



CONCELLO DE
VIANA DO BOLO
Concellaría de Servizos Sociais e Igualdade



III PLAN DE IGUALDADE

*de Oportunidades entre
mulleres e homes do
Concello de Viana do Bolo*

ANOS 2021- 2025

Franca García Méndez
Concellaría de Servizos Sociais e Igualdade

Abelardo Concello Aigüero
Alcalde

PRESENTACIÓN

O Concello de Viana do Bolo mantén o seu compromiso coa igualdade entre mulleres e homes como eixo fundamental da súa laboura municipal: é imprescindible afondar nos programas destinados a rachar coa situación de desigualdade das mulleres e nenas, e facelo desde unha perspectiva global e transversal no noso concello, abranguendo aspectos laborais, económicos ou culturais, e non só sociais. Con este obxectivo, o concello elaborou o seu III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, que atinxe a todas as áreas que desenvolven programas e actividades relacionadas coas políticas de xénero municipais.

Neste traballo de análise e deseño de políticas de igualdade foi fundamental a oficina do Centro de Información ás Mulleres CIM que segue a funcionar como motor dinamizador da Igualdade desde concello, pero tamén contar coa implicación e colaboración das axentes sociais de Viana para garantirmos que o plan se pensa en función das necesidades reais do concello, das súas veciñas e veciños.

Acadar a igualdade real entre mulleres e home, entre nenas e nenos, é un compromiso de todas e todos. Precisamos a túa axuda! Colabora!! Podedes poñervos en contacto coas responsables deste programa a través do correo electrónico cimviana@gmail.com.

Por unha Viana máis igualitaria!

Abelardo Carballo Alonso
Alcalde

Ramona García Méndez
Concelleira de Servizos Sociais e Igualdade

ÍNDICE:

PRESENTACIÓN

CONTEXTO LOCAL

MARCO NORMATIVO ACTUAL

PRINCIPIOS RECTORES

METODOLOGÍA

ÁREAS

DEFINICIÓN DE ÁREAS

OBJETIVOS

RESULTADOS ESPERADOS

INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES

ACTIVIDADES

CRONOGRAMA

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

CONCLUSIONES

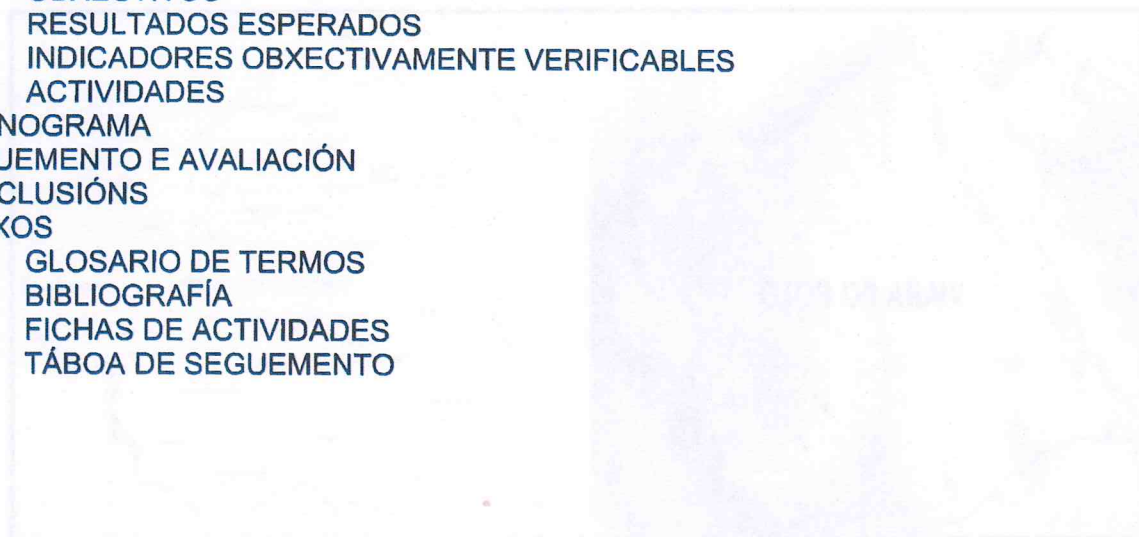
ANEXOS

GLOSARIO DE TERMOS

BIBLIOGRAFÍA

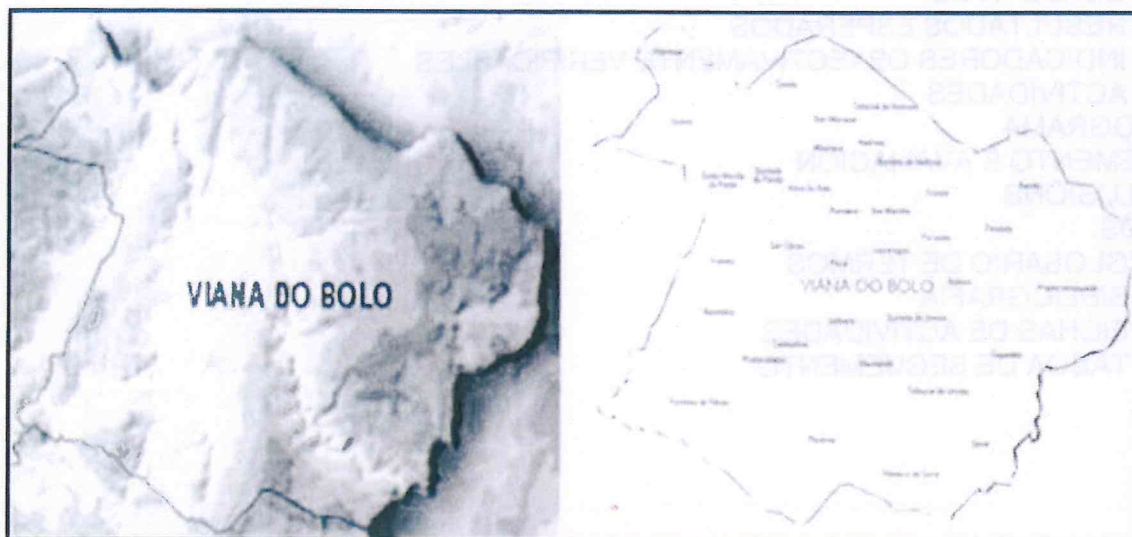
FICHAS DE ACTIVIDADES

TÁBOA DE SEGUIMIENTO

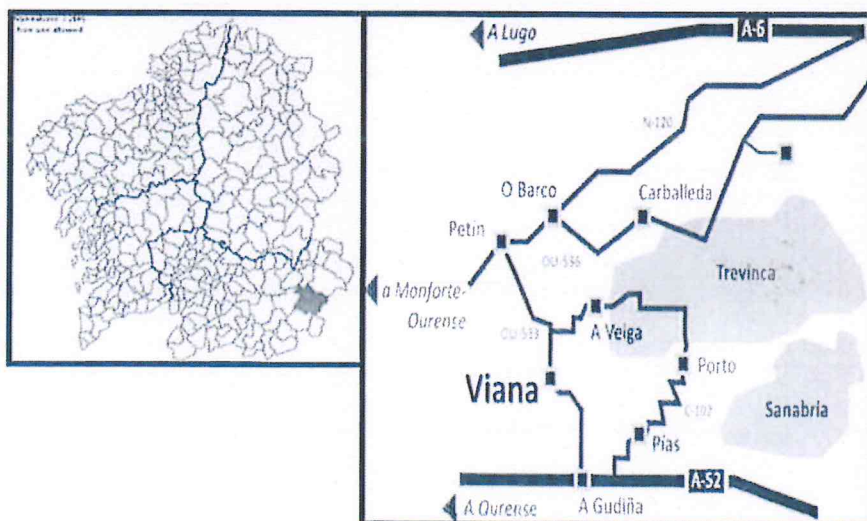


CONTEXTO LOCAL

O Concello de Viana do Bolo está formado por 52 núcleos poboacionais cunha dispersión xeográfica elevada. En termos xerais estamos falando dun concello sito no oriente ourensá que dista da capitalidade provincial en 103 Km aproximadamente, e tamén bastante lonxe dos municipios referentes como poden ser Verín ou O Barco de Valdeorras. É un concello situado a cabalo entre Galicia e Castela León.



Está situada ao sueste da provincia de Ourense e conta cunha extensión de 262 kilómetros cadrados e unha altitude media de 1.229 metros.

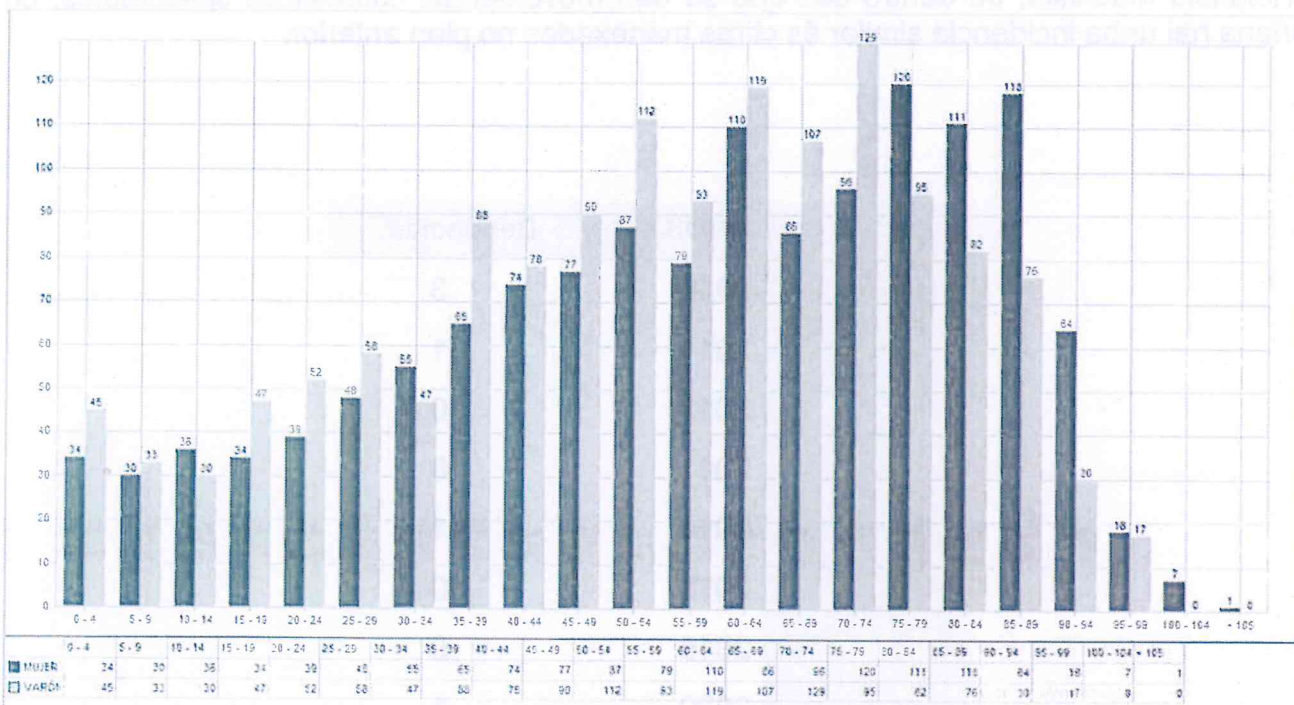


O Concello conta cunha gran dispersión poboacional que dificulta aínda máis a posibilidade de moitas familias de conciliar a vida familiar e laboral, ou de recibir servizos especializados.

Por outra banda, a pesares de tratarse dunha comarca rural que sofre unha despoboación considerable (como ocorre no resto de zonas rurais da Comunidade Autónoma), o número de menores de entre 4 e 14 anos é bastante considerable (129 na actualidade), cantidade

que ascende a 289 nenas e nenos se temos e conta todas as crianzas menores de idade , polo que é necesario satisfacer as necesidades deste colectivo e, ademais, poñer en marcha iniciativas e programas adicados á conciliación persoal, familiar e laboral. É destacable tamén que a partires dos 75 anos invírtese a proporción de mulleres e homes e somos as mulleres as de presenza maioritaria, sendo tamén as únicas que superamos a barreira dos cen anos. É dicir: a terceira idade en Viana do Bolo ten rostro de muller, polo que precisamos de programas específicos para elas.

Total poboación Concello a 30/09/2020 = 2817 persoas (1389 mulleres / 1428 homes).



RANGO DE IDADE

Total

Homes

Mulleres

0-4

79

45

34

5-9

63

33

30

10-14

66

30

36

15-19

81

47

34

20-24

91

52

39

25-44

513

271

242

45-64

767

414

353

Maiores 65

1157

536

621

Con respecto ao mundo asociativo, existen neste momento¹ unha trintena de asociacións culturais, sociais ou veciñais, non existindo formalmente ningunha asociación que na súa nomenclatura este especificamente destinada a temas de igualdade e/ou Violencia de Xénero.

¹ A data de peche, 30/09/2020.

Número total de asociacións: 30

Número de asociacións com presenza feminina no alto órgano de dirección: 10

% Asociacións con presenza feminina no máximo órgano de dirección: 33,33%

En canto ás cifras referentes á Violencia de Xénero, si ben a nosa comunidade non se atopa dentro daquelas que teñen un alto índice de incidencia ou de aumento de cifras de Violencia Machista, ou dentro das que se dan movementos estatísticos salientables, en Viana hai unha incidencia similar ás cifras manexadas no plan anterior.

	ANOS	Denuncias
II PLAN	2010	3
	2011	1
	2012	0
	2013	0
	2014	1
III PLAN	2018	0
	2019	0
	2020	1

Non obstante, temos que recalcar que hai unha porcentaxe oculta de Violencia machista cara as mulleres que non sae nas estatísticas, ben porque non se denuncia (*os principais motivos aducidos na última macroenquisa contra a Violencia de Xénero² son por vergoña, por ser menor ou por temor a non ser crida*) ou ben porque non cumpre os criterios legais de consideración de Violencia de Xénero, como por exemplo a violencia machista “ocasional” ou aquela que non é referida a parellas ou ex-parellas. Calcúlase que esta cifra veríase aumentada en torno a un 25%.

“Por «violencia contra la mujer» se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.”

(Art.3.a CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA (ESTAMBRU 2011))

Dende o Centro de Información ás Mulleres e dende o Concello somos conscientes e sensibles a todos estes factores antes citados e queremos poñer en marcha unha serie de medidas que permitan a igualdade, a non violencia e conciliación e que axuden a acadar a igualdade real entre homes e mulleres na nosa comarca.

MARCO NORMATIVO ACTUAL

"As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. Esta Lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal fora a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, alcanzar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria"

(Artigo 1, Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes).

INTERNACIONAL

Convención sobre a Eliminación de tódalas formas de Discriminación contra a Muller, CEDAW, ONU 1979, ratificada por España no 1983.

O Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Estambul), aberto á firma en Estambul o 11 de maio de 2011, entrada en vigor de forma xeral e para España o 1 de agosto de 2014.

A Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na vida local invita ás entidades locais a que adopten unha postura pública sobre o principio de igualdade de mulleres e homes, sendo o seu papel como institución máis próxima á cidadanía fundamental para "combatir a persistencia e a reprodución das desigualdades e para promover unha sociedade verdadeiramente igualitaria", e a que apliquen no seu territorio os compromisos definidos na mesma, á saber:

"a igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental "para tódalas persoas e constitúe un valor capital para a democracia".

a fin de asegurar a igualdade entre mulleres e homes debe terse en conta a discriminación múltiple e a desventaxa.

a participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións é un requisito para a sociedade democrática.

a eliminación dos estereotipos de xénero é indispensable para a instauración da igualdade de mulleres e homes.
integrar a dimensión de xénero en tódalas actividades dos gobernos locais e rexionais é necesario para que avance a igualdade entre mulleres e homes.
plans de acción e programas cos recursos apropiados son as ferramentas necesarias para facer avanzar a igualdade entre mulleres e homes”.

Outros:

Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero (2011 - 2020).

NACIONAL

O noso máis alto texto legal, a Constitución Española de 1978 consagra o principio de igualdade no seu art 14 onde establece que os “españóis son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquer outra condición ou circunstancia persoal ou social”, dentro do título I “Dos dereitos t deberes fundamentais”.

O art. 28 da Lei Reguladora das Bases do Réximen Local (Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora das Bases do Réximen Local) otorga competencia ás administracións locais para realizar actividades complementarias na área de promoción da muller (entre outras) sendo éste o contexto e a referencia na que se atopan os plans de igualdade municipais.

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de Mulleres e Homes fala do necesario complemento normativo para combatir a discriminación por razón de sexo e promover a igualdade, tomando medidas específicas a través dos principios de acción positiva, representación equilibrada e, sobre todo, a transversalidade, entendida como “accións que deben desenvolverse en todas as esferas da actividade social” e, desde a nosa posición, como mainstreaming de xénero.

Outros:

Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2018-2021 (En proceso de elaboración, anterior dispoñible [aquí](#)).

Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.

Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.

AUTONÓMICO

Na nosa Comunidade Autónoma, o goberno rexional, ten o mandato legal de comprometerse pola eliminación da discriminación entre mulleres e homes, promovendo a igualdade. Son referentes: Estatuto de autonomía de Galicia, Lei Orgánica 1/1981, de 6 de abril.

Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (quedando derogadas a Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, a Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, a Lei 7/2010, de 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autónomo Servicio Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e que se modifican determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia);

Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da Violencia (excepto disp. adic 5ª e 7ª, derogadas, e posteriores modificacións);

Decreto 130/2016, de 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos CIM, centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.

PRINCIPIOS RECTORES

- 1. Igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes**, definida como a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo ou derivado dos estereotipos e roles sexistas presentes na sociedade patriarcal, en calquera ámbito da vida pública ou privada, política, laboral, social ou económica.
- 2. Transversalidade ou enfoque integrado de xénero**, que implica aplicar e integrar a perspectiva de xénero de forma activa, con orzamento, na adopción e execución das disposicións normativas, na definición e orzamentación das políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de tódalas actividades de xestión da política municipal.
- 3. Eliminación de estereotipos e roles de xénero**, como principal obstáculo ao pleno desenvolvemento, en tanto que inflúen nas decisións individuais sobre educación, formación, emprego, participación no ámbito reprodutivo, representación en postos de responsabilidade e valoración do propio traballo.
- 4. Corresponsabilidade social que poña en valor o traballo e a economía dos coidados** e contribúa á conciliación da vida familiar, laboral e persoal. É necesario desenvolver outras formas de organización que nos permitan cubrir os coidados e abordar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de xeito integral desde a corresponsabilidade social, incluíndo o papel de homes e mulleres, das administracións, do empresariado e da cidadanía en xeral.
- 5. Diversidade**. O respecto á diversidade e ás diferentes identidades e opcións sexuais e a promoción do desenvolvemento en condicións de igualdade de tódalas persoas, especialmente da infancia e da mocidade, teñen que ser liñas clave das políticas de todas as administracións públicas.
- 6. Adopción de accións positivas** por parte dos Poderes Públicos co fin de facer efectivo o principio de igualdade: medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade respecto aos homes.
- 7. Coordinación e colaboración**, de tódalas Áreas Municipais e institucións públicas, entidades privadas e axentes sociais da nosa vila, con especial atención á promoción da coordinación coa Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero.

METODOLOXÍA

A primeira fase consistiu no análise de documentos oficiais existentes que poideran ofrecer información de carácter significativo, como por exemplo, a avaliación do II PIOM (*elaborada recentemente polo mesmo equipo de deseño do III PIOM*), as memorias dos Servizos Sociais, e, moi especialmente, as da oficina do Centro de Información ás Mulleres CIM dos últimos anos, ou as actas das sesións plenarias. En segundo lugar, levamos a cabo a recopilación de información restante para o noso traballo a través de metodoloxías cuantitativas e cualitativas de análise. O obxectivo foi conseguir un terceiro plan realista e achegado á situación local.

Compromiso institucional para a súa elaboración.

Reunión de deseño inicial e de políticas base.

Definición de estrutura e contido mínimo por parte do equipo de deseño, tendo en conta os resultados da avaliación do II PIOM e o marco normativo e técnico de referencia.

Reunión de re-deseño e de políticas con responsables municipais.

Proceso de contraste do documento borrador co grupo de seguemento na administración local.
Envío de borrador e elaboración de documento final.
Aprobación III PIOM Pleno Municipal.
Constitución do grupo de traballo permanente ou Comisión Técnica de seguemento.

Procedeuse, na inclusión de contidos, tanto ó análise de necesidades prácticas como de intereses estratéxicos dos diferentes grupos sociais relacionados, facendo especial fincapié en grupos de mulleres, e dividindo por temáticas: representación municipal, asociacionismo, educación, mundo laboral, violencia de xénero..., insistindo na participación activa das mulleres, non nunha mera presenza.

Igualmente, en canto á metodoloxía, tivemos en conta o particular mandato de transversalidade establecido na Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no seu artigo 15, principio que ten que informar á actuación dos poderes públicos, pero tendo en conta que é unha das principais dificultades á hora da posta en práctica, xa que *“oponse á estrutura da administración, que é sectorial, e, polo tanto á súa tradicional cultura organizacional”*. Para elo, tratamos de neutralizar os efectos negativos desta dificultade incentivando a participación e a formación do persoal técnico das áreas correspondentes e implicando a persoas responsables directas de cada área tanto na recepción de propostas como na designación de responsables.

ÁREAS, OBXECTIVOS, RESULTADOS, INDICADORES E ACCIÓNS

A estrutura das áreas, obxectivos, resultados esperados, indicadores e accións enmarcadas neste III PIOM son consecuencia directa das conclusións extraídas da avaliación do II PIOM, e das súas recomendacións, así como do proceso do traballo de campo e o proceso participativo realizado ao inicio deste transcurrir, ademáis dos principios xerais e do marco xa comentado anteriormente. Tratando de evitar unha posible saturación, pasamos a catro grandes áreas:

1. Mainstreaming de xénero.
2. Empoderamento e participación socio - política das mulleres.
3. Conciliación – corresponsabilidade.
4. Violencia de xénero.

O obxectivo xeral da nosa intervención é:

“CONTRIBUIR Á EXISTENCIA DUNHA SOCIEDADE MÁIS IGUALITARIA NO CONCELLO DE VIANA DO BOLO, TRANSVERSALIZANDO A PERSPECTIVA DE XÉNERO EN TODA A ACTIVIDADE MUNICIPAL, PROMOVEDO O EMPODERAMENTO E A PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA DAS MULLERES, PROMOVEDO MEDIDAS MUNICIPAIS E/OU EMPRESARIAIS DE CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE E, FINALMENTE, ERRADICANDO TODAS AS FORMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO NA SOCIEDADE LOCAL”.

AREA 1: MAINTREAMING DE XÉNERO.

Que é o “mainstreaming” de xénero? O mainstreaming de xénero é a terminoloxía inglesa utilizada para definir a transversalidade da perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos de intervención

das políticas públicas, neste caso, municipais. Segundo o Consello de Europa de 1998, é “a reorganización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte dos actores involucrados normalmente nestos procesos, unha perspectiva de igualdade de xénero en todos os niveis e fases de tódalas políticas”.

Neste apartado, por tanto, pretendemos facultar á organización local para institucionalizar a integración da perspectiva de xénero baixo unha serie de estratexias que combinen tanto unha estratexia de integración como de capacitación política e técnica, reflectindo, ao fío do establecido no **VII Plan estratéxico de Galicia para a Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020**, a “integración do principio de igualdade nas políticas e accións do Goberno (neste caso municipal)” para representar o seu compromiso por “consolidar e fortalecer as accións xa emprendidas” e “mellorar a gobernanza en pro da igualdade de xénero”.

Obxectivo específico 1: Transversalizar a integración da perspectiva de xénero (en adelante PX) na administración municipal, en todos os campos e áreas, establecendo as condicións básicas, identificando e facilitando a labor ás persoas responsables.

Resultados esperados:

- 1.1. Integrada a perspectiva de xénero (en adelante PX) na administración municipal en tódalas áreas ou departamentos durante o período 2021/2024.
- 1.2. Reforzado o enfoque de xénero no desenvolvemento da normativa municipal durante o período 2021/2024.
- 1.3. Consolidado o uso da linguaxe e imaxes inclusivas en toda a actividade da administración local durante todo o período de vixencia do plan.
- 1.4. Mellorados os servizos municipais de igualdade e/ou atención ás mulleres durante o período 2021/2024.
- 1.5. Visibilizado o III PIOM e mellorada a súa organización e proxección pública, con respecto ao anterior, durante o período 2021/2024.

Indicadores Obxectivamente Verificables:

- 1.1.1. Número de actividades ou iniciativas, mínimo unha por cada área / departamento municipal e mínimo 20 en total que destaque a integración da PX para o período 2021/2024.
- 1.2.1. Número de ordenanzas / normativa local que integren a obrigatoriedade do uso da perspectiva de xénero a partir do inicio de vixencia do plan e durante todo o período de execución, cando menos unha por anualidade ou temática (linguaxe, participación, conciliación, violencia de xénero, ...)
- 1.2.2. Número de ordenanzas / normativa local que integren medidas orientadas a romper cos roles e estereotipos sexistas ou que tendan a diminuír o impacto negativo de xénero ou medidas de discriminación positiva a partir do inicio de vixencia do plan e durante todo o período de execución, cando menos unha por anualidade.
- 1.3.1. 100% de comunicacións oficiais e/ou externas da administración local que utilizan linguaxe e imaxes non sexistas antes do fin do período do plan. Poderanse establecer tramos, pero cando menos o 100% delas á finalización do plan deberán cumprir con esta premisa.
- 1.4.1. Mantemento do 100% da operatividade do CIM como existencia dun servizo integrador, aglutinador e responsable de todas as iniciativas do Concello relativas á igualdade de xénero durante todo o período de vixencia do plan.

1.4.2. Mantemento do 100% da operatividade do Plan de Conciliación Municipal durante todo o período de vigencia do plan.

1.4.3. Establecemento dun plan contra o Acoso Sexual e por razón de sexo e a VX na Administración Local antes da finalización de 2024.

1.4.4. Existencia dunha comisión técnica de seguemento municipal do III PIOM durante o período 2021/2024. Número de áreas municipais participantes. Número de mulleres e homes participantes nas reunións por nivel de responsabilidade.

1.4.5. Páxina web do Concello de Viana do Bolo permeable aos obxectivos do III PIOM.

1.4.6. Mantidos os Servizos Municipais en vigor, como o Servizo de Axuda no Fogar, conciliación, durante todo o período de vixencia do plan.

1.5.1. Modificada a páxina web do Concello de Viana con sección para os contidos do Plan de Igualdade.

1.5.2. Realizados dous actos/publicacións de difusión dos obxectivos e resultados do III PIOM realizados durante o período 2021/2024.

1.5.3. Creado un plan operativo para todo o período de vixencia do plan 2021/2024.

1.5.4. Cando menos un informe de grado de execución e avaliación antes da finalización de 2024.

1.5.5. Creada a comisión de seguimento municipal do IIIPIOM no primeiro semestre de 2021.

Accións

Alcaldía:

1.1.1.1. Firmar públicamente a Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na Vida Local durante o primeiro semestre de 2021.

1.1.1.2. Impulsar a consecución dun gran Pacto Local contra a Violencia Machista no que se declare a Viana do Bolo como municipio libre de violencias machistas durante o segundo semestre de 2021.

1.1.1.3. Realización dunha convocatoria extraordinaria anual de pleno nunha data sinalada para que cada concellaría informe das súas actuacións en materia de igualdade e/ou violencia de xénero.

1.1.1.4. Garantir que os termos dos contratos principais que se firmen conteñan a esixencia de que todas e todos os subcontratistas cumpran as obrigas pertinentes para promover a igualdade de mulleres e homes. Garantir o "aumento de puntuación" para aqueles casos que, cumprindo as medidas obrigatorias, acceden a outras de carácter voluntario.

Cultura:

1.1.1.5. Visibilizar de maneira primordial durante o período 2021/2024 o papel das mulleres na Cultura dentro da programación municipal a través da elección de obras de teatro, musicais, etc, que destaquen o papel das mulleres na cultura e conmemoren datas de destacado enfoque feminista, a saber: 8 de marzo e 25 de novembro.

1.1.1.6. Recuperación e visibilización do papel e do legado das mulleres no ámbito cultural de Viana.

1.1.1.7. Programar contacontos en igualdade nas bibliotecas municipais.

1.2.2.1. Engadir cláusulas de discriminación positiva nas ordenanzas municipais de actividades culturais e deportivas, dirixidas a vítimas de Violencia de Xénero.

Deportes:

- 1.1.1.8. Visibilización das actividades con presenza de deporte feminino durante os anos 2020/2022 a través de campañas de sensibilización e difusión.
- 1.1.1.9 Realización de convenios con entidades deportivas / tempo libre que inclúan o fomento de equipos femininos.

Axencia de Desenvolvemento Local:

- 1.1.1.10. Difusión e visibilización do emprendemento femenino durante o período 2021/2024.
- 1.1.1.11. Feira de Mulleres Empresarias anual durante o período 2021/2024.
- 1.2.2.2. Cláusulas de discriminación positiva nos cursos de formación do Plan Municipal de Formación.

Réximen Interior:

- 1.3.1.1. Realización dunha programación formativa para o persoal da administración local para todo o período 2021/2024 en temas de igualdade, especialmente na utilización de linguaxe non sexista e inclusivo.
- 1.4.2.1. Continuar levando a cabo o Plan de conciliación municipal durante os anos de vixencia do III PIOM.
- 1.4.3.1. Realización e desenvolvemento dun documento ou protocolo interno ante casos de acoso sexual ou violencia de xénero na administración local.

Seguridade cidadá, Protección e Emerxencias:

- 1.1.1.12. Fomentar a participación de mulleres no voluntariado de Protección Civil, sin segregación por actividades baseadas en estereotipos de xénero, a través dunha campaña de sensibilización, durante todo o período 2021/2024.
- 1.4.3.2. Elaboración durante o primeiro semestre de 2021 dun protocolo de actuación ante posibles situacións de agresións sexistas en grandes eventos, particularmente o entroido, para persoal técnico e voluntario, con especial atención ás forzas presentes na Mesa Local de Coordinación Interinstitucional contra a Violencia de Xénero.
- 1.4.3.3. Mantemento dun/ha axente da Policía Local especializado en Violencia de Xénero en coordinación coa Garda Civil e Servizos Sociais.

Obras/Urbanismo:

- 1.1.1.13. Inclusión, naqueles proxectos de obras municipais que así o permitan, dunha sala de lactancia durante o período 2021/2024.
- 1.1.1.14. Colocación de cambiadores de pañal en baños masculinos e femininos en edificios municipais antes da finalización do ano 2024.
- 1.1.1.15. Colocación de cambiadores de pañal en baños masculinos e femininos nas obras de titularidade municipal de nova creación para 2024.
- 1.1.1.16. Nomear edificios municipais ou lugares públicos como parques, rúas, prazas, bibliotecas, con nomes de mulleres, cando menos un antes do 2024.

Servizos Sociais:

- 1.1.1.17. Programar actividades específicas para mulleres e para menores en situación de vulnerabilidade social.

- 1.2.1.1. Revisión das ordenanzas relativas a Servizos Sociais para dotalas de perspectiva de xénero e emisión de novas ou actualización das mesmas no caso de estimarse necesario.
- 1.4.1.1. Mantemento do CIM e da súa asesoría psicolóxica e xurídica durante todo o período de vixencia do III PIOM como mostra do compromiso municipal pola igualdade e do acercamento dos servizos municipais á cidadanía.
- 1.4.1.2. Elaboración dunha ficha de identificación de actividades municipais con perspectiva de xénero que promova a igualdade.
- 1.4.1.3. Busqueda de financiamento para o desenvolvemento de actividades de igualdade e prevención da Violencia de Xénero: Xunta de Galicia, Diputación, FEMP, Instituto de la mujer, Unión Europea,...
- 1.4.1.4. Participación en redes de Concellos que loitan contra a Violencia de Xénero.
- 1.4.6.1. Servizo de axuda no Fogar en vixencia durante todo o período de execución do Plan, con especial atención á interferencia transversal da perspectiva de xénero
- 1.5.2.1. Realización de publicación ou campaña de difusión da existencia e dos contidos do III PIOM no primeiro trimestre de vixencia do plan.
- 1.5.2.2. Realización dunha xornada de conclusión e difusión de resultados do III PIOM a finais de 2024.
- 1.5.3.1. Realización de plan operativo III PIOM para todo o período 2021/2024.
- 1.5.4.1. Realización dun documento de avaliación do III PIOM ao final do período de vixencia.

OMIX

- 1.1.1.18. Talleres de emancipación baixo a perspectiva de xénero.
- 1.1.1.19. Actividades con enfoque de xénero ao redor do 8 de marzo e do 25 de novembro, todos os anos de vixencia do Plan, na Casa de Cultura.

Educación

- 1.4.6.2. Actividades de conciliación: ludotecas Nadal e verán, convenios de actividades extraescolares, campamentos urbanos, actividades noutros períodos vacacionais.
- 1.1.1.20. Escola de nais e pais.
- 1.1.1.22. Colaboración cos Plans de Igualdade dos centros educativos.

Actividades Transversais

- 1.2.1.2. Integrar a perspectiva de xénero nas ordenanzas e contratación municipal durante todo o período 2021/2024, mínimo unha por cada anualidade.
- 1.2.1.3. Integrar a perspectiva de xénero a través das "Ordenanzas pola igualdade", por medio das cales, trasladaráselle ao persoal da administración local a importancia da integración de dita perspectiva no desenvolvemento diario da súa actividade. Para o ano I, establecerase a utilización da linguaxe non sexista e para o ano II a desagregación de datos por sexo en toda a actividade municipal.
- 1.5.1.1. Creación durante o ano 2021 dun apartado na **web municipal** onde se integren as actividades e resultados obtidos polo III PIOM e tódalas noticias relativas á igualdade, ademais de vértelas tamén na páxina de inicio cando a vontade así o requira.
- 1.3.1.2. Programación dunha actividade formativa de linguaxe inclusiva a todo o persoal municipal durante o segundo semestre de 2021.
- 1.5.5.1. Creación da comisión de seguemento municipal do III PIOM durante o primeiro semestre de 2021 formada por persoal técnico do CIM e a persoa responsable da Concellaría de Servizos Sociais e Igualdade.
- 1.5.5.2. 1 reunión da comisión de seguemento municipal do III PIOM cada semestre durante o período 2021/2024.

ÁREA 2: EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIO-POLÍTICA DAS MULLERES.

A segunda área do III PIOM obedece de xeito directo á influencia directa que queremos facer no tecido social e á importancia de contar no noso Concello con mulleres que queiran e sepan exercer o seu poder de decisión, o que lles corresponde, e que lles foi arrebatado inxustamente ao longo da historia, no ámbito municipal, asociativo, etc. e que se reforce, desde o nivel municipal, a súa participación na vida social, económica, política do Concello de Viana do Bolo. Igualmente queremos destacar a importancia dos grupos de autoaxuda como entidades de igual a igual que exercen unha influencia enriquecedora sobre a motivación e a autoestima das mulleres.

Obxectivo específico: Promover o empoderamento e a participación socio-política das mulleres do Concello de Viana do Bolo como mecanismo favorecedor dunha sociedade máis igualitaria, tendo en conta a súa diversidade.

Resultados Esperados:

- 2.1. Impulsado o cambio de valores na sociedade do Concello de Viana do Bolo, a través de CAMPAÑAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE que busquen a eliminación dos mandatos de xénero asignados a mulleres e homes en función do seu sexo.
- 2.2. Mellorado o empoderamento e a autoestima das mulleres do Concello de Viana do Bolo, tendo en conta a súa diversidade.
- 2.3. Visibilizado e posta en valor o liderado e o talento feminino nos diferentes ámbitos da vida municipal.
- 2.4. Promovida a participación social das mulleres do Concello de Viana do Bolo durante o período 2021/2024.

Indicadores Obxectivamente Verificables:

- 2.1.1. Número de campañas que promocionen a igualdade impulsadas desde o Concello de Viana do Bolo durante o período de vixencia do plan 2021/2024, cando menos dúas por anualidade.
- 2.1.2. Número de persoas (desagregadas por sexo) ás que se dirixen as campañas de sensibilización e concienciación en igualdade no CEIP e no IES, durante o período de vixencia do plan 2021/2024 e % con respecto á poboación escolar superior ao 50% á finalización do período de vixencia do plan.
- 2.1.3. Mínimo de 4 reunións, unha por anualidade, da mesa de coordinación centro-AMPAS-concello durante o período de vixencia do plan.
- 2.1.4. Número de actividades de sensibilización propiamente ditas e número de actividades do centro que inclúan o enfoque de xénero no seu desenvolvemento a realizar nos centros educativos, como mínimo en todas as datas de especial relevancia para a Igualdade, durante todo o período de vixencia do plan.
- 2.2.1. Número de mulleres que reciben información ou formación en talleres sobre autoestima e coidados durante o período de vixencia do plan.
- 2.2.2. Existencia dun grupo ou "Espazo de Encontro entre mulleres".
- 2.2.3. Número de reunións do "Espazo de Encontro entre Mulleres" durante o período de vixencia do plan.

2.3.1. Número de accións de sensibilización e concienciación levadas a cabo en relación á temática de Liderado Femenino.

2.4.1. Mantemento ou aumento da porcentaxe de mulleres que lideran asociacións no Concello durante o período de vixencia do plan.

2.4.2. Aumento no número de mulleres que se asocian a entidades sin ánimo de lucro no Concello de Viana durante o período de vixencia do plan.

2.4.3. Número de mulleres con diversidade funcional que participan en actividades do Concello de Viana durante o período de vixencia do plan.

Accións

2.1.1.1. Deseñar unha programación anual de campañas de sensibilización e promoción da igualdade durante todo o período de vixencia do plan, dirixidas á poboación en xeral e ao ámbito educativo en particular. (*Especial atención ao "Entroido con F de ..."*)

2.1.2.1. Realización dunha programación de común acordo cos centros e coas ANPAS (ao inicio de cada un dos cursos) do CEIP e do IES do Concello, na que, por un lado, se estableza un mínimo dunha charla/taller anual de sensibilización, onde se resalte a importancia dunha sociedade igualitaria a través de diferentes actividades como: contacontos, xogos e xoguetes non sexistas, redes sociais e violencia de xénero, micromachismos, educación afectivo-sexual, corresponsabilidade, etc; e, por outro lado, se inclúan nas actividades lúdicas xa programadas do centro, propostas que favorezan a igualdade sin supor unha carga adicional ao centro ou as familias.

2.1.2.2. Creación dunha mesa de traballo con centros educativos, AMPAS e a responsable de igualdade do concello, persoal da Oficina do Centro de Información ás Mulleres, para coordinar actividades de sensibilización e formación en materia de coeducación e corresponsabilidade familiar.

2.2.1.1. Realización de charlas e talleres sobre habilidades sociais, motivación, sexualidade, depresión, e autoestima de mulleres con motivo da celebración de datas sinaladas (por exemplo o Día Internacional pola Saúde das Mulleres 28 de maio) nos anos 2021 a 2024.

2.2.2.1. Xerar espazos de confianza con mulleres para compartir vivencias, experiencias e inquietudes co fin de promover o seu empoderamento e a toma de conciencia da súa realidade polo feito de ser mulleres, tendo en conta a súa diversidade nos anos 2021 a 2024.

2.2.3.1. Realización de reunión e encontros no Espazo de Encontro entre mulleres nos anos 2021 a 2024.

2.3.1.1. Realización de actividades en torno á temática de Liderado Femenino, especialmente programación de charlas e talleres polas asociacións locais ao longo de todo o período de vixencia do plan, visibilizando a importancia do liderado feminino. e potenciación da referencia ao liderado ao longo de todo o período de vixencia do plan.

2.4.1.1. Realización de actividades de formación e asistencia técnica para a integración da Perspectiva de Xénero nas asociacións do municipio, fortalecendo o tecido asociativo feminino e a presenza das mulleres nos seus órganos de dirección.

2.4.2.1. Realización de actividades no marco de colaboración coas asociación do municipio, fortalecendo o tecido asociativo feminino e a presenza das mulleres.

2.4.3.1. Realizaicón de acción co fin de integrar a mulleres con diversidade funcional e por á súa disposición os recursos necesarios para poder participar en todos os talleres destinados á mulleres especificamente e ao público en xeral, organizados polos diversos servizos municipais de Viana do Bolo no período 2021/2024.

ÁREA 3: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE.

A legislación galega no eido da igualdade, en concreto, o Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto Refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, no su art. 85, define a conciliación como a “*manifestación do dereito das mulleres e os homes á libre configuración do seu tempo*” sendo necesario para o seu exercizo “*o reparto entre mulleres e homes das obrigacións familiares, as tarefas domésticas e o coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercizo*”.

Obxectivo específico: Promover medidas municipais e/ou empresariais de conciliación e corresponsabilidade para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das veciñas e veciños do Concello de Viana do Bolo.

Resultados Esperados:

3.1. Promovida unha sociedade máis igualitaria en Viana do Bolo a través da asunción de medidas favorecedoras da conciliación da poboación, donde se vexan atendidas as nenas e nenos do Concello de Viana do Bolo en idade escolar ou dependentes nos horarios non lectivos e vacacionais ao longo do ano, contribuíndo á súa formación integral, ocupando de maneira activa o seu tempo libre e fomentando actividades que transmitan valores, especialmente o da igualdade.

3.2. Realizado un acercamento dos servizos municipais á poboación que favorezan a conciliación persoal, familiar e laboral das veciñas e veciños do Concello de Viana do Bolo.

3.3. Concienciado o mundo empresarial e social na realización de políticas activas de emprego dirixidas á integración das mulleres no mundo laboral en igualdade de condicións e no fomento da conciliación persoal, laboral e familiar de empregadas e empregados.

Indicadores Obxectivamente Verificables:

3.1.1. Número de actividades municipais destinadas á conciliación familiar durante o período de vixencia do plan 2021/2024.

3.1.2. Número de homes que utilizan os servizos municipais de conciliación durante o período de vixencia do plan 2021/2024, con respecto ás fichas anteriores á entrada en vigor da vixencia do III PIOM.

3.1.3. Número de nenas e nenos que utilizan servizos municipais de conciliación en horarios non lectivos e vacacionais durante o período de vixencia do plan e % con respecto á poboación en idade escolar.

3.2.1. Número de persoas (desagregadas por sexo) formadas en novas tecnoloxías para servizos municipais do Concello de Viana do Bolo durante o período de vixencia do plan 2021/2024 e % de mulleres superior á % de homes.

3.2.2. Incremento do número de xestións municipais realizables a través da administración electrónica, con datos desagregados por sexo.

3.3.1. Número de accións dirixidas ao tecido empresarial local en relación ás necesidades de igualdade no ámbito mercantil, mínimo unha por anualidade 2021/2024.

3.3.2. Número de empresas (datos desagregados por sexo e responsabilidade das persoas participantes) que participan en accións deseñadas para favorecer a igualdade no mundo laboral.

Actividades:

3.1.1.1. Difusión a través da web municipal e doutros canais que se atopen oportunos do Plan de conciliación da vida persoal, familiar e profesional da cidadanía de Viana do Bolo durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.1.2. Promoción dun servizo de atención á infancia para a conciliación dirixido tanto ás persoas menores como á unidade familiar no seu conxunto, con especiais dificultades para a conciliación.

3.1.1.3. Mantemento e aumento de plazas dos programas de conciliación en período escolar non lectivo e vacacional durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.2.1. Elaboración dun rexistro con datos desagregados por sexos das e dos proxenitores que se encargan das actividades de conciliación durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.2.2. Accións de corresponsabilidade e/ou novas masculinidades, como por exemplo, a realización de obradoiros especificamente dirixidos a homes en habilidades tradicionais de coidados e tarefas tradicionalmente executadas polas mulleres durante todo o período de vixencia do plan.

3.1.3.1. Rexistro anual con datos desagregados por sexos e % por tramos de idade de nenas e nenos usuarias dos servizos de conciliación.

3.2.1.1. Durante o período 2021/2024, promovida unha campaña de "alfabetización dixital" da poboación do Concello de Viana do Bolo para favorecer a realización de xestións telemáticas e as relacións entre administración e administradas.

3.2.1.2. Estudo municipal acerca do número de xestións que todavía non están dispoñibles na administración electrónica e habilitación das que falten antes da finalización do III PIOM

3.2.1.3. Elaboración de Rexistro con datos estadísticos desagregados por sexo acerca do número de xestións municipios realizables a través da administración electrónica.

3.3.3.1. Realización de accións de sensibilización dirixidas ao mundo empresarial acerca da importancia de contar con políticas empresariais que favorezan a igualdade e a conciliación laboral e familiar.

3.3.2.1. Rexistro de empresas (datos desagregados por sexo e responsabilidade das persoas participantes) que participan en accións deseñadas para favorecer a igualdade no mundo laboral.

ÁREA 4: VIOLENCIA DE XÉNERO.

A “Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na vida local” reconece que a Violencia de Xénero (artigo 22) “afecta ás mulleres de xeito desproporcionado, constitúe unha violación dun dereito humano fundamental e é unha ofensa á dignidade e á integridade física e moral dos seres humanos”, nacendo da idea de “superioridade dun sexo sobre o outro no contexto dunha relación desigual”. As administracións locais teñen que reforzar as políticas públicas que loiten contra esta lacra. E este é un dos propósitos fundamentais deste plan.

Obxectivo específico: Erradicar todas as formas de Violencia de Xénero na sociedade do Concello de Viana do Bolo.

Resultados Esperados:

4.1. Mantemento do número de 0/1 casos de Violencia de Xénero no Concello de Viana do Bolo no período 2021/2024.

4.2. Mellorada a atención ás vítimas de VX durante o período de vixencia do plan, fortalecendo a resposta institucional do Concello de Viana do Bolo, en materia de protección e atención integral, facilitando a resposta ás usuarias.

4.3. Reforzada a sensibilización e concienciación da sociedade do Concello de Viana do Bolo sobre a Violencia de Xénero en todas as súas formas e manifestacións antes da finalización de 2024.

Indicadores Obxectivamente Verificables:

4.1.1. Mantemento do número de 0/1 denuncias de VX no Concello de Viana do Bolo no período 2021/2024 con respecto a anos anteriores.

4.1.2. Mantemento do número de 0/1 ordes de alonxamento no Concello de Viana do Bolo no período 2021/2024 con respecto a anos anteriores.

4.2.1. Número de persoas (desagregadas por sexo e responsabilidade (persoal técnico/voluntariado)) que reciben formación en VX, cando menos unha por área técnica relacionada coa atención a vítimas de xeito directo.

4.2.2. Número de medidas de discriminación positiva cara mulleres vítimas de VX do Concello de Viana á finalización do período de vixencia do III PIOM, 2024.

4.2.3. Número de servizos dirixidos directamente a mulleres vítimas de VX e as súas familias no Concello de Viana do Bolo durante o período de vixencia do plan.

4.2.4. Número de reunións da Mesa Interinstitucional contra a VX por cada anualidade do III PIOM.

4.3.1. Número de persoas (desagregadas por sexo) que acuden a actividades de concienciación e solidariedade con vítimas de VX en Viana do Bolo durante o período de vixencia do III PIOM.

4.3.2. Polo menos unha actividade de prevención e sensibilización da Violencia de Xénero en cada unha das anualidades do III PIOM.

Actividades:

4.1.1.1. – 4.1.1.2. Elaboración de rexistro-esquema actualizado de denuncias e orden de alonxamento vixentes en coordinación coas forzas do orden locais.

4.2.1.1. Realización dunha programación formativa do persoal técnico (policía local,...) en igualdade e VX durante o período 2021/2024.

4.2.2.1. Inclusión de medidas de discriminación positiva nas ordenanzas municipais (fiscais, de servizos municipais para favorecer a inclusión laboral, ...) para as vítimas de VX e as súas familias durante todo o período de vixencia do plan.

4.2.3.1. Creación dunha unidade especializada en VX dentro do persoal ou voluntariado que atende os grandes eventos organizados polo Concello ou con incidencia no seu territorio (por exemplo, o Entroido).

4.2.3.2. Mantemento do servizo continuo de atención psicolóxica e xurídica dirixido a vítimas de Violencia de Xénero e ás súas fillas e fillos, así como tamén a mulleres en situación de especial vulnerabilidade.

4.2.4.1. Elaboración dun protocolo para facilitar as reunións da Mesa Interinstitucional contra a Violencia de xénero antes da finalización da primeira anualidade do III PIOM.

4.2.4.2. Participación nas reunións da Mesa Interinstitucional contra a Violencia de Xénero durante todo o tempo de vixencia do III PIOM.

4.3.1.1. Realización de campañas de sensibilización e concienciación (en alianza con diferentes axentes sociais) con carácter continuo ao longo de todo o período de vixencia do plan xx/xx para a sociedade en xeral e para o mundo educativo, facendo especial fincapé, por exemplo na incidencia das novas tecnoloxías, autodefensa para mulleres e na detección precoz da VX.

4.3.2.1. Obradoiros de coeducación no IES, no CEIP e nas Asociacións municipais.

CRONOGRAMA

ACCIÓN	DATA	ÁREA	OBXECTIVO	RESULTADO	I.O.V.

Ben pode referirse a una avaliación de cumprimento ou a unha avaliación de resultados.
 Serve para coñecer en que medida se cumpriu co planificado.
 Debe facerse ao finalizar o ano, para dispor de resultados antes da realización da programación e coordinar coa definición de orzamentos.

PROGRAMACIÓN

FICHA DE PROGRAMACIÓN DE ACCIÓNS	
<u>BLOQUE 1: UBICACIÓN E DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN</u>	
ÁREA:	
OBXECTIVO XERAL:	
OBXECTIVO ESPECÍFICO:	
RESULTADO ESPERADO:	
NOME DA ACCIÓN:	
<u>BLOQUE 2: DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS Á ACCIÓN</u>	
ENUNCIADO:	
DESCRIPCIÓN:	
ÁREA / PERSOA RESPONSABLE:	
CARÁCTER DA ACCIÓN: FINALISTA / CONTINUA ACTUAL	TODOS OS ANOS / ANO
MES DE INICIO E DURACIÓN PREVISTA:	
ORZAMENTO ESTIMADO (CÓDIGO):	
COLABORACIÓNS:	
DESCRIPCIÓN RESULTADO ESPERADO:	

SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓNS	
<u>BLOQUE 1: UBICACIÓN E DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN</u>	
ÁREA:	
OBXECTIVO XERAL:	
OBXECTIVO ESPECÍFICO:	
RESULTADO ESPERADO:	
NOME DA ACCIÓN:	
<u>BLOQUE 2: DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS Á ACCIÓN</u>	
ENUNCIADO:	
DESCRIPCIÓN:	
ÁREA / PERSOA RESPONSABLE:	
CARÁCTER DA ACCIÓN: FINALISTA / CONTINUA ACTUAL	
TODOS OS ANOS / ANO	
GRADO DE CUMPLIMENTO DA ACCIÓN: TOTAL NULO	
PARCIAL	
MES DE INICIO E DURACIÓN PREVISTA:	
MES DE INICIO REAL E DURACIÓN COÑECIDA NO MOMENTO DO SEGUIMIENTO:	
ORZAMENTO ESTIMADO (CÓDIGO):	
ORZAMENTO REAL NO MOMENTO DO SEGUIMIENTO:	
DIFICULTADES ATOPADAS PARA A IMPLEMENTACIÓN DA ACCIÓN. CAUSAS DA DIFERENCIA ENTRE O PROGRAMADO E O ACTUADO.	
PROPOSTAS PARA O CUMPLIMENTO DA ACCIÓN:	

AVALIACIÓN

FICHA DE AVALIACIÓN DE ACCIÓNS	
<u>BLOQUE 1: UBICACIÓN E DESCRIPCIÓN DA ACCIÓN</u>	
ÁREA:	
OBXECTIVO XERAL:	
OBXECTIVO ESPECÍFICO:	
RESULTADO ESPERADO:	
NOME DA ACCIÓN:	
<u>BLOQUE 2: DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS BÁSICOS ASOCIADOS Á ACCIÓN</u>	
ENUNCIADO:	
DESCRIPCIÓN:	
ÁREA / PERSOA RESPONSABLE:	
CARÁCTER DA ACCIÓN: FINALISTA / CONTINUA ACTUAL	TODOS OS ANOS / ANO
GRADO DE CUMPLIMENTO DA ACCIÓN: TOTAL NULO	PARCIAL
MES DE INICIO E DURACIÓN PREVISTA:	
MES DE INICIO REAL E DURACIÓN REAL:	
ORZAMENTO ESTIMADO (CÓDIGO):	
ORZAMENTO EXECUTADO:	
DIFICULTADES ATOPADAS PARA A IMPLEMENTACIÓN DA ACCIÓN. CAUSAS DA DIFERENCIA ENTRE O PROGRAMADO E O ACTUADO:	
ANÁLISE DO RESULTADO ESPERADO / RESULTADO OBTIDO:	
DIFICULTADES ATOPADAS PARA O CUMPLIMENTO DA ACCIÓN:	
RUTA PARA O ARQUIVO DAS FONTES DE VERIFICACIÓN:	

TÁBOA DE SEGUEMENTO

ACCIÓN	DATA	RETRASO		REALIZADA		LG. FONTES DE VERIFICACIÓN
		SI	/ NON	SI	/ NON	

GLOSARIO DE TERMOS

ATENCIÓN Á DIVERSIDADE: conxunto de medidas e accións que teñen como finalidade adecuar a resposta ás diferentes características e necesidades, ritmos e estilos de aprendizaxe, motivacións, intereses e situacións sociais e culturais de toda a poboación. "Supón o recoñecemento da outra persoa, da súa individualidade, orixinalidade e irrepetibilidade, e inscríbese nun contexto de reivindicación do persoal, do presente, das diferencias, do máis próximo (Mónica Rodríguez Cancio, UDC)".

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: actuacións dirixidas a reducir as prácticas discriminatorias co principal obxectivo de buscar o equilibrio da súas condicións de vida ao xeral da poboación, por exemplo, creando cuotas.

EMPODERAMENTO: proceso polo cal as mulleres toman conciencia dun maior dominio e control sobre a súa propia vida, as circunstancias que a rodean e os elementos que forman parte dela. Desde a perspectiva feminista, o empoderamento das mulleres supón

transformacións a nivel individual e innovacións nos procesos sociais e estruturais que reproducen as circunstancias de subordinación e invisibilización feminina.

ESTEREOTIPOS (E ROLES) DE XÉNERO: conxunto de ideas estereotipadas utilizadas para explicar o comportamento de homes e mulleres, como deben comportarse e os papeis que "deben" desenvolver no traballo, a familia e o espazo público, ademais de como deben relacionarse entre sí. O estereotipo é unha idea xeralizada baseada en suposicións de como é ou debe ser unha persoa a partir de características como o seu sexo biolóxico, a súa orientación sexual ou a súa identidade ou expresión de xénero.

FEMINISMO: O feminismo é un conxunto heteroxéneo de movementos políticos, culturais, económicos e sociais que teñen como obxectivo a búsqueda da igualdade de dereitos entre homes e mulleres, e a eliminación da dominación e violencia dos varóns sobre as mulleres, ademais dunha teoría social e política. A influencia do feminismo conseguiu cambios en ámbitos como o dereito á educación, o voto das mulleres, o dereito ao traballo, a igualdade ante a lei ou os dereitos reprodutivos, entre moitos outros.

GRUPOS DE AUTOAXUDA: redes de apoio que se conforman para superar un problema común ás súas membras.

IGUALDADE DE XÉNERO: A igualdade de xénero é a capacidade legal, social e política das mulleres e homes para mobilizar e xestionar todo tipo de recursos en condicións igualitarias. Tamén se denomina "igualdade de dereito" e "igualdade de feito", porque a sola promulgación da igualdade legal non basta para mudar as costumes e estruturas da desigualdade. Neste senso para correxir este desequilibrio entre a igualdade legal e a igualdade real xurde o concepto "igualdade de oportunidades" como principio xurídico e de "equidade de xénero".

MACHISMO: ideoloxía que engloba o conxunto de actitudes, condutas, prácticas sociais e creenzas destinadas a promover a superioridade do home por sobre a muller.

MAINSTREAMING DE XÉNERO: a (re)organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en ditos procesos, unha perspectiva de igualdade de xénero a tódolos niveis e fases de tódalas políticas.

MICROMACHISMO: son pequenos xestos sexistas ou machistas, algúns deles moi sutís, que axudan a perpetuar roles de xénero, machismo, violencia contra as mulleres, hipersexualización, etc.

PATRIARCADO: toda forma de organización social cuxa autoridade resérvase exclusivamente ao home ou sexo masculino. Nunha estrutura social patriarcal, a muller non asume liderado político, nin autoridade moral, nin privilexio social nin control sobre a propiedade de calquera clase.

POLÍTICAS PÚBLICAS: son os proxectos/actividades que un Estado diseña e xestiona a través dun goberno e unha administración pública con fins de satisfacer as necesidades dunha sociedade. Tamén se pode entender como as accións, medidas regulatorias, leis, e prioridades de gasto sobre un tema, promulgadas por unha entidade gubernamental.

SORORIDADE: refírese á hermandade entre mulleres con respecto ás cuestións sociais de xénero.

VIOLENCIA DE XÉNERO: unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designará todos os actos de violencia basados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de

naturaleza física, sexual, psicológica ou económica, incluídas as ameazas de realizar ditos actos, a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, na vida pública ou privada.

XÉNERO: os papeis, comportamentos, actividades e atribucións socialmente construídos que unha sociedade concreta considera propios de mulleres ou de homes.

BIBLIOGRAFÍA / WEBGRAFÍA

Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la Igualdad. *EUDEL (Asociación de municipios vascos) y EMAKUNDE (Instituto Vasco para la Mujer).*

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

<https://www.edu.xunta.gal/portal/es/diversidadeorientacion/1556>

<http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/VIIIcongreso/pdfs/134.pdf>

<http://www.fundacionmujeres.es>

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

<https://blog.oxfamintermon.org>

<https://www.lifeder.com>

<https://es.wikipedia.org>