar coas entidades e institucións implicadas na coeducación.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Centros educativos. Outras entidades e institucións.

04.

ÁREA 4 | VIOLENCIA DE XÉNERO

Esta liña do PIOM desenvólvese a través de **2 obxectivos específicos, 11 medidas e 20 actuacións**, cuxo obxectivo principal é eliminar todas as formas de violencia contra as mulleres.

A violencia contra as mulleres é a proba máis evidente da discriminación, da situación de desigualdade e das relacións de poder de moitos os homes sobre as mulleres. Esta violencia impide a moitas mulleres o aproveitamento dos seus dereitos e liberdades e constitúe unha forma de control social para o mantemento de situacións de desigualdade.

A violencia de xénero foi recoñecida polas Nacións Unidas como o crime encuberto máis frecuente do mundo. Polo tanto, non se trata dunha problema do ámbito privado, senón que ocorre en todas as sociedades e en todos os niveis sociais.

As manifestacións da violencia de xénero son moi variadas: desde as máis evidentes, como os malos tratos físicos e psíquicos realizados no ámbito doméstico, as agresións sexuais, o acoso sexual ou a violación, ás máis sofisticadas, como a publicidade, que proxecta imaxes das mulleres que non se corresponden coa realidade, ou a constante utilización dunha linguaxe sexista que exclúe, invisibiliza e menospreza ás mulleres.

Polo tanto, a abordaxe da violencia de xénero require dun enfoque integral, coa adopción de medidas capaces de modificar as relacións entre as mulleres e os homes. No Plan contéplase, por unha banda, a mellora na atención ás mulleres que sofren ou teñan sufrido situacións de violencia e, por outra, a prevención das condutas violentas como forma de promover a igualdade entre mulleres e homes.

Área 4: VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo xeral Eliminar todas as formas de violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico	1- Contribuír á eliminación da violencia de xénero a través da prevención.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Realizar accións dirixidas ao ámbito educativo onde se traballe a tolerancia cero ante actos de violencia e se informe sobre os efectos e consecuencias que xera o maltrato.	Alumnado dos centros educativos, Profesorado, Familias.	Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres, Servizo de Educación Familiar, Concellería de Cultura, Turismo e Artesanía, Centros educativos, ANPAS.
Realizar accións de información e sensibilización sobre a violencia contra as mulleres dirixidas á poboación.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais, Centro de Información ás Mulleres.

Difundir os recursos dispoñibles para o tratamento e a intervención en materia de violencia de xénero entre a poboación.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Dotar ás mulleres en risco de violencia de recursos básicos para a súa autonomía.	Mulleres.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Policía Local.
Obxectivo específico	2 - Mellorar a atención e a coordinación nos procesos de intervención e atención ás vítimas de violencia de xénero.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Realizar difusión dos recursos e servizos municipais existentes para o tratamento e a intervención da violencia de xénero entre outros recursos e servizos implicados.	Sergas. Garda Civil. Policía Local. Xulgado. Centros educativos.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Unidade de Traballo Social.
Garantir asesoramento xurídico, psicolóxico e de orientación laboral permanente e gratuito ás mulleres en situación de violencia.	Mulleres en situación de violencia.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Dispor de recursos para facer fronte a situacións de emerxencia.	Mulleres en situación de violencia.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Policía Local. Garda Civil.
Establecer nas bases para o acceso á formación e para a contratación de persoal municipal unha puntuación específica para as persoas en risco social.	Mulleres en risco social.	Departamento de Contratación. Secretaría.
Mellorar a coordinación municipal e interinstitucional na loita contra a violencia de xénero.	Mulleres en situación de violencia. Agresores. Menores en risco de situación delictiva.	Alcaldía. Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Unidade de Traballo Social. Sergas. Policía Local. Garda Civil. Xulgado. Institucións Penitenciarias.
Promover a participación do persoal especializado en informar e atender casos de violencia de xénero, en actividades de formación avanzada.	Persoal técnico implicado na atención e intervención en violencia de xénero.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Atención e tratamento psicosanitario de patoloxías e dependencias ao alcohol e a outras substancias aditivas, dirixido tanto a mulleres en situación de violencia como a agresores.	Mulleres en situación de violencia. Agresores.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar.

04.

ÁREA 5 | TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL

Esta liña do PIOM desenvólvese a través de **2 obxectivos específicos, 13 medidas e 8 actuacións**, cuxo obxectivo principal trata de ter en conta a perspectiva de xénero na xestión municipal.

Esta área de actuación está concibida para actuar especificamente dentro do marco da propia institución municipal e, polo tanto, a súa aplicación debe entenderse como complementaria, aínda que non por iso menos necesaria, das medidas e accións positivas establecidas nas outras catro áreas de acción dirixidas ao conxunto da poboación.

As medidas desta área van encamiñadas a introducir o principio de igualdade de oportunidades dentro do quefacer da administración municipal, de forma que este principio se amose como modelo para outras entidades tanto públicas como privadas do concello de Muxía, e por suposto, ás veciñas e aos veciños.

Aínda que todas as Administracións Públicas levan tempo traballando no desenvolvemento de plans de acción favorecedores da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, parece evidente que o eido municipal, sendo o máis próximo ás necesidades e demandas sociais da poboación, ten a responsabilidade de asegurar a resposta a ditas necesidades e demandas. Por tal motivo, derívase a imprescindible implicación das administracións locais no desenvolvemento de políticas de igualdade de oportunidades.

Os datos oficiais amosan que o camiño cara a igualdade real acaba de comezar: De tal xeito, o Concello de Muxía ten a oportunidade e a obriga, a través da implementación do **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes**, de promover a igualdade no noso municipio, comprometéndose de xeito efectivo e práctico con este principio.

Área 5: TRANSVESALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL.

Obxectivo xeral Ter en conta a perspectiva de xénero na xestión municipal.

Obxectivo específico	I- Incorporar a perspectiva de xénero na análise e na toma de decisións das áreas do ámbito municipal.	
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Publicar o PIOM.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Facer difusión do PIOM.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Realizar unha avaliación do PIOM.	Persoal técnico municipal.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Realizar campañas públicas que fomenten a igualdade de xénero, con especial incidencia nas datas de maior repercusión social.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Empregar a variable sexo na recollida de información sobre o desenvolvemento das accións e programas así como nas memorias de xestión dos servizos e departamentos.	Toda a poboación.	Todos os departamentos municipais.
Facer uso dunha linguaxe non sexista.	Toda a poboación.	Todos os departamentos municipais.
Crear na web municipal un enlace directo e estable ao Centro de Información ás Mulleres.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Unidade de Traballo Social.
Introducir un módulo formativo en igualdade de oportunidades en toda a formación que se promova desde o Concello.	Toda a poboación. Persoal técnico municipal.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Promover a mellora dos equipamentos rurais e urbanos para o fomento dunha mobilidade sostible que teña en conta os usos por parte das mulleres así como doutros colectivos con problemas de accesibilidade.	Toda a poboación.	Alcaldía. Concellería de Obras. Concellería de Urbanismo.

04.

2 - Promover a cooperación e a coordinación institucional para o desenvolvemento do principio de igualdade.		
Obxectivo específico		
MEDIDAS	PERSOAS E ENTIDADES DESTINATARIAS	AXENTES RESPONSABLES
Crear e poñer en funcionamento un Consello Local pola Igualdade.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Unidade de Traballo Social. Concellería de Cultura, Turismo e Artesanía. ANPAS. Asociacións de mulleres. Centros educativos.
Facer difusión ao persoal técnico municipal das iniciativas que se poñan en marcha en materia de igualdade no municipio.	Persoal técnico municipal.	Centro de Información ás Mulleres.
Colaborar na difusión e desenvolvemento de actuacións, campañas e materiais relacionados coa promoción da igualdade e a prevención da violencia de xénero realizadas polas diversas administracións, entidades e organismos públicos.	Toda a poboación.	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres.
Ter en conta a dispersión poboacional e os equipamentos parroquiais na organización de actividades para o fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes contidas no PIOM.	Toda a poboación	Concellería de Servizos Sociais. Centro de Información ás Mulleres. Servizo de Educación Familiar. Concellería de Cultura, Turismo e Artesanía.
Establecer acordos de colaboración con entidades supramunicipais que traballen no desenvolvemento local.	Toda a poboación.	Todos os departamentos.

05

MECANISMOS
DE SEGUIMIENTO E
AVALIACIÓN



05.

| MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para obter un funcionamento óptimo do **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía** é necesario definir e poñer en marcha mecanismos de seguimento das actuacións, ao tempo que estratexias de avaliación que permitan valorar dun xeito sistemático e rigoroso o alcance real de ditas actuacións. Isto debe ofrecer información relevante para orientar a toma de decisións de cara a potenciar os logros e a corrixir as súas posibles carencias. Polo tanto, o sistema de seguimento e avaliación do Plan levarase a cabo a través de diferentes recursos instrumentais, cuestionarios, informes e memorias que avalíen as accións levadas a cabo.

Para o correcto seguimento do Plan teranse en conta aspectos cuantitativos e cualitativos. Tratarase de recoñecer, por unha banda, as actividades que se vaian realizando, en relación con seus obxectivos, persoas participantes, custo das accións, etc. e, por outra, valoraranse aspectos cualitativos relativos á consecución de logros, á percepción e satisfacción das accións por parte das persoas responsables da súa execución, das persoas participantes, etc.

No tocante á avaliación, será de tipo participativo, polo que involucrará tanto ás persoas responsables como ás beneficiarias do Plan no proceso avaliativo, a través de canles formais e informais de comunicación que faciliten a retroalimentación.

Os instrumentos principais para tal fin serán:

a Levarase a cabo un seguimento anual do grao de cumprimento das accións previstas no Plan, xunto cunha avaliación intermedia aproximadamente na metade da vixencia do PIOM (aos dous-tres anos) e unha ao final, que medirá o grao de obtención dos obxectivos e resultados esperados, a satisfacción de expectativas e as necesidades, así como a visibilidade das novas accións para a elaboración e aprobación dun III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades en Muxía.

b Elementos de recollida da opinión da veciñanza. Habilitarase un buzón de suxestións de fácil acceso para o público, no que se poderán depositar opinións, suxestións e aportacións para conquistar melloras do **II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes**. Coa mesma finalidade publicarase o documento completo do Plan na páxina web municipal permitindo a recollida de achegas e ideas a través do correo electrónico xeral.

c Manteranse xuntanzas, polo menos anuais, entre os representantes políticos e técnicos para informar e avaliar o desenvolvemento do II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.

En conxunto e a modo de resumo, a finalidade do seguimento e da avaliación é a de velar para que o Plan responda aos obxectivos definidos e se poidan adoptar medidas correctoras no caso de atopar desviacións.

05.

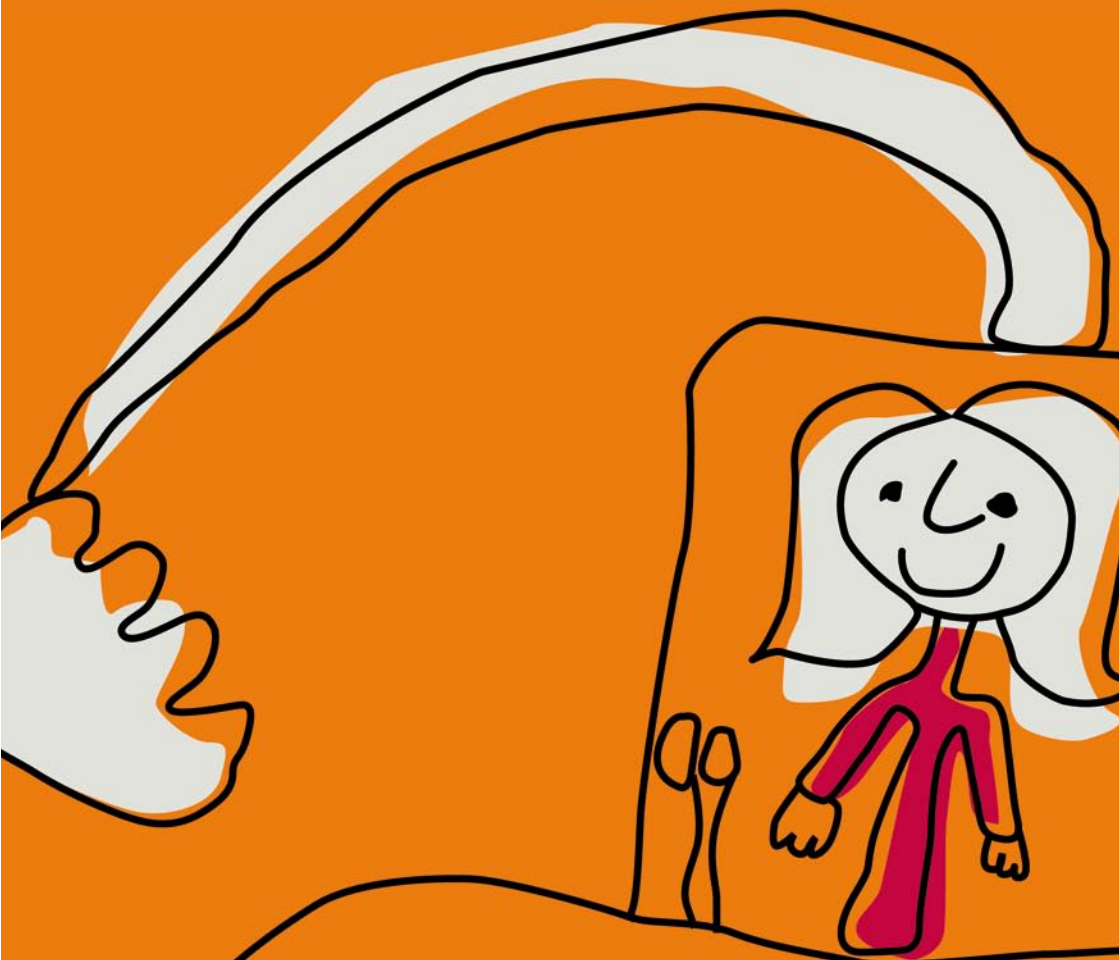
Para levar a cabo o seguimento e a avaliación foron establecidos, xunto coas accións previstas (fichas operativas), indicadores que servirán para medir o grao de execución de cada un dos proxectos e actividades do Plan.

Algúns dos indicadores a empregar serán os seguintes:

- Número de accións executadas.
- Número de asistentes ás accións, segundo sexo e área de actuación.
- Perfís das persoas asistentes ás actividades.
- Número de accións executadas/número de execución prevista*100.
- Satisfacción das persoas asistentes ás diferentes accións.
- Calidade do material empregado.
- Nº de beneficiarias e beneficiarios das diferentes accións/número previsto *100.
- Número de entidades e asociacións participantes.
- Número de profesionais implicados na execución.
- Satisfacción do persoal implicado.
- Custo de cada acción.
- Custo medio por beneficiaria/o.
- Número de investigacións ou estudos realizados nesta materia.
- Número de campañas realizadas.
- Número de consultas levadas a cabo.
- Inversión económica (estimado e final)

06

ANEXOS



06.

6.1. GLOSARIO

A ACCIÓN POSITIVA

Estratexias e pautas de actuación que procuran e permiten incidir e corrixir as discriminacións resultantes de prácticas sociais establecidas historicamente, co obxectivo de establecer a igualdade de oportunidades.

B BOAS PRÁCTICAS

Accións positivas realizadas para conseguir a igualdade de oportunidades para as mulleres. A súa aplicación e resultados sérvenlles de modelo a organismos e entidades para futuras planificacións e actuacións.

C COEDUCACIÓN

Unha educación centrada nas alumnas e nos alumnos considerando a ámbolos dous como grupos en igualdade de dereitos e oportunidades.

CONCILIACIÓN

Introdución de sistemas de permiso por razóns familiares e de permiso parental, de atención á infancia e a persoas en idade avanzada, e creación de estruturas que permitan a organización do contorno laboral e que faciliten a homes e mulleres a combinación do traballo co tempo persoal e as responsabilidades familiares.

COTA

Proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrixir un desequilibrio anterior, xeralmente en posicións de toma de decisións, en canto ó acceso a oportu-

nidades de formación, a postos de traballo, ou a representación política.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recollida de datos e información estatística distribuída por sexo, que fai posible unha análise comparativa contemplando a especificidade de xénero.

DEMOCRACIA PARITARIA

Concepto de sociedade integrada a partes iguais por mulleres e por homes, na que a representación equilibrada de ámbolos dous xéneros nas funcións decisorias da política e condición previa ao aproveitamento pleno e en igualdade da cidadanía.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación na que se trata a unha persoa, en razón do seu sexo, dun modo desfavorable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación na que unha lei, política ou acción, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro sexo.

DIVISION SEXUAL DO TRABALLO

División do traballo remunerado e non remunerado entre homes e mulleres, tanto na vida privada como na pública, en función dos roles asignados tradicionalmente.

E EMPODERAMENTO

Concepto cunha dobre dimensión, unha individual de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

EQUIDADE ENTRE HOMES E MULLERES

Pode tratarse de igualdade no trato ou dun trato diferente, pero supón a equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

ESPAZO PRIVADO

É o espazo e o tempo propio que non se doa a outras persoas, que se procura para si.

ESPAZO PÚBLICO

Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política, económica; é o lugar de participación na sociedade e do recoñecemento. Neste espazo é onde se colocaron os homes tradicionalmente.

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Conxunto de ideas e crenzas sobre un determinado grupo humano, que sen basearse en criterios obxectivos, lles atribúen a tódolos compoñentes do grupo determinadas capacidades e actitudes. No caso dos estereotipos de xénero representan crenzas sobre capacidades e actitudes de mulleres e homes.

F FEMINISMO

Movemento social que reivindica os dereitos das mulleres para alcanzar unha nova organización social e un sistema de relacións entre persoas, baseadas no desenvolvemento de actitudes de respecto, igualdade, corresponsabilidade e solidariedade entre os seus membros.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Principio teórico que permite poñer en marcha estratexias prácticas para corrixir as desigualdades estruturais entre mulleres e homes e chegar á igualdade real.

IGUALDADE DE XÉNERO

Significa que mulleres e homes poden participar e teñen o mesmo poder e a mesma consideración social para tomar decisións, tanto no ámbito público coma no privado.

IGUALDADE FORMAL

É a ditaminada polas diferentes lexislacións dos organismos públicos, internacionais, estatais, galegos... en materia de igualdade de trato entre mulleres e homes.

IGUALDADE REAL

Situación de equilibrio nas relacións entre homes e mulleres segundo a cal, teñen as mesmas posibilidades para compartir o traballo, o poder, a toma de decisións e as responsabilidades familiares, valorando igualmente as súas capacidades, necesidades e contribucións como cidadás e cidadáns.

06.

IGUALDADE

Concepto desenvolvido a partir do século XVIII, co ideario do movemento ilustrado, que salienta a capacidade de autonomía e os dereitos igualitarios da cidadanía.

INDICADORES DE XÉNERO

Feitos observables que dan conta da situación e da posición de homes e mulleres. Permiten que se realizen para equilibrar a situación entre ámbolos dous xéneros.

INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO

Integrar sistematicamente as situacións, prioridades e necesidades respectivas de mulleres e de homes en tódalas políticas, con vistas a promover a súa igualdade recorrendo a tódalas accións políticas e medidas axeitadas. Faise preciso ter en conta, activa e abertamente, desde a propia fase de planificación, as carencias existentes nas situacións respectivas de mulleres e homes cando se apliquen, supervisen ou avalíen.

M MAINSTREAMING DE XÉNERO

Organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que unha perspectiva de igualdade de xénero se incorpore en tódalas políticas, a tódolos niveis e en tódalas etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas.

PAPEIS DE XÉNERO

Expectativas e normas que unha sociedade establece sobre como debe ser, actuar e sentir unha persoa en función de que sexa home ou muller, prefigurando así unha posición na estrutura social e representando unhas funcións que se atribúen e son asumidas de xeito distinto por mulleres e homes.

PARIDADE

Representación equitativa de mulleres e de homes en tódolos ámbitos sociais, fundamentalmente nos políticos. A democracia paritaria fai referencia a que nos ámbitos de participación política ámbolos dous sexos estean representados ao 50%.

PARTICIPACION EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES

Reparto das posicións de poder e toma de decisións (entre o 40 e o 60%) entre mulleres e homes en todas as esferas da vida, que constitúe unha condición importante para a igualdade entre homes e mulleres.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Tomar en consideración e prestar atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito dunha política promotora da igualdade de oportunidades.

POLÍTICAS DE IGUALDADE

Marcos referenciais de actuación política que contemplan o principio de igualdade de trato a través da elaboración

de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas coma cidadás, propoñendo solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

R ROL DE XÉNERO

Pautas de acción e comportamentos asignados aos homes e as mulleres, respectivamente e inculcadas e perpetuadas segundo o contrato social de xénero.

S SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

SEXO

Características físicas que marcan a diferenza biolóxica entre machos e femias segundo o seu papel potencial na reprodución.

SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO

Proceso polo que as persoas aprenden e interiorizan, ao longo de toda a vida, os valores, expectativas e papeis que teñen que desempeñar e aqueles que deben rexeitar, segundo o sexo ao que pertencen.

T TEITO DE CRISTAL

Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que lles impide ás mulleres acceder a postos destacados socialmente.

TRANSVERSALIDADE

Incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

VIOLENCIA DE XÉNERO

A sociedade androcéntrica, fundamentada nunha relación de desigualdade entre os xéneros masculino e feminino, asentou tradicionalmente modos de relación entre as persoas inxustificables pero evitables como a violencia de xénero. A violencia de xénero sustentada na relación descrita amósase exercida mediante ameazas, a forza física ou chantaxe emocional, adoptando diferentes manifestacións entre as que se inclúen a violencia sexual, o maltrato a mulleres, o acoso sexual, o incesto ou a pederastia.

XÉNERO

É o sistema integrado por comportamentos aprendidos por socialización, construídos historicamente de forma dinámica que organizan as pautas polas que deben rexerse as relacións sociais entre mulleres e homes, as respectivas posicións, funcións e espazos que lle corresponden a cada un, por riba de características como a idade, a clase social, o nivel socioeconómico e cultural.

06.

6.2. LEGISLACIÓN ESPECÍFICA

<p>Ámbito internacional</p>	<p>Declaración Universal dos Dereitos Humanos. Convención para a Eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW). Resolución da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997. IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres, de Beijing (China), no ano 1995.</p>
<p>Ámbito europeo</p>	<p>Tratado de Ámsterdam de 1997. Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia. Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo. Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005. Recomendacións do Consello Europeo de Lisboa. Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social. Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress). Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003), Daphne II (2004-2008) e Daphne III (2007-2013)</p>
<p>Ámbito estatal</p>	<p>Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica. Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno. Lei orgánica 11/2003, do 29 de setembro, de seguridade cidadá, violencia doméstica e integración social dos estranxeiros. Lei orgánica 15/2003, do 25 de novembro, pola que se modifica a Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código Penal, que modifica os artigos 33 e 57. Real decreto 355/2004 polo que se crea un rexistro central para a protección das vítimas da violencia doméstica. Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.</p>
<p>Ámbito galego</p>	<p>Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes. Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.</p>

6.3. BIBLIOGRAFÍA

“Análise dos recursos de conciliación: Comarcas de Fisterra e Xallas.” Servizo Galego de Igualdade, ARCO.

“Guía de elaboración e avaliación de plans de igualdade”. Proxecto ELAS. Servizo Galego de Igualdade. Xunta de Galicia.

“Guía para sensibilizar y prevenir desde las entidades locales la violencia de género” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. FEMP. 2007.

“Manual práctico para a transversalidade da perspectiva de xénero na planificación do desenvolvemento local.” Equal Compostela Social. 2007.

“Plan de Atención Integral á Saúde da Muller.” Consellería de Sanidade. Xunta de Galicia.

“Plan de Fomento da Corresponsabilidade.” Secretaría Xeral da Igualdade. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. 2007.

“Plan Estratéxico Zonal: Grupo de Acción Costeira Costa da Morte 2007-2013”.

“Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2007.

“Plan Estratégico Nacional de Sensibilización y prevención de la Violencia de Género.” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

“V Plan do Goberno Galego para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2007-2010”. Xunta de Galicia.

“Violencia de xénero: actitudes e valoracións.” Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. 2005.

“I Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades.” Concello de Muxía.

06.

CONCELLO DE MUXÍA

Rúal Real, 35 15.124 Muxía
Tel.: 981 742 001
Fax: 981 742 298
P. web: <http://www.concellomuxia.com>

CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

Rúal Real, 35 3º andar 15.124 Muxía
Tel. 981 742 001
Fax: 981 742 298
E-mail: cim@muxia.dicoruna.es

SECRETARIA XERAL DE IGUALDADE. XUNTA DE GALICIA.

Edificios Administrativos San Caetano s/n
15781 Santiago de Compostela
Tel.: 981 545 660
Fax: 981 957 690
P. web: <http://www.igualdadegalicia.org>

6.4. ENDEREZOS DE INTERESE

SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE. XUNTA DE GALICIA

Edificios Administrativos San Caetano
s/n
15781 Santiago de Compostela
Tel.: 981 545 660
Fax: 981 545 660
P. web: <http://www.sgi.xunta.es>

INSTITUTO DA MULLER Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais

R/ Condesa de Venadito, 34 28027
Madrid
Tel.: 913 638 000
Fax: 913 637 995
P. web: <http://www.mtas.es/mujer>

POLICÍA LOCAL

Rúal Real, 35 15.124 Muxía
Tel.: 981 542 528
Móbil: 680 409 875

GARDA CIVIL

Rúal Areal, s/n 15.124 Muxía
Tel.: 981 742 002
Teléfono 24 horas: 062

CENTRO DE SAÚDE

Rúa Saúde s/n 15.124 Muxía
Tel.: 981 742 068

HOSPITAL VIRXE DA XUNQUEIRA

Paseo do Alcalde Pepe Sánchez, 7
15.270 Cee
Tel.: 981 706 010

XULGADO DE CORCUBIÓN

Avda. da Viña, s/n 15.130 Corcubión
Tel.: 881 881 449 / 881 881 450
881 881 456 / 881 881 457

SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO

Rúa Domingo A. de Andrade, s/n
15.270 Cee
Tel.: 981 745 863 / 981 706 065

TELÉFONO DA MULLER (24 HORAS)

Tel.: 016
Tel.: 900 400 273

TELÉFONO SOCIAL

Tel.: 900 333 666

| AGRADECIMIENTO Á PARTICIPACIÓN

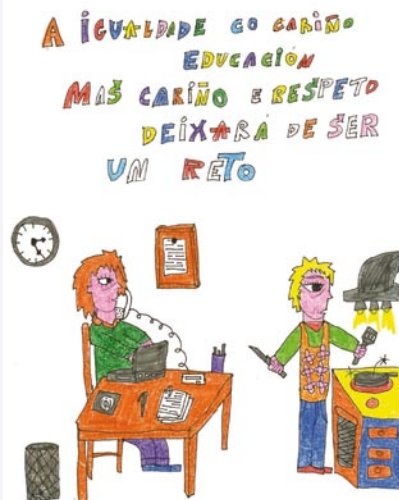
Agradecemos a colaboración ao longo do proceso de traballo a todas aquelas persoas e entidades que participaron coas súas achegas no proceso de deseño e elaboración deste **II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes de Muxía**, e en especial, ao alumnado dos centros educativos que participaron coa súa creatividade na ilustración do presente documento.

Esperamos que o resultado sexa do voso agrado e sirva para avanzar un paso máis cara a consecución dunha sociedade máis igualitaria.



a Kevin Bermúdez Lago (12 anos). CEIP Vilarmide. Título: “Un camiño sen obstáculos” / **b** Inés Quintás Blanco (12 anos) CEIP Vilarmide. Título: “Por que non?” / **c** Juan José Lago Pose (11 anos). CEIP Vilarmide. Título: “Limpeza na casa” / **d** Fabián Sánchez Rodríguez (11 anos). CEIP Os Muiños. Título: “A igualdade” / **e** Cristián Castro Domínguez (13 anos). CEIP Vilarmide. Título: “Por que non pode ser así?” / **f** Fernando Aba Negro (11 anos). CEIP Vilarmide. Título: “A igualdade para todos”

Finalistas do concurso de debuxo
 II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDADE. CONCELLO DE MUXÍA



QUEN DIXO QUE AS MULLERES
NON SABEN EXCAVAR



Concello de Muxía



DEPUTACIÓN
DA CORUÑA