

II Plan de Igualdade. Concello de Teo.

Gaela Consultora S.C.

2010-2014



ÍNDICE DE CONTIDOS

I.	PRESENTACIÓN.....	Páx. 3
II.	NORMATIVA DE REFERENCIA.....	Páx. 4
III.	CONSIDERACIÓNS INICIAIS.....	Páx. 18
IV.	FUNDAMENTACIÓN.....	Páx. 24
V.	II PLAN DE IGUALDADE CONCELLO DE TEO.....	Páx. 35
VI.	SEGUEMENTO E AVALIACIÓN.....	Páx. 68
VII.	GLOSARIO DE TERMOS.....	Páx. 73

PRESENTACIÓN



NORMATIVA DE REFERENCIA



NORMATIVA DE REFERENCIA

Un Plan que aborde a necesidade de corrección das desigualdades entre mulleres e homes ten que adecuarse na súa elaboración á realidade da sociedade ou sector no que se pretende implantar e debe considerar as políticas e normas que en materia de igualdade foron emanadas por outros organismos de carácter tanto internacional como estatais ou autonómicos.

As directrices auspiciadas por outros organismos no ámbito da introducción, implantación e desenvolvemento do principio de igualdade deben servir de referente de cara ao establecemento de medidas específicas dirixidas ao mesmo fin. As razóns que conducen a ter presentes as diferentes normas, leis, directrices e programas respostan a varios motivos fundamentais.

En primeiro lugar pola aprendizaxe que se deriva de actuacións anteriores realizadas por outros organismos en materia de igualdade que posibilita aunar esforzos e evitar incurrir en posibles erros no momento da definición ou implantación das actuacións previstas.

Por outra parte, é imprescindible a coordinación, sexa formal ou informal, no traballo en materia de igualdade para conquistar resultados óptimos desde o enfoque de impulsar accións e perseguir obxectivos comúns.

Da mesma forma é preciso ter en conta a riqueza e variedade de experiencias e formulacións que apoian e facilitan a labor de elaboración de estratexias de actuación.

Así mesmo, e en relación ás normas legais, o principio de igualdade situase hoxe no centro de todas as políticas e así se reflicte na normativa emanada

por distintos organismos, fundamentalmente estatais e galegos, normas que obviamente son de obrigado cumprimento.

Aínda que pola excesiva extensión non é aconsellable mostrar unha relación exhaustiva das normas que en materia de igualdade están en vigor, si é preciso citar as máis salientables nos ámbitos internacional, comunitario, estatal e autonómico, co obxecto de que sirvan de referencia prioritaria na elaboración e implantación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Teo.

PLANS DE IGUALDADE DE REFERENCIA

En canto aos Plans de igualdade que serven de base para a elaboración do presente Plan é preciso sinalar os seguintes:

INTERNACIONAIS

A **Plataforma para a acción** é o programa de actuación aprobado na IV Conferencia mundial sobre as mulleres, auspiciada pola Organización de Nacións Unidas e celebrada en Beijing (China) en setembro de 1995. Este programa ten por obxecto acelerar a aplicación de estratexias orientadas cara ao avence das mulleres e eliminar todos os atrancos que dificultan a súa participación activa en todas as esferas da vida pública e privada.

As súas áreas de actuación son:

- ❖ A pobreza
- ❖ A educación
- ❖ A saúde
- ❖ A violencia
- ❖ Os conflitos armados
- ❖ A economía
- ❖ A toma de decisións
- ❖ Os mecanismos institucionais para o avance das mulleres
- ❖ Os dereitos humanos
- ❖ Os medios de comunicación
- ❖ O medio ambiente
- ❖ As nenas

COMUNITARIOS

○ **Plan de traballo para a igualdade entre as mulleres e os homes (2006-2010)** baséase na experiencia acadada nos anteriores plans e estratexias comunitarias para a igualdade e combina o lanzamento de novas medidas co reforzo das actividades actuais que conquiren bos resultados reafirmando o enfoque dual da introducción da igualdade a través da aplicación da perspectiva de xénero en todas as áreas e actividades políticas e a implantación de medidas específicas para a igualdade.

As áreas prioritarias de actuación que contempla son:

Parte I:

- ❖ A independencia económica para mulleres e homes
- ❖ A conciliación da vida privada e a actividade profesional
- ❖ A representación na toma de decisións

- ❖ A erradicación de todas as formas de violencia de xénero
- ❖ A eliminación dos estereotipos sexistas
- ❖ A promoción da igualdade de xénero na política exterior e de desenvolvemento.

Parte II:

- ❖ Mellorar a gobernanza en favor da igualdade de xénero

ESTATAIS

O Plan estratéxico de igualdade de oportunidades

(2008-2011) do Goberno central establece como principios inspiradores a non discriminación e a igualdade, e en canto aos principios reitores este son a redifinición do modelo de cidadanía, o empoderamento das mulleres, a transversalidade da perspectiva de xénero e a innovación científica e tecnolóxica como unha das principais forzas de cambio social.

Os catro principios inspiradores van a ordear e articular o contido do Plan ao longo de doce eixos que compoñen o contido do plan. Estes eixos son:

- ❖ Participación política e social
- ❖ Participación económica
- ❖ Corresponsabilidade
- ❖ Educación
- ❖ Innovación
- ❖ Coñecemento
- ❖ Saúde
- ❖ Imaxe
- ❖ Atención á diversidade e inclusión social

- ❖ Violencia
- ❖ Política exterior e de cooperación para o desenvolvemento
- ❖ Tutela do dereito á igualdade

Para cada un destes eixos se establece un marco teórico explicativo, unha diagnose sobre a situación actual en España, os obxectivos estratéxicos e as propostas de actuación.

AUTONÓMICOS

○ **V Plan do Goberno galego para a Igualdade entre Mulleres e Homes (2007-2010)** recoñece que aínda que a situación das mulleres e dos homes cara a igualdade real de oportunidades mellorou, non o fai ao ritmo desexado, sobre todo nunhas áreas máis ca noutras; por iso, se establecen as seguintes catro liñas estratéxicas deste plan:

- ❖ Liña estratéxica 1: participación e empoderamento
- ❖ Liña estratéxica 2: acceso á información e uso recursos
- ❖ Liña estratéxica 3: formación en igualdade entre mulleres e homes
- ❖ Liña estratéxica 4: abordaxe integral da violencia de xénero

NORMAS BÁSICAS DE REFERENCIA

As normas e leis de referencia prioritaria para a elaboración do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Teo son as seguintes:

Carta das Nacións Unidas, de 24 de outubro de 1945, que establece no seu preámbulo a reafirmación dos pobos das Nacións Unidas na fe nos dereitos fundamentais do ser humano, na dignidade e o valor da persoa humana, na igualdade de dereitos de homes e mulleres e das nacións grandes e pequenas.

Declaración Universal dos Dereitos Humanos, de 10 de decembro de 1948, recolle no seu artigo 1 que todos os seres humanos nacen libres e iguais en dignidade e dereitos e, dotados como están de razón e conciencia, deben comportarse fraternalmente os uns cos outros. No artigo 2, apartado 1, insiste nesta proclamación de igualdade cando afirma que *"Toda persoa ten todos os dereitos e liberdades proclamados nesta Declaración, sen distinción algunha de raza, color, sexo, idioma, relixión, opinión política ou de calquera outra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición"*.

Convención sobre a Eliminación de todas as formas de Discriminación cara ás Mulleres (CEDAW), adoptada e aberta á firma e ratificación ou adhesión pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas na súa resolución 34/180, de 18 de decembro de 1979, declara no seu artigo 4 que a adopción polos Estados Partes de medidas especiais de carácter temporal encamiñadas a acelerar a igualdade de facto entre o home e a muller non se considerará discriminación e estas medidas cesarán cando se teñan alcanzado os obxectivos de igualdade de oportunidade e trato.

Declaración da Conferencia Mundial sobre os Dereitos Humanos, adoptada en Viena o 25 de xuño de 1993, afirma no seu programa de acción que os dereitos humanos da muller e da nena son parte inalienable, integrante e indivisible dos dereitos humanos universais. A plena participación, en condicións de igualdade, da muller na vida política, civil, económica, social e cultural nos planos nacional, rexional e internacional e a erradicación de todas as formas de discriminación baseadas no sexo son obxectivos prioritarios da comunidade internacional.

A violencia e todas as formas de acoso e explotación sexuais, en particular as derivadas de prexuízos culturais e da trata internacional de persoas son incompatibles coa dignidade e a valía da persoa e deben ser eliminadas.

Subliña a importancia da integración e a plena participación da muller como axente e beneficiaria, no proceso de desenvolvemento sostible.

Declaración sobre a Eliminación da Violencia contra a Muller, de 20 de decembro de 1993, establece no seu artigo 3 que a muller ten dereito, en condicións de igualdade, ao goce e á protección de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural, civil e de calquera outra índole. Entre estes dereitos sinala especificamente o dereito de verse libre de todas as formas de discriminación, o dereito ao maior grao de saúde física e mental que se poida alcanzar, o dereito a condicións de traballo xustas e favorables.

Programa de Acción da conferencia Internacional sobre a Poboación e o Desenvolvemento (O Cairo, 1994) afirma no seu Principio 3 a necesidade de promover a equidade e a

igualdade dos sexos e os dereitos da muller, así como eliminar a violencia de todo tipo contra a muller. a plena participación da muller, en condicións de igualdade na vida civil, económica, cultural, política e social a nivel nacional, rexional e internacional e a erradicación de todas as formas de discriminación por motivos de sexo son obxectivos prioritarios da comunidade internacional.

Declaración do Milenio, de 8 de setembro de 2000, establece que determinados valores fundamentais son esenciais para as relacións internacionais no século XXI, entre eles, a igualdade, afirmando que non debe negarse a ningunha persoa nin a ningunha nación a posibilidade de beneficiarse do desenvolvemento e que debe garantirse a igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres.

COMUNITARIAS

Tratado constitutivo da Comunidade Económica

Europea, firmado en Roma en 1957, en vigor desde o 1 de xaneiro 1958, establece a obriga de garantir a aplicación do principio de igualdade de retribución entre as traballadoras e traballadores para un mesmo traballo (igual salario por igual traballo)

Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997, en vigor desde 1999, e ratificado polo Tratado de Niza de 2003, dá unha importancia preponderante aos dereitos fundamentais, confirmando formalmente o respecto dos dereitos humanos. En concreto formula a necesidade dunha loita máis eficaz contra a discriminación que incluírá non só a discriminación por razón de nacionalidade, senón tamén por razón de sexo, de orixe racial ou étnico, relixión, discapacidade, idade ou orientación sexual. Introduce novas

disposicións relativas á igualdade entre mulleres e homes incluíndo a potenciación da igualdade na enumeración das funcións atribuídas á Comunidade; e así a Comunidade se fixará como obxectivo eliminar as desigualdades entre mulleres e homes e promover a súa igualdade.

ESTATAIS

Constitución Española de 1978 establece no seu artigo 1 que España se constitúe nun estado social e democrático de Dereito, que propugna como valores superiores do seu ordenamento xurídico a liberdade, a xustiza, a igualdade e o pluralismo político. No 9.2 sinala que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas, remover os atrancos que impidan a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social. No artigo 14 determina que os españois son iguais ante a lei, sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. No 15 reflicte que todos teñen dereito á vida e á integridade física e moral

Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, entre as medidas de sensibilización, prevención e detección da violencia de xénero, prevé a elaboración e implantación dun Plan nacional de sensibilización e prevención que inclúa un programa de

formación en materia de violencia dirixido a profesionais de diversos ámbitos. Establece importantes actuacións no ámbito educativo en relación cos principios e valores do sistema educativo, de igual forma, no ámbito sanitario, formula a necesidade da detección precoz de situacións de violencia.

Establece de cara ás vítimas o dereito a información e o asesoramento, o dereito á asistencia integral que comprende atención, apoio, acollida, recuperación integral, atención permanente, actuacións en situacións urxentes, especialización de prestacións, multidisciplinariedade profesional.

No ámbito laboral, establece a posibilidade de redución ou reordenación do tempo de traballo, mobilidade xeográfica, cambio de posto de traballo ou extinción do contrato á elección da muller vítima de violencia.

Nos dereitos económicos, se establece unha axuda social de pago único se a vítima pode ter dificultades para obter un emprego. Igualmente se establece a preferencia no acceso ás vivendas sociais e, no caso de mulleres maiores, o acceso preferente ás residencias da terceira idade.

Os títulos III, IV e V desenvolven a tutela institucional, a tutela penal e a tutela xudicial e nas vinte disposicións adicionais se realiza unha profunda modificación que de forma transversal introduce as actuacións en materia de atención ás situacións de violencia de xénero en gran parte do ordenamento xurídico.

Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, recolle no seu articulado a fixación de conceptos e actuacións referentes á

igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo. Define a discriminación directa e indirecta, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo así como a prohibición de discriminación por embarazo ou maternidade e a posibilidade de realizar accións positivas.

Establece a obriga da inversión da carga da proba en situacións de discriminación, a realización de programas de mellora da empregabilidade das mulleres, a promoción da igualdade na negociación colectiva e os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

En canto ás medidas de fomento da conciliación entre a vida familiar, laboral e persoal, realiza unha profunda modificación no Estatuto dos Traballadores introducindo posibilidades de flexibilización e redución da xornada, incrementando o tempo de permiso por nacemento de fillos ou fillas e para a atención de persoas dependentes, posibilita o goce do permiso de lactación aos pais ou ás nais, caso de que ambos traballen.

Incrementa o período de permiso por maternidade e paternidade, introducindo medidas adecuadas ás situacións de partos prematuros ou de hospitalización do bebé tras o nacemento.

AUTONÓMICAS

Lei 7/2004, de 16 de xullo, Galega para a Igualdade de Mulleres e Homes, establece no seu título preliminar tanto

os conceptos de discriminacións directas e indirectas como o dereito á maternidade, a implantación de accións positivas e os criterios de actuación segundo o principio de transversalidade.

No Capítulo VIII trata da participación das mulleres no desenvolvemento rural, dos seus dereitos e da titularidade das explotacións agrarias.

No Capítulo IX sobre a colaboración autonómica coas corporacións locais refírese á colaboración municipal nos plans e programas autonómicos e á promoción autonómica de plans municipais de igualdade.

Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das Mulleres de Galicia, establece no seu título preliminar, baixo a rúbrica de disposicións xerais, o obxecto e o ámbito de aplicación da lei, e recóllese o compromiso da introducción do principio de transversalidade no exercicio das competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais, labor que lle corresponde ao departamento da Administración autonómica competente en materia de traballo, coa colaboración do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade.

No capítulo I do título I defínense os conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso e acoso sexual; concrétase a excepción de boa fe ocupacional en relación coa diferenza de trato lexítima e recoñécese a boa fe ocupacional en relación con actividades de atención a vítimas de violencia; recoñécese a conciliación da vida persoal, familiar e laboral como o dereito de homes e mulleres á

configuración do seu tempo buscando a corresponsabilidade, e mais promóvense accións de sensibilización social.

O título II, adicado á promoción da igualdade nas empresas, expón o concepto de plan de igualdade nas empresas e establece que estes serán obrigatorios para a Administración autonómica, os seus organismos autónomos, as sociedades públicas, as fundacións do sector público autonómico, as entidades de dereito público vinculadas ou dependentes da Comunidade Autónoma e os organismos con dotación diferenciada nos orzamentos da Comunidade Autónoma.

Desenvolve a Marca Galega de Excelencia en Igualdade que consiste nun distintivo a través do que a Xunta de Galicia lles dá recoñecemento a aquelas empresas que destaquen na aplicación das políticas de igualdade.

O Título VI trata da promoción autonómica das medidas municipais de conciliación, en concreto dos Bancos municipais do tempo e dos Plans de programación do tempo da cidade.

Lei 11/2007, do 27 de xullo, Galega para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero declara que para os efectos desta lei, enténdese por violencia de xénero calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada. Considéranse formas de violencia de xénero, entre outras, a violencia física, a violencia psicolóxica e o acoso sexual.

CONSIDERACIONES INICIAIS



III. CONSIDERACIÓNS INICIAIS

O Concello de Teo, concretando o seu compromiso coa igualdade entre mulleres e homes, elaborou e implantou, entre outras medidas, o I Plan de Igualdade de oportunidades no periodo 2005-2010. Este primeiro Plan constiúe o punto de partida para continuar a consolidar os avances que en materia de igualdade foron acadándose nos últimos anos.

A diagnose realizada sobre a situación de mulleres e homes no Concello de Teo amosa o beneficio que para a poboación en xeral e para as mulleres teenses en particular tivo a implementación do I Plan de Oportunidades do Concello de Teo.

As súas áreas de actuación constitúen a conxunción do impulso municipal á introducción do principio de igualdade en todos os ámbitos de acción política no municipio de Teo e abranguen a totalidade dos espazos e tempos nos que se desenvolve a vida da cidadanía.

Estas áreas actúan fundamentalmente en dous aspectos, un deles específico en diversas materias de especial interese, e outro global que tenta de implicar á cidadanía na consecución dos obxectivos do Plan:

- En primeiro lugar, as áreas desenvolvidas tratan de artellar solucións aos problemas máis salientables que afectan ás mulleres teenses en materias relacionadas coa educación, a saúde e a inclusión social, o emprego ou a cultura e o tempo de lecer. Todas elas materias nas que a desigualdade tense

visibilizado de forma importante non só no Concello de Teo senón a nivel global. Especificamente se trata a violencia contra as mulleres como un dos atrancos máis significativos para acadar os niveis de igualdade que precisa o desenvolvemento democrático de calquera sociedade.

- En segundo lugar o I Plan actúa na consecución dunha forma de vivir a cidadanía que incorpore a perspectiva de xénero na súa totalidade. Así a través das áreas de sensibilización e información, desenvolvemento sostible e cooperación e implicación sociopolítica, tentouse de involucrar na convivencia cidadá a todos os axentes con responsabilidades específicas na actuación pública e á poboación en xeral.

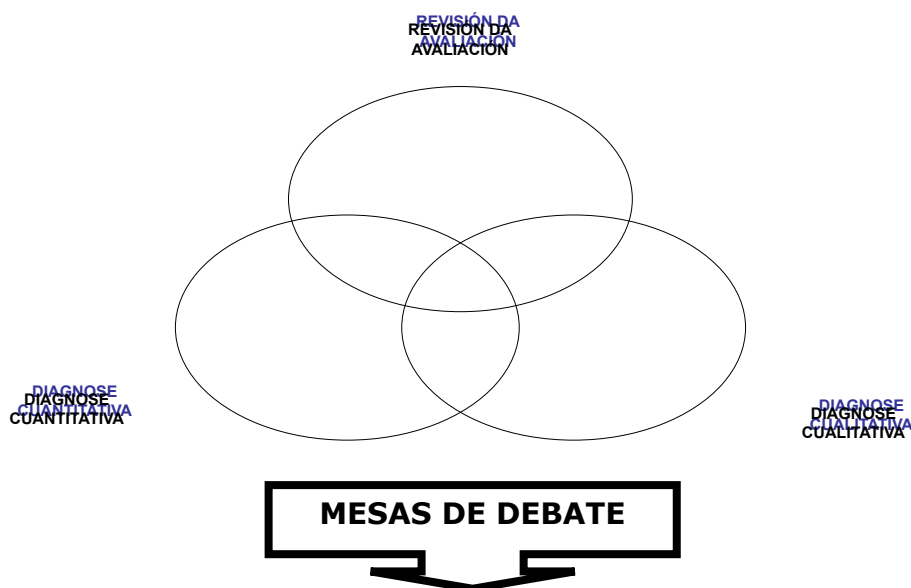
A implementación deste I Plan de Igualdade pon de manifesto a bondade de diversas medidas incluídas nas súas áreas de actuación e, tras a súa avaliación realizada por parte do Concello,ponse de manifesto a necesidade de continuar a traballar co fin de que a igualdade entre mulleres e homes sexa unha realidade na sociedade teense.

Porén tanto as medidas específicas como as medidas de carácter global ou transversal deben ter a súa continuidade nun segundo documento marco de aplicación de políticas municipais acordes co principio constitucional de igualdade. Levar a cabo a tarefa de elaboración dun II Plan de Igualdade entre homes e mulleres require ter en conta varios aspectos.

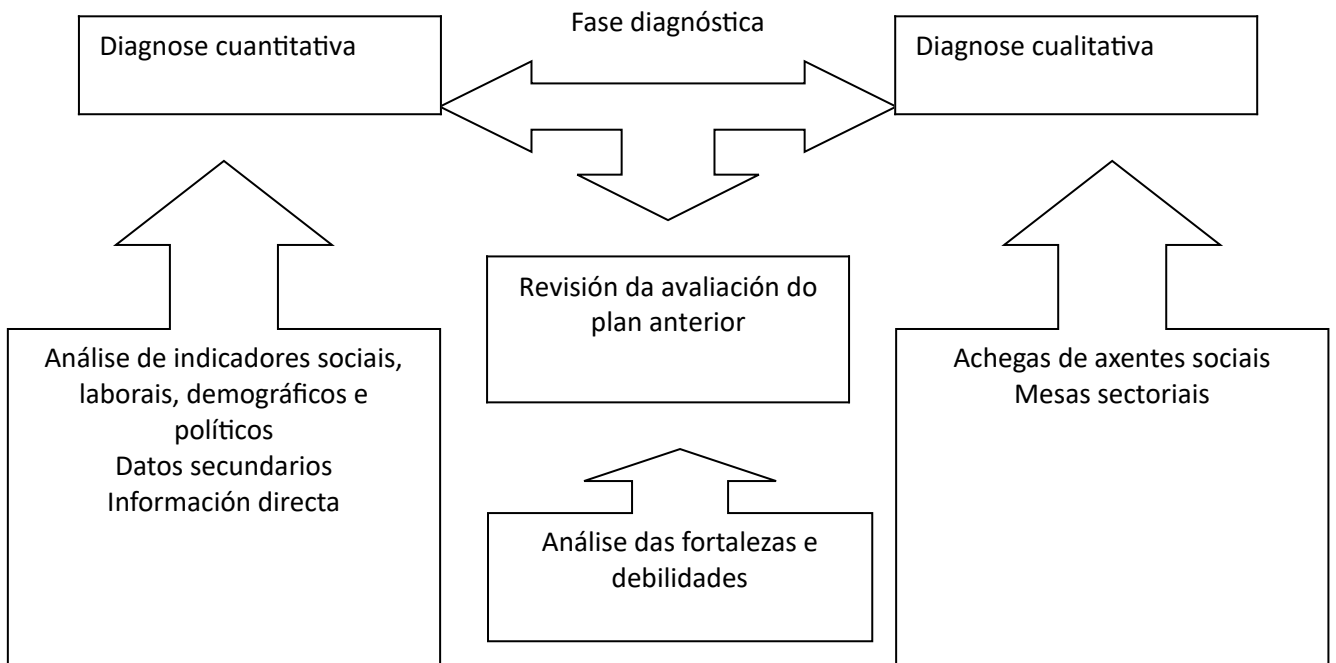
- En primeiro lugar é preciso revisar a avaliación referida ao I Plan de igualdade.

- En segundo lugar, é necesario contar cos datos que reflectan a situación de mulleres e homes no Concello de Teo e o seu desenvolvemento persoal e social.
- En terceiro lugar precísase a análise de datos secundarios referidos á demografía, á saúde e o benestar, ao emprego e os traballos, ao ámbito educativo ou á violencia de xénero entre outros como punto de partida para a corrección de situacións marcadas pola desigualdade.
- En cuarto lugar, e co fin de impulsar a participación e de recoller todas as achegas das entidades e organismos representantes da cidadanía, convocáronse unha serie de mesas de traballo e debate cos distintos estamentos con representación no Concello que constitúen o pilar fundamental sobre o que se basea o II Plan de Igualdade.

Tanto os datos recollidos nas diferentes instancias departamentais municipais como as achegas derivadas das mesas sectoriais de debate, veñen consolidar a decisión política de seguir a impulsar medidas e accións que conduzan a igualdade real entre homes e mulleres.



MESAS	ENTIDADES CONVOCADAS
Deportes	Polideportivo e piscina municipais, centros educativos, entidades e clubs deportivos, ximnasios, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, Concellería de igualdade, Concellería de deportes.
Benestar e inclusión social	Centro de saúde, clínicas privadas, centros de maiores, COF de referencia, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, Concellería de igualdade, Concellería de Sanidade.
Erradicación da violencia contra as mulleres	Fiscalía e xulgado de referencia, programa para homes maltratadores, programa de atención a vítimas, policía local, garda civil, policía nacional e autonómica, despachos de avogacía, gabinetes psicolóxicos, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, servizos sanitarios, servizos educativos, Concellería de igualdade, Concellería de seguridade cidadá.
Emprego e traballos. Cultura e cidadanía. Uso dos tempos. Desenvolvemento local igualitario.	Entidades empresariais, organizacións sindicais, empresas, centros de formación ocupacional, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, aula de informática, Concellería de igualdade, Concellería de formación e emprego. Asociacións e entidades culturais, asociacións cidadás, centros de manualidades e artesanía, centros sociais, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, biblioteca municipal, aula de informática, Concellería de igualdade, Concellería de cultura. Asociacións veciñais, despachos de arquitectura, empresas de transporte, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, Concellería de igualdade, Concellería de urbanismo e transporte, Concellería de medio ambiente.
Educación integral	Centros educativos públicos e privados, academias, Anpas, biblioteca municipal, asociacións de mulleres, entidades que traballan a prol da igualdade, Concellería de igualdade, Concellería de educación.



FUNDAMENTACIÓN



IV. FUNDAMENTACIÓN

A xestión pública municipal comprende todos os aspectos gubernamentais administrativos do municipio de Teo polo que se debe concebir como o conxunto de políticas e accións sustentadas en estruturas orgánicas, funcionais e legais que permiten aplicar os recursos tanto humanos como orzamentarios e materiais de forma que se traduzan en bens e servizos públicos que atendan e resolvan as demandas e problemas da cidadanía local.

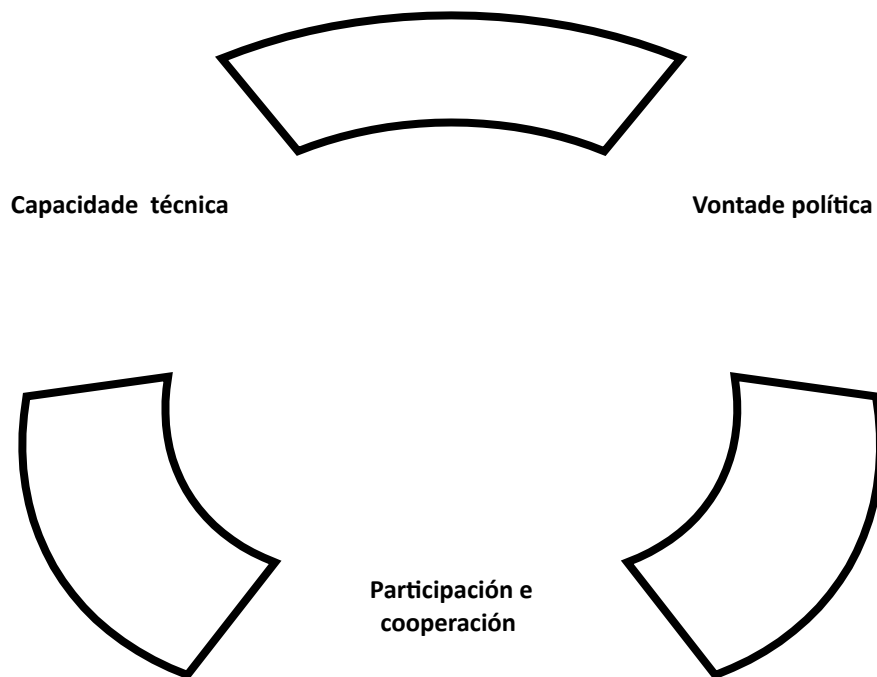
Na práctica política e na xestión municipal hai que salientar diferentes aspectos conceptuais:

- A xestión municipal non se reduce ao exclusivo nivel instrumental e administrativo convertíndose hoxe en día nunha cuestión política de lexitimidade e gobernabilidade democrática.
- Esixe modificacións axeitadas á ampliación de competencias así como á crecente diversidade de intereses e demandas da cidadanía local e debe dar resposta ás ameazas e oportunidades que derivan dun mundo en constante globalización.
- Inclúe aspectos cualitativos relacionados coa forma persoal e técnica de levar adiante as políticas locais públicas.
- En conxunto consiste na organización e utilización óptima, eficiente e eficaz de todos os recursos a disposición do goberno local con fins de interese colectivo e benestar da poboación.

Estes aspectos concordan co concepto de modelos actuais e innovadores de xestión municipal que se caracterizan pola

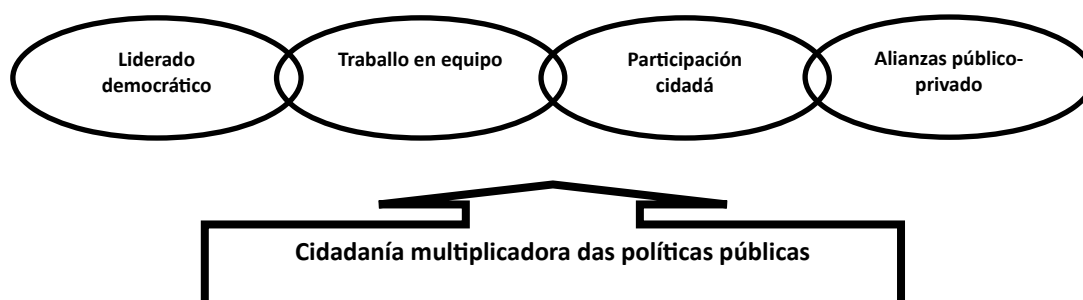
articulación e o equilibrio entre os instrumentos técnicos, os estilos de liderado político e o fomento da participación cidadá a través das organizacións da sociedade civil.

Implícase así tres elementos inseparables: a capacidade técnica ou nivel de profesioalización da xestión municipal, a vontade política e o estilo de xestión das autoridades locais e a participación activa da administración local en cooperación cos organizacións sociais e os organismos e entidades privadas.



Este modelo de xestión que supón a colaboración entre o goberno local e as diversas organizacións da sociedade civil xunto co sector

privado, considérase como a máis axeitada e exitosa fórmula de desenvolvemento local baseada no liderado democrático, o desenvolvemento dos recursos humanos e do traballo en equipo, a participación cidadá e da sociedade civil e as alianzas entre o sector público e o privado, constituíndo as bases para a ampliación e reforzo da cultura cívica facendo dos e das cidadás axentes multiplicadores das políticas públicas.



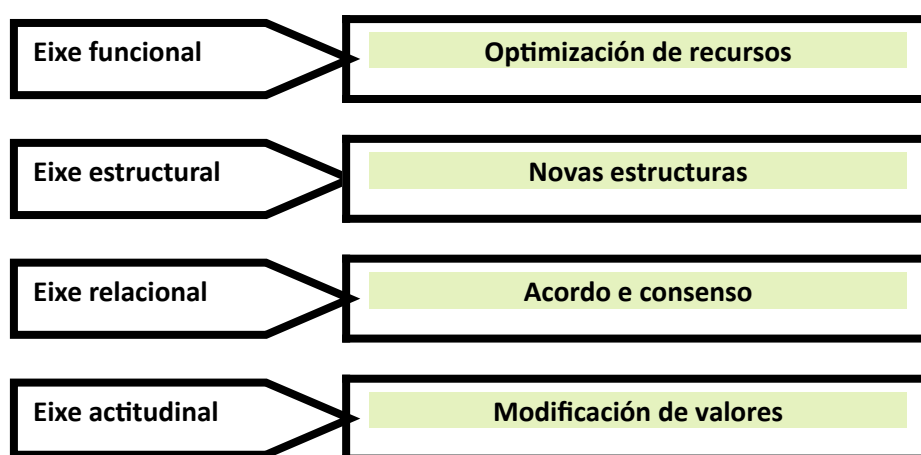
O papel do Concello como promotor do crecemento cidadá consiste na proxección dunha imaxe positiva, na concertación con outras administracións públicas e a cooperación público-privada, o impulso da vontade colectiva de participación e na innovación política e administrativa para xerar mecanismos de cooperación social e de participación cidadá.

En definitiva, o papel do goberno local está relacionado coa función de estimular e orientar á poboación cara ao benestar colectivo e á convivencia cívica e democrática.

A implicación coas necesidades de cidadáns e cidadás no ámbito do Concello de Teo conduce a readecuar as estruturas de administración e os mecanismos de interacción coa cidadanía de forma que os resultados melloren tanto a calidade das accións e

servizos municipais como a gobernabilidade democrática e a satisfacción da poboación.

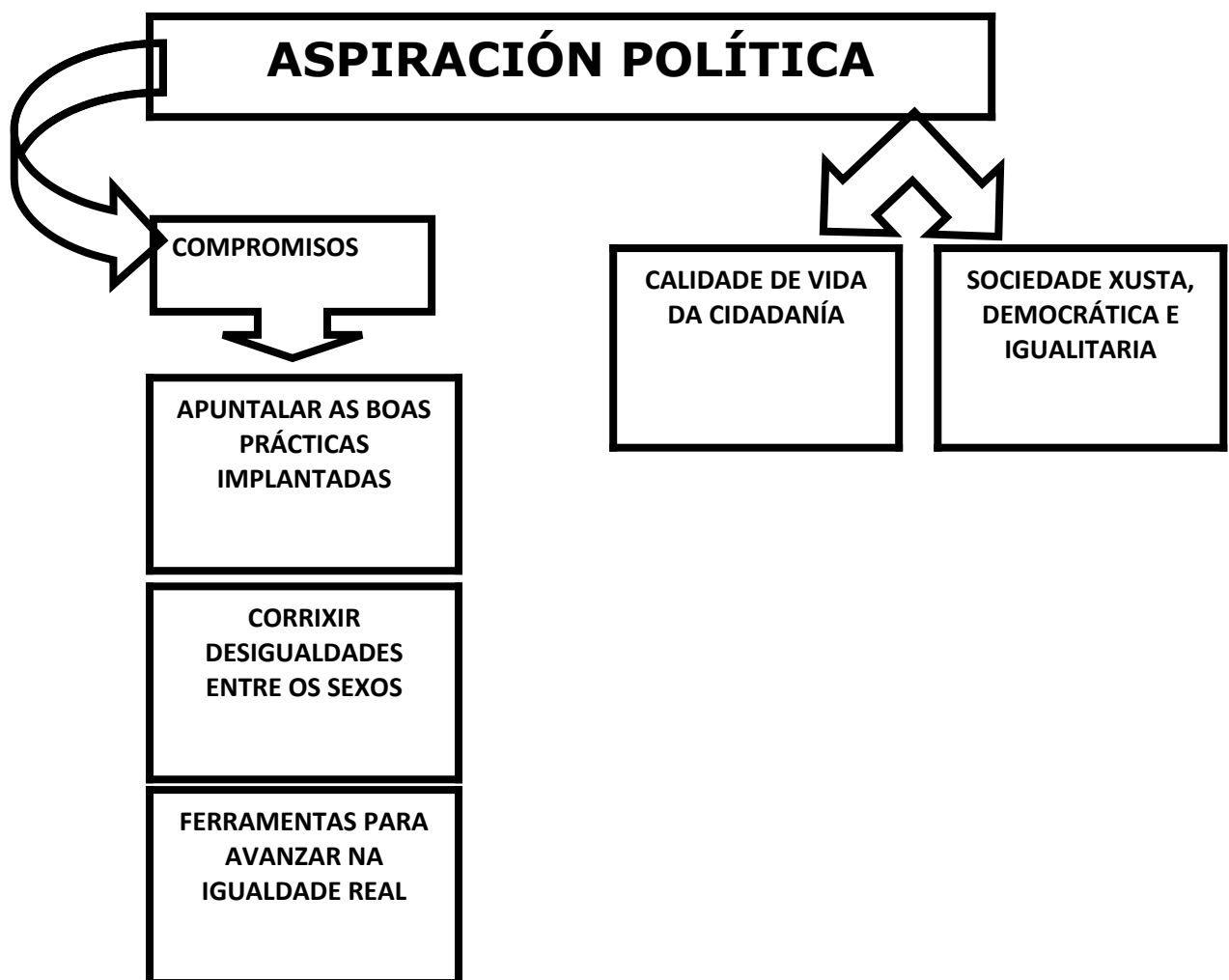
Este compromiso esixe unha reorganización que xira en torno a varios eixes: no eixe funcional, optimizando os recursos, no eixe estrutural, creando novas estruturas de impulso das accións políticas, no eixe relacional, dando lugar a novas formas de interlocución do concello co contorno e a sociedade civil creando espazos de acordos e consenso e no eixe das actitudes, modificando valores e conductas.



Nesta reorganización e modo de xestión municipal xoga un papel determinante a introducción do principio de igualdade no desenvolvemento das políticas públicas. Entre as competencias fundamentais dos concellos teñen relevancia as accións de igualdade de xénero que adquiriron xa carta de cidadanía no municipio de Teo, onde, continuando cos programas e actividades implantadas nos últimos anos persegue politicamente dúas aspiracións:

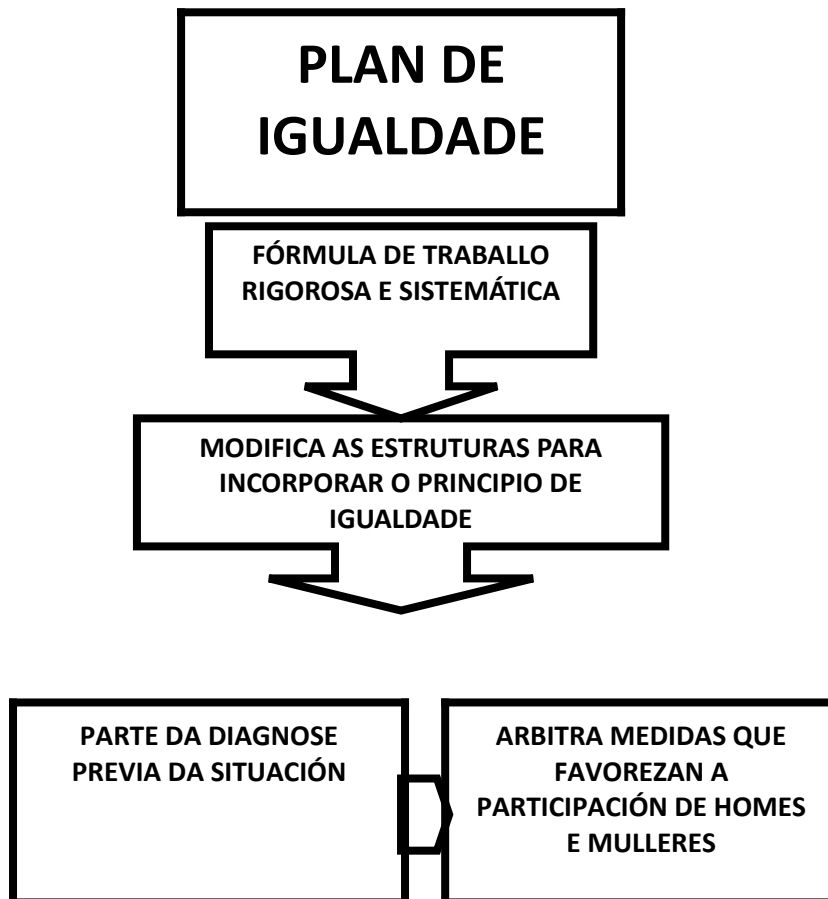
- ⇒ Mellorar a calidade de vida do conxunto da cidadanía
- ⇒ Construír unha sociedade xusta, democrática e igualitaria

Nesta liña de actuación pública, a elaboración do presente documento responde ao obxectivo de avanzar na vixente vindicación das mulleres, e tamén hoxe dos homes teenses, de construír unha sociedade baseada na igualdade entre unhas e outros, partindo dos compromisos de apuntalar as boas prácticas xa implantadas, corrixir as desigualdades que aínda perviven entre ámbolos sexos e artellar as ferramentas necesarias para avanzar cara á igualdade real.



Este Plan de Igualdade constitúe polo tanto unha fórmula rigorosa e sistemática de traballo que pretende modificar as estruturas existentes para incorporar o principio de igualdade na acción política

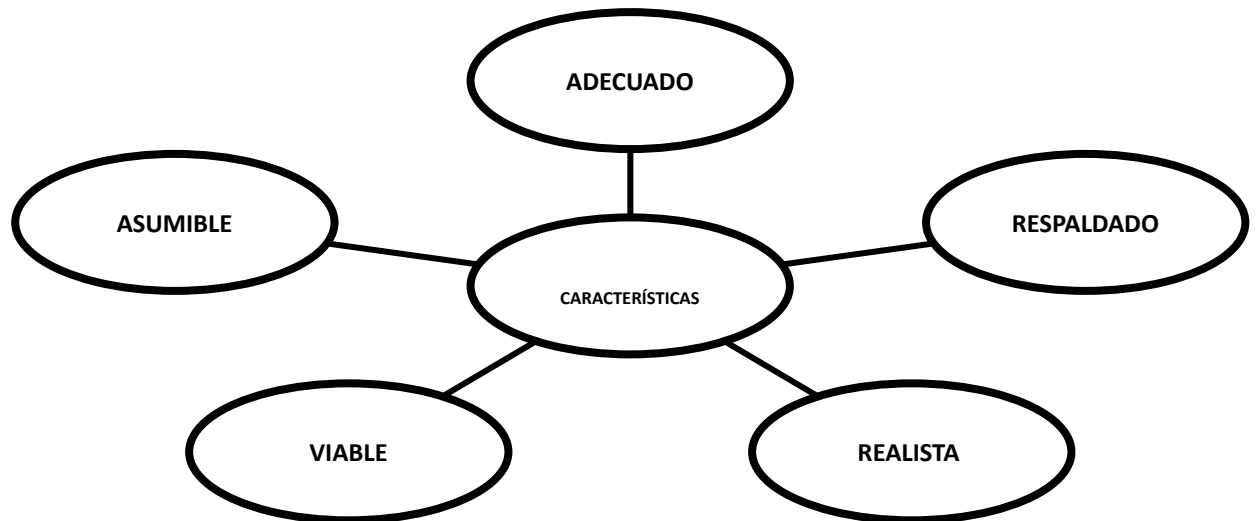
municipal. Isto require tomar como punto de partida a diagnose da situación actual sobre a que é preciso actuar co fin de arbitrar todas as medidas necesarias que permitan e favorezan unha participación igualitaria de homes e mulleres en toda a estrutura da Administración local.



O II Plan de Igualdade do Concello de Teo pretende cingirse ás seguintes características:

- Adecuado á realidade do Concello de Teo e á situación das mulleres
- Realista con respecto aos recursos existentes
- Viable a través de fórmulas correctoras concretas e aplicables
- Asumible dentro das actuacións da propia administración

- Respaldo a través do compromiso de quen ostentan a máxima responsabilidade na Administración local



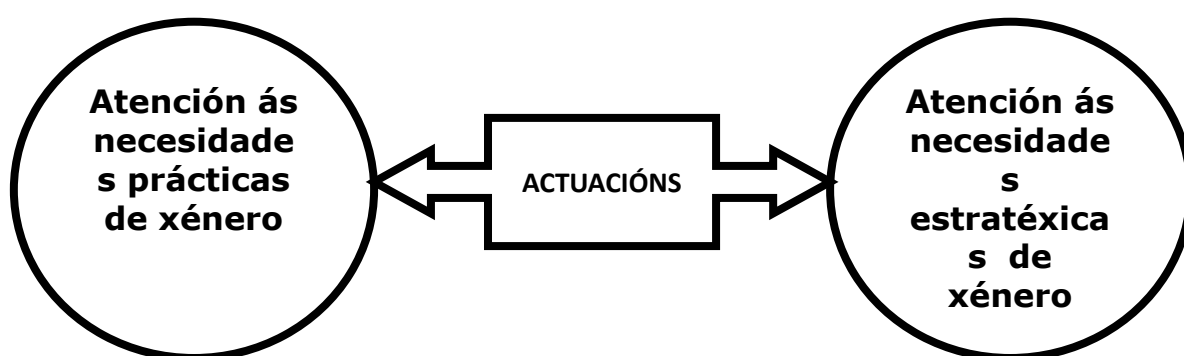
A finalidade última do II Plan de Igualdade do Concello de Teo será que as medidas correctoras propostas permitan compensar as desigualdades e eliminar todo tipo de discriminación, tanto a que se produce de forma directa como aquela que se manifesta de forma sutil, imperceptible e, en ocasións, avalada por determinadas prácticas e hábitos sociais.

Con este obxectivo, as actuacións previstas deben contemplar dous aspectos interrelacionados de implementación:

- ⇒ En primeiro lugar, prestar atención ás necesidades prácticas de xénero, é dicir, aquelas que as propias mulleres identifican e

que aínda están enmarcadas nos roles tradicionais inculcados pola sociedade; necesidades que unha vez detectadas requiren unha resposta inmediata.

⇒ En segundo lugar, dar resposta ás necesidades estratéxicas de xénero que reclaman un cambio estrutural na organización da sociedade e constitúen un desafío directo aos roles tradicionais de xénero.

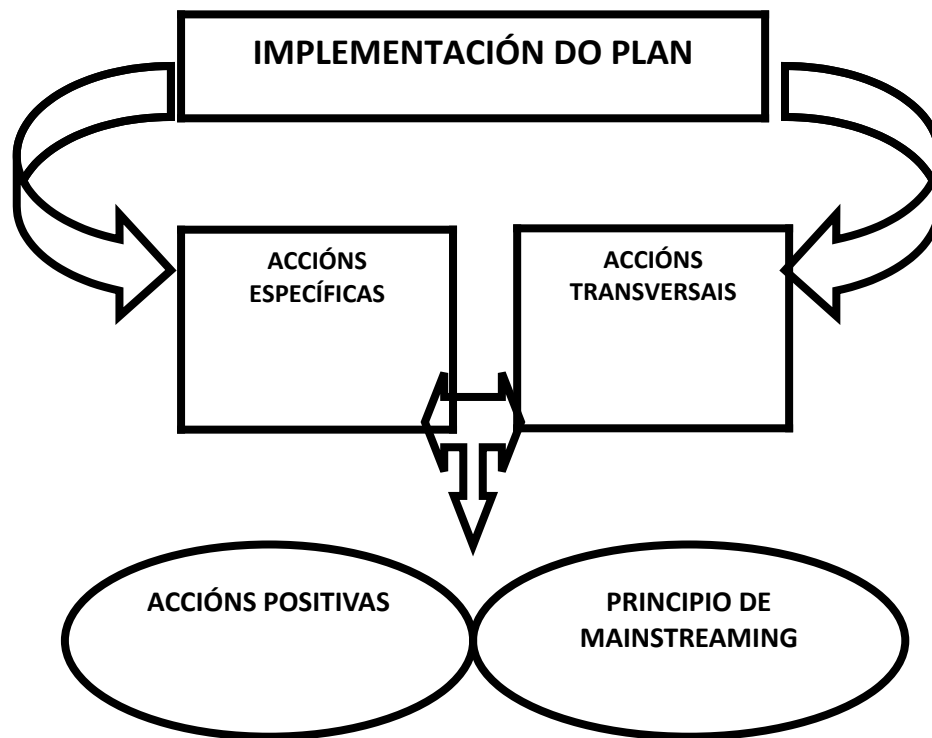


Partindo destes postulados, o II Plan de Igualdade do Concello de Teo desenvolverase a través da posta en práctica de accións específicas de fomento da igualdade dirixidas a solucionar problemas concretos e de accións transversais que tenten de implementar o principio de igualdade de forma global.

Isto require a implementación de dous tipos de actuación que rexirán as liñas prioritarias da organización municipal en materia de igualdade entre mulleres e homes:

⇒ A realización de Accións positivas que promovan unha situación real de igualdade entre mulleres e homes.

⇒ A incorporación á práctica municipal do principio de mainstreaming que integra transversalmente o principio de igualdade en todas as medidas, actuacións e programas de forma sistemática e contando con todas as persoas implicadas no seu deseño, implantación e desenvolvemento.



Na estrutura e implantación do plan terá un peso específico como elemento vertebrador o ámbito da educación e sensibilización. Estas dúas bazas se integrarán transversalmente en cada unha das áreas de desenvolvemento do plan cos seguintes obxectivos:

⇒ Rendibilizar o traballo realizado no eido educativo

⇒ Maximizar o impacto dos obxectivos do plan traballando en cada área dende a educación como unha baza a longo prazo

⇒ Chegar a un espectro de poboación amplo e de idades diversas



II PLAN DE IGUALDADE MULLERE

CONCELLO DE TEO

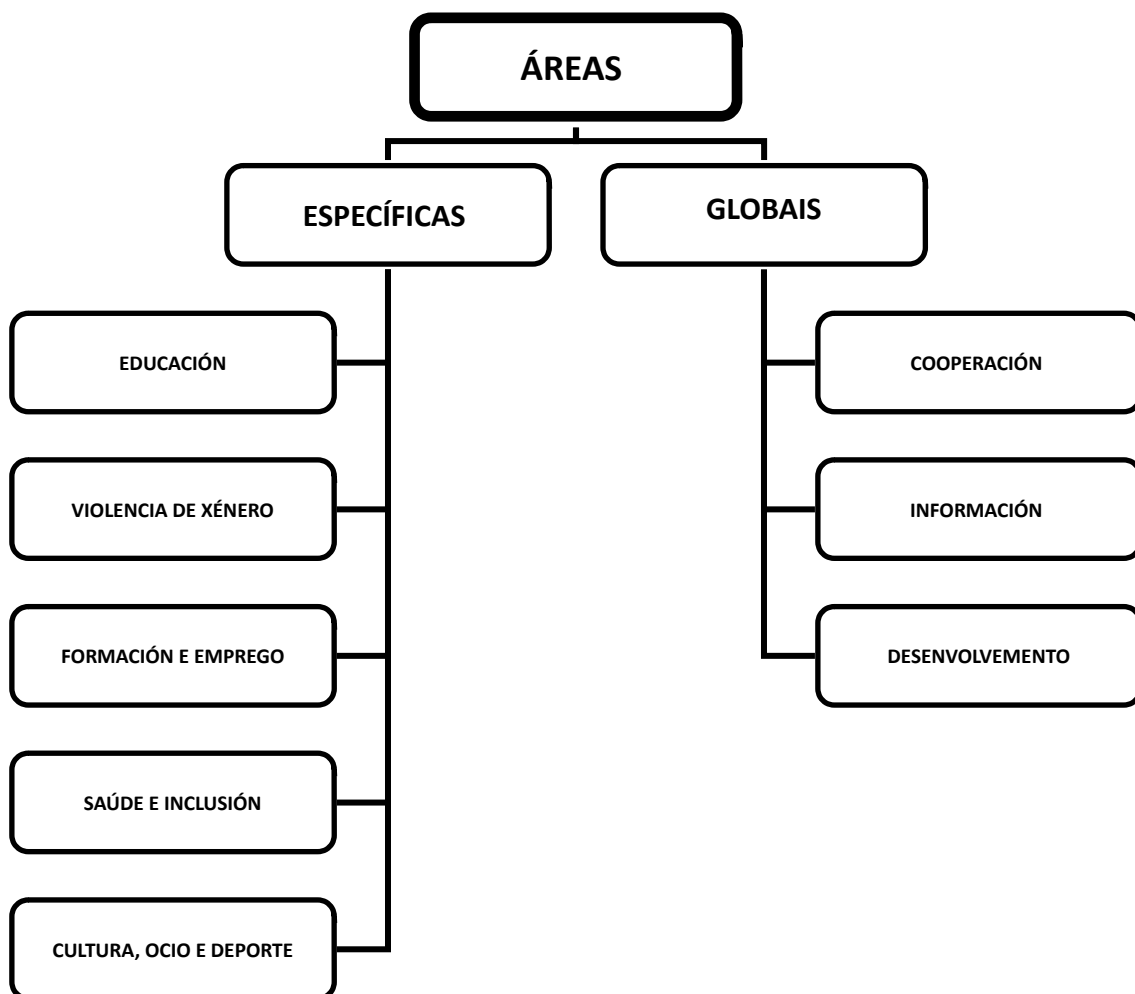


O II Plan de Igualdade do Concello de Teo, seguindo as liñas marcadas polo documento de referencia anterior, artéllase en torno a varias áreas de actuación que respostan a dúas fórmulas de actuación pública.

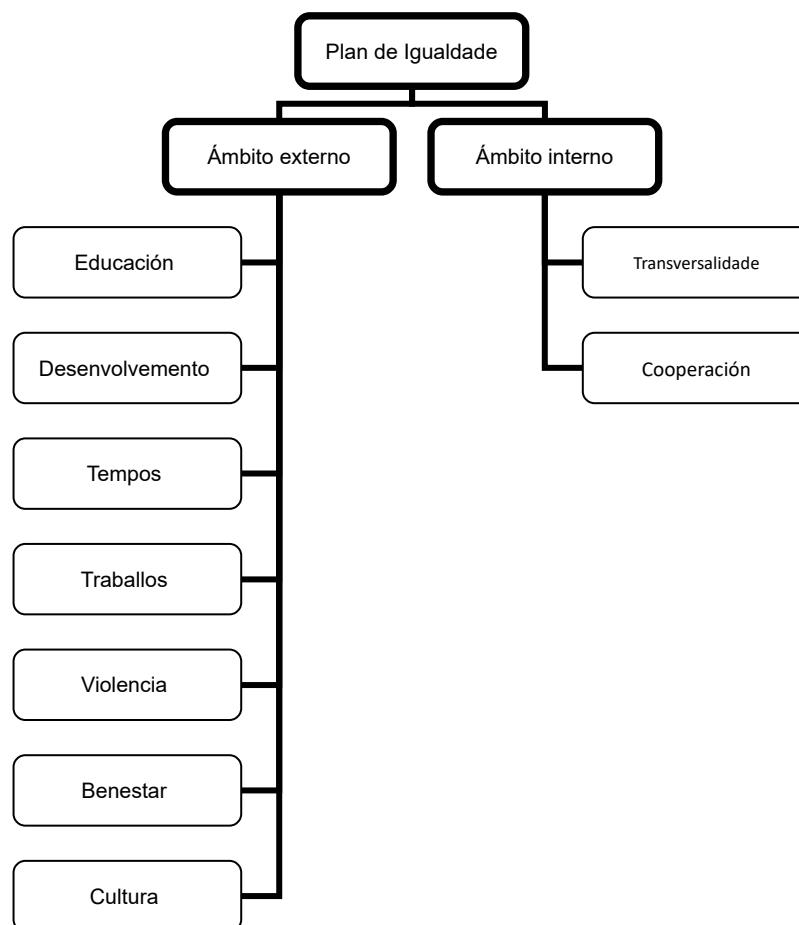
Por unha banda, pódense clasificar segundo a súa incidencia en determinados colectivos ou na totalidade da poboación teense e na súa administración local como específicas ou globais.

Entre as áreas específicas realizaranse actuacións referentes á educación, á saúde, á erradicación da violencia contra as mulleres, á cultura ou ao emprego e o ocio.

Con respecto ás áreas de acción global, as súas actuacións tenderán a incidir no desenvolvemento, a cooperación o una información e sensibilización da cidadanía.

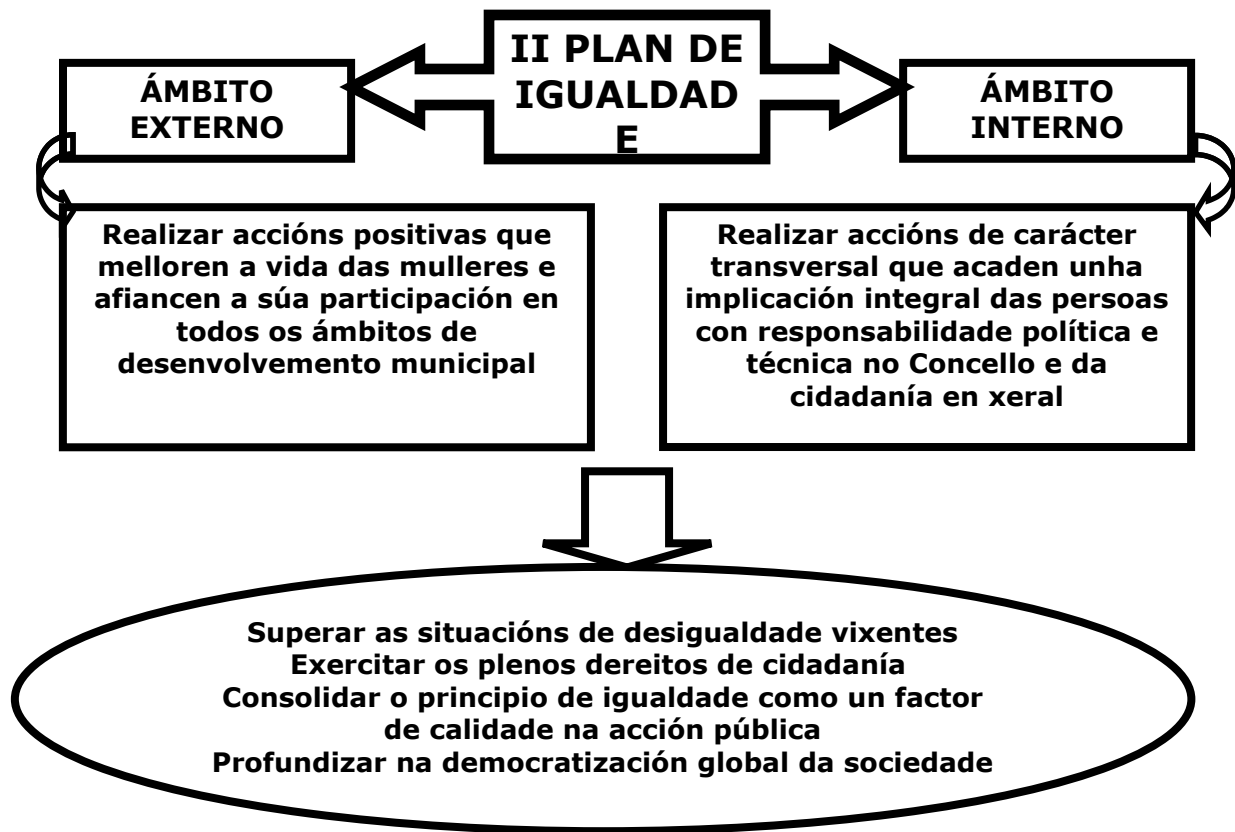


Con respecto ao tipo de actuacións a implementar, pódese realizar unha clasificación aproximada distinguindo entre os ámbitos nos que se desenvolverán as medidas: o ámbito externo e o ámbito interno. O externo refírese ás actuacións dirixidas a diferentes colectivos ou á cidadanía en xeral, mentres que o ámbito interno fai referencia á propia Administración local e ás modificacións que terán lugar na xestión e planificación da acción pública.



As medidas e accións previstas tanto no ámbito externo como interno tratan de acadar os seguintes obxectivos prioritarios:

- ⇒ Superar as situacións de desigualdade vixentes
- ⇒ Exercitar os plenos dereitos de cidadanía
- ⇒ Consolidar o principio de igualdade como un factor de calidade na acción pública
- ⇒ Profundizar na democratización global da sociedade



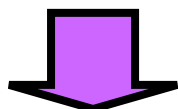
II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES CONCELLO DE TEO

(2010-2014)

Ámbito de actuación	Obxectivo xeral	Obxectivos específicos
Educación integral	Impulsar unha educación de calidade que proporcione á cidadanía as ferramentas necesarias para un desenvolvemento persoal e social exento de desigualdade.	<p>Favorecer a coeducación como base para o desenvolvemento global das persoas.</p> <p>Realizar actuacións de sensibilización en materia de igualdade dirixidas á cidadanía.</p> <p>Incluir a perspectiva de xénero nas actividades educativas do Concello de Teo.</p>
Desenvolvemento local igualitario	Garantir unha organización municipal sustentable desde a perspectiva de xénero	<p>Impulsar a participación de homes e mulleres na organización territorial e sostibilidade do concello.</p> <p>Establecer criterios de igualdade no desenvolvemento urbanístico atendendo ás necesidades de mulleres e homes.</p> <p>Incluir la perspectiva de xénero nas actuacións referentes á mobilidade e ao transporte.</p> <p>Posibilitar un desenvolvemento rural igualitario e participativo.</p>
Uso dos tempos	Promover unha nova distribución social dos tempos de vida	<p>Promover a corresponsabilidade entre homes e mulleres no ámbito doméstico e nos cuidados a persoas dependentes.</p> <p>Impulsar o establecemento de medidas locais de conciliación de tempos.</p>

		Artellar as canles precisas que permitan a participación equitativa de mulleres e homes nas actividades organizadas polo Concello.
Violencia de xénero	Erradicar a violencia contra as mulleres	Realizar accións de sensibilización sobre a violencia de xénero dirixidas á globalidade da poboación teense. Establecer canles de cooperación e coordinación con entidades e servizos de cara a optimizar o traballo para a eliminación da violencia. Consolidar os recursos existentes de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
Emprego e traballos	Reducir as desigualdades no emprego e nos traballos	Adequar os servizos municipais de emprego e formación ocupacional ás necesidades específicas de mulleres e homes. Impulsar a corresponsabilidade no traballo doméstico e de coidados. Establecer canles de cooperación cos axentes de emprego do Concello de Teo.
Benestar e inclusión social	Mellorar o benestar e a saúde integrais da poboación	Atender á saúde da poboación segundo o concepto de benestar integral. Desenvolver actividades de promoción da saúde desde a perspectiva de xénero. Impulsar o coñecemento e o respecto á diversidade e ás diferencias interpersoais e

		<p>intergrupais.</p> <p>Promover a autonomía das mulleres en situación de desvantaxe social.</p>
Cultura e cidadanía	<p>Garantir a difusión dunha cultura acorde cos dereitos de cidadanía</p>	<p>Introducir o principio de igualdade nas diferentes accións culturais municipais.</p> <p>Impulsar producións culturais e artísticas acordes co principio de igualdade.</p> <p>Alentar a participación da poboación nas diferentes manifestacións culturais municipais.</p>
Igualdade na administración local	<p>Introducir o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na Administración local</p>	<p>Favorecer a aplicación de políticas de igualdade desde todos os ámbitos da Administración local.</p> <p>Incorporar ao funcionamento da Administración local o principio de igualdade entre mulleres e homes.</p> <p>Garantir a difusión das políticas de igualdade desenvolvidas polas distintas administracións.</p>



ÁMBITO DE ACTUACIÓN I

Educación integral

Obxectivo xeral

Proporcionar á cidadanía as ferramentas necesarias para un desenvolvemento persoal e social exento de desigualdade

Obxectivos específicos	Favorecer a coeducación como base para o desenvolvemento global das persoas	Actuacións	Impulsar a formación en materia de coeducación do profesorado.
			Velar pola realización de actividades escolares e extraescolares que inclúan a perspectiva de xénero.
			Incentivar a realización de actuacións en materia de igualdade nos centros educativos públicos e privados de Teo.
			Conmemorar coa comunidade educativa as datas sinaladas en relación coa igualdade de mulleres e homes.
			Favorecer a creación de grupos de estudio e profundización en coeducación.
			Impulsar a coeducación no ámbito familiar.
			Considerar a educación en igualdade como a base no desenvolvemento das distintas fases da vida das persoas.
			Garantir a inclusión do principio de igualdade nos materiais educativos e culturais utilizados nas dependencias do concello.

	<p>Realizar actuacións de educación en materia de igualdade dirixidas á cidadanía</p>	<p>Actuacións</p> <p>Velar pola transmisión de contidos educativos de calidade nos medios de difusión do concello.</p> <p>Fomentar as relacións interxeneracionais no ámbito educativo.</p> <p>Organizar actividades en materia de educación igualitaria de forma que participe a totalidade da comunidade educativa.</p> <p>Fomentar o traballo en materia de coeducación a través de incentivos específicos de apoio e estímulo.</p> <p>Impulsar o establecemento de redes en materia coeducativa que engloben actuacións xerais dirixidas á poboación teense.</p> <p>Favorecer a participación de entidades e organismos laborais, sociais, políticos, etc., nas accións educativas formuladas desde o concello.</p> <p>Realizar accións de sensibilización en materia de educación en igualdade dirixidas a estamentos e entidades do concello de Teo</p> <p>Impulsar o establecemento de mencións ou premios municipais que primen o esforzo por transmitir a igualdade entre homes e mulleres.</p> <p>Establecer programas de formación de persoas adultas adaptados aos intereses das mulleres participantes.</p> <p>Realizar actividades de sensibilización sobre diversificación na elección profesional de mozas e mozos.</p> <p>Velar pola erradicación do absentismo escolar de nenas e nenos.</p> <p>Fomentar a realización de actividades formativas en materia de habilidades sociais e alfabetización funcional.</p>
--	---	---

	<p>Incluir a perspectiva de xénero nas actividades educativas do Concello de Teo</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Favorecer a formación en materia de igualdade das persoas responsables das actividades educativas extraescolares.</p> <p>Posibilitar á poboación teense o acceso a materiais coeducativos nos centros e recursos culturais dependentes do Concello.</p> <p>Establecer o principio de igualdade como un dos criterios básicos de calidade das actuacións dirixidas ao público infantil e xuvenil a desenvolver polo Concello de Teo.</p> <p>Primar a as relacións contractuais e de colaboración con entidades ou profesionais da educación e o tempo libre que inclúan nas súas actividades o principio de igualdade.</p> <p>Potenciar as actuacións das asociacións de nais e pais de alumnado para a difusión do principio de igualdade na educación da poboación máis nova.</p> <p>Realizar actividades de sensibilización dirixidas á introducción da perspectiva de xénero no ámbito educativo.</p> <p>Promover actividades extraescolares que contemplan a participación en igualdade de nenas e nenos.</p>
<p>Departamentos e entidades implicadas</p>			<p>Concellaría de Igualdade Concellaría de Educación Concellaría de Cultura Centros educativos CEFORE Entidades educativas MMCC</p>

Ámbito de actuación II

Desenvolvemento local igualitario

Obxectivo xeral

Impulsar unha organización municipal sustentable desde a perspectiva de xénero

Obxectivos específicos	<p>Impulsar a participación de homes e mulleres na organización territorial e sostibilidade do concello.</p>	Actuacións	<p>Posibilitar un desenvolvemento rural igualitario e participativo.</p> <p>Promover a participación das mulleres no desenvolvemento rural e urbano do municipio.</p> <p>Visibilizar ás mulleres e os aspectos relacionados coa igualdade entre mulleres e homes nas denominacións de equipamentos e estruturas.</p> <p>Crear espazos de debate participativos para detectar as necesidades da poboación en materia de urbanismo.</p> <p>Realizar campañas sobre sostibilidade e protección do contorno ambiental que favorezan a corresponsabilidade entre mulleres e homes.</p>
	<p>Establecer criterios de igualdade no desenvolvemento urbanístico atendendo ás necesidades de mulleres e homes.</p>	Actuacións	<p>Dotar ás entidades e asociacións que traballan a favor da igualdade de espazos municipais de desenvolvemento e encontro.</p> <p>Procurar formación en materia de igualdade ao persoal ao servizo do Concello responsable da planificación urbana e rural.</p> <p>Establecer medidas axeitadas ás mulleres en relación coa seguridade e a confortabilidade nos espazos municipais de tránsito ou lecer.</p> <p>Impulsar o equipamento necesario para a atención a menores e persoas dependentes nas instalacións municipais utilizadas habitualmente por mulleres e homes.</p> <p>Realizar as modificacións precisas nos equipamentos públicos para facer do Concello de Teo un municipio acorde cos criterios de accesibilidade.</p>

	<p>Incluir a perspectiva de xénero nas actuacións referentes á mobilidade e ao transporte.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Adequar as liñas de transporte público aos horarios e necesidades específicas das mulleres de Teo.</p> <p>Garantir a interconexión municipal a través do transporte.</p> <p>Realizar as modificacións precisas para dotar os espazos relacionados co transporte público (marquesinas iluminadas, paradas de autobús dotadas de cabina telefónica...) de medidas de seguridade adecuadas ás necesidades das mulleres de Teo.</p> <p>Establecer sistemáticamente medios de transporte público para favorecer a asistencia de mulleres e homes ás actividades e actos organizados polo Concello.</p> <p>Crear estruturas de transporte adaptadas ás necesidades das mulleres do medio rural de Teo.</p> <p>Priorizar a mobilidade dos colectivos en situación de risco de exclusión ou afectados pola desvantaxe social.</p>
<p>Departamentos e entidades implicadas</p>			<p>Concellería de Igualdade Concellería de urbanismo Empresas de transporte e comunicación Empresas de enerxía Entidades que traballan a favor da igualdade MMCC</p>

Ámbito de actuación III

O uso dos tempos

Obxectivo xeral

Impulsar unha nova distribución social dos tempos de vida

Obxectivos específicos	Promover a corresponsabilidade entre homes e mulleres no ámbito doméstico e nos cuidados a persoas dependentes.	Actuacións	<p>Favorecer a formación dos homes de Teo en cuestións relacionadas co traballo doméstico e de cuidados.</p> <p>Instar aos centros educativos implantados no Concello de Teo a incluír obradoiros sobre corresponsabilidade nas actividades escolares e extraescolares.</p> <p>Promover o goce de medidas laborais de conciliación entre os homes teenses.</p> <p>Posibilitar a asistencia a actividades organizadas polo concello a mulleres e homes con responsabilidades familiares a través da implantación de medidas de apoio á corresponsabilidade.</p> <p>Realizar actividades de sensibilización social sobre a importancia do traballo doméstico e de cuidados.</p> <p>Promover a incorporación das mulleres aos traballos realizados no ámbito doméstico tradicionalmente masculinizados.</p>
	Impulsar o establecemento de medidas locais de conciliación de tempos.	Actuacións	<p>Potenciar a creación de bancos de tempo e medidas municipais de conciliación.</p> <p>Impulsar as actuacións de conciliación realizadas por entidades e organismos do Concello de Teo.</p> <p>Favorecer a conciliación a través do incremento da utilización das novas tecnoloxías da información e comunicación.</p> <p>Instar ao empresariado de Teo a impulsar medidas de conciliación dos tempos no ámbito laboral.</p> <p>Estudar a posibilidade de modificar e/ou ampliar os horarios de atención ao público desde o Concello.</p> <p>Artellar canles de achegamento ao concello a través das NTIC.</p>

	<p>Artellar as canles precisas que permitan a participación equitativa de mulleres e homes nas actividades organizadas polo Concello.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Considerar a mobilidade e dispoñibilidade temporal de homes e mulleres na organización de actividades municipais.</p> <p>Impulsar a actividade asociativa e comunitaria de mulleres e homes no concello.</p> <p>Estudar a planificación de actuacións municipais priorizando aquelas que resultan de interese para mulleres e homes.</p> <p>Impulsar a asistencia de mulleres en situación de desvantaxe social ás actuacións culturais, deportivas e formativas do Concello, artillando as medidas de apoio familiar que precisen.</p>
<p>Departamentos e entidades implicadas</p>			<p>Equipo de goberno Partidos políticos Organizacións sindicais Entidades empresariais Empresas Administracións públicas Entidades cívicas Entidades que traballan en materia de igualdade Asociacións de mulleres</p>

Ámbito de actuación IV
Erradicación da violencia de xénero

Obxectivo xeral

Erradicar a violencia contra as mulleres

Obxectivos específicos	Sensibilizar sobre a violencia de xénero á globalidade da poboación teense.	Actuacións	<p>Realizar actuacións públicas de rexeitamento de todas as formas de violencia contra as mulleres.</p> <p>Conmemorar publicamente as datas sinaladas para a erradicación da violencia.</p> <p>Difundir publicacións sobre a violencia contra as mulleres entre diversos colectivos cidadáns.</p> <p>Traballar coa comunidade educativa para posibilitar a detección da violencia de xénero entre a poboación máis nova.</p> <p>Incluir información sobre as formas de violencia, as súas causas e consecuencias na formación realizada desde o Concello.</p> <p>Facer público o compromiso do Concello para a erradicación da violencia de xénero a través de manifestos e comunicados públicos.</p> <p>Instar aos medios de comunicación locais a divulgar información rigorosa e fiable sobre a violencia contra as mulleres.</p> <p>Destacar e difundir as consecuencias positivas de abandonar situacións marcadas pola violencia de xénero.</p> <p>Promover a realización de actividades de prevención da violencia de xénero.</p> <p>Divulgar entre as mulleres de núcleos illados os recursos e servizos existentes en materia de erradicación da violencia de xénero.</p>
------------------------	---	-------------------	--

	<p>Establecer canles de cooperación e coordinación con entidades e servizos de cara a optimizar o traballo para a eliminación da violencia.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Elaborar e implantar un protocolo de coordinación entre entidades e organismos do municipio para a detección e atención de situacións de violencia de xénero.</p> <p>Cooperar coas distintas administracións nas accións para a erradicación da violencia contra as mulleres.</p> <p>Impulsar a formación en materia de violencia de xénero entre diferentes colectivos profesionais que operan no municipio teense.</p> <p>Favorecer a formación en materia de violencia de xénero de persoas clave na atención das vítimas.</p> <p>Favorecer a creación de redes multiprofesionais que potencien a recuperación integral das vítimas de violencia.</p> <p>Analizar periódicamente os datos relacionados coa violencia de no Concello e a súa zona de influencia.</p>
--	---	--------------------------	---

	<p>Consolidar os recursos existentes de atención ás mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Realizar actuacións de apoio e recuperación das mulleres vítimas de violencia de xénero e das e dos menores baixo a súa responsabilidade.</p> <p>Organizar accións de prevención e defensa ante a violencia de xénero dirixidas a mulleres.</p> <p>Potenciar ás entidades e organismos de implantación municipal que traballen para a erradicación da violencia de xénero.</p> <p>Impulsar a especialización en materia de violencia de xénero nos departamentos municipais máis significativos.</p> <p>Prestar apoio integral de forma urxente ás mulleres vítimas de violencia garantindo a súa seguridade e integridade e a das persoas que delas dependan.</p> <p>Respaldar as actuacións de entidades e asociacións teenses en materia de violencia de xénero.</p> <p>Incluir na web do Concello un apartado específico adicado á violencia de xénero, con recursos e información de utilidade.</p>
<p>Departamentos e entidades implicadas</p>			<p>Equipo de goberno Concellería de Igualdade Entidades que traballan con mulleres MMCC</p>

Ámbito de actuación V
Emprego e traballos

Obxectivo xeral

Reducir as desigualdades no emprego e nos traballos

Obxectivos específicos	Adequar os servizos municipais de emprego e formación ocupacional ás necesidades específicas de mulleres e homes.	Actuacións	<p>Coñecer a situación de mulleres e homes no ámbito productivo municipal desagregando por sexo e circunstancias asociadas ao sexo os datos de participación laboral por conta allea e por conta propia.</p> <p>Adequar os cursos de formación ocupacional que se realicen no Concello ás necesidades de contratación das empresas da zona e ás expectativas laborais das mulleres de Teo.</p> <p>Realizar sistemáticamente o seguimento dos resultados de inserción obtidos a través dos cursos de formación ocupacional.</p> <p>Potenciar o deseño de itinerarios formativos axeitados ás mulleres.</p> <p>Difundir información sobre os dereitos laborais das mulleres.</p> <p>Fomentar a formación continua e o reciclaxe profesional das traballadoras.</p> <p>Organizar cursos de formación que rompan cos estereotipos tradicionais entre homes e mulleres.</p> <p>Realizar actuacións tendentes a inserción laboral entre a poboación do medio rural.</p> <p>Promover a formación profesional das mulleres co fin de posibilitar o seu acceso ao mercado laboral.</p> <p>Incidir na capacitación de mulleres en novas tecnoloxías.</p> <p>Difundir entre a poboación feminina o efecto diferencial por razón de xénero que poden ter determinados riscos laborais así como as medidas axeitadas de prevención dos mesmos.</p> <p>Favorecer a participación feminina en sectores profesionais tradicionalmente masculinizados.</p>
-------------------------------	---	-------------------	---

	<p>Impulsar a corresponsabilidade no traballo doméstico e de coidados.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Promover a sensibilización sobre o recoñecemento social do traballo doméstico e de coidados.</p> <p>Velar polo establecemento de medidas que permitan conciliar as ocupacións laborais coas familiares e persoais.</p> <p>Sensibilizar á poboación do concello sobre a importancia da corresponsabilidade laboral e familiar de mulleres e homes.</p> <p>Realizar actuacións de difusión sobre a carga global de traballo das mulleres e os homes de Teo.</p> <p>Apoiar as accións realizadas por entidades e organismos a favor da corresponsabilidade.</p> <p>Crear un distintivo para aquelas entidades que traballen pola corresponsabilidade entre mulleres e homes no ámbito do traballo doméstico e de coidados.</p>
	<p>Establecer canles de cooperación cos axentes de emprego do Concello de Teo.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Favorecer a formación en materia de igualdade ás organizacións sindicais con implantación no municipio.</p> <p>Difundir entre as empresas da zona a necesidade de contar coa participación feminina para consolidar e incrementar o tecido productivo.</p> <p>Realizar accións de formación e capacitación para persoal relacionado coa contratación e a selección de persoal nas empresas e organismos.</p> <p>Divulgar entre as empresas da zona os beneficios que aporta a incorporación de mulleres ao seu cadro de persoal.</p> <p>Fomentar o emprendemento feminino.</p> <p>Favorecer a implantación de empresas no municipio que garantan a contratación equitativa de mulleres e homes.</p> <p>Procurar a formación en materia de igualdade do axentes sociais con implantación no concello.</p> <p>Posibilitar a creación de redes de coperación entre as mulleres empresarias do concello.</p>

Departamentos e entidades implicadas	Concellería de Igualdade Concellería de Emprego Entidades empresariais Organizacións sindicais Servizos de formación ocupacional Empresas Entidades que traballan en materia de igualdade Asociacións de mulleres
---	--

Ámbito de actuación VI
Benestar e inclusión social

Obxectivo xeral

Mellorar o benestar e a saúde da poboación

Obxectivos específicos	Atender á saúde da poboación segundo o concepto de benestar integral.	Actuacións	<p>Adequar os servizos sociais ás diferentes condicións e necesidades de mulleres e homes.</p> <p>Profundizar sobre o uso de homes e mulleres dos servizos de saúde do municipio.</p> <p>Realizar accións divulgativas sobre os servizos integrais que promove o Concello de Teo.</p> <p>Consolidar e ampliar a oferta dos servizos sociais municipais.</p> <p>Potenciar a adquisición de hábitos de vida saudables entre a poboación feminina de todas as idades.</p> <p>Promover a adquisición de información e formación en materia de saúde das mulleres con persoas dependentes baixo a súa responsabilidade.</p> <p>Reforzar os hábitos de vida saudables relacionados coa participación social e o exercicio físico.</p> <p>Informar á poboación en xeral sobre as enfermidades vencelladas ás prácticas sexuais de risco.</p> <p>Fomentar o autocoidado das mulleres, especialmente das coidadoras.</p> <p>Posibilitar a atención psicolóxica adecuada as mulleres que o demanden.</p> <p>Utilizar os espazos públicos para informar á poboación sobre hábitos de vida saudables.</p> <p>Reforzar a atención en materia de saúde a colectivos de especial vulnerabilidade.</p>
-------------------------------	---	-------------------	--

	<p>Desenvolver actividades de promoción da saúde desde a perspectiva de xénero.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Realizar campañas para a promoción de hábitos de vida saudables entre a poboación teense.</p> <p>Establecer criterios de xénero na globalidade das actuacións a realizar en materia de saúde.</p> <p>Actuar sobre os problemas de saúde que afectan de maneira diferencial a mulleres e homes.</p> <p>Atender ás diferentes situacións que afectan á saúde das mulleres ao longo do seu ciclo vital.</p> <p>Considerar a carga global de traballo de mulleres e homes nas accións relacionadas coa mellora da saúde integral e o benestar.</p> <p>Realizar sesións específicas sobre a saúde das mulleres nas súas distintas etapas.</p> <p>Prestar especial atención á saúde das mulleres maiores dos núcleos illados.</p> <p>Proporcionar información á poboación máis nova sobre os prexuízos de consumo de alcohol, tabaco...</p> <p>Implantar actividades informativas periódicas sobre a saúde sexual e reprodutiva.</p> <p>Vixiar as situacións relacionadas cos trastornos alimentarios na poboación xove.</p> <p>Sensibilizar ás mozas e aso mozos sobre a prevención de embarazos non desexados.</p> <p>Favorecer a participación das mulleres do municipio nos programas xerais de prevención do cancro.</p>
--	---	--------------------------	--

	<p>Impulsar o coñecemento e o respecto á diversidade e ás diferencias interpersoais e intergrupais.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Sensibilizar á poboación teense sobre a diversidade, a multiculturalidade e a non discriminación.</p> <p>Potenciar a participación municipal das entidades e colectivos presentes no Concello de Teo.</p> <p>Conmemorar as datas sinaladas na procura da igualdade e a non discriminación.</p> <p>Fomentar unha cultura municipal baseada na inclusión e no respecto as diferencias.</p> <p>Realizar actividades de sensibilización sobre a diversidade para evitar a discriminación.</p> <p>Conmemorar as datas sinaladas que fan referencia á dotar de iguais oportunidades a colectivos en situación de desvantaxe social.</p> <p>Divulgar entre a poboación as diferentes formas de convivencia e de constitución de núcleos familiares.</p>
--	---	--------------------------	---

	<p>Promover a autonomía das mulleres en situación de desvantaxe social.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Crear espacios de autoaxuda e empoderamento dirixidos ás mulleres en situación de risco ou desvantaxe social.</p> <p>Apoiar especificamente aos núcleos familiares monoparentais.</p> <p>Favorecer a convivencia e o intercambio entre mulleres de distintos colectivos.</p> <p>Visibilizar a importancia sociocomunitaria das mulleres maiores.</p> <p>Garantir a atención integral de colectivos en situación de desvantaxe social para procurar a súa inserción social igualitaria.</p> <p>Informar e orientar ás mulleres en situación de desvantaxe social dos recursos e servizos cos que contan.</p> <p>Mellorar a situación das mulleres inmigrantes residentes no municipio.</p> <p>Realizar actuacións dirixidas ao fomento da autonomía persoal das persoas afectadas de diversidade funcional.</p> <p>Promover a participación social de colectivos desfavorecidos.</p> <p>Establecer baremos e pautas nas prestacións de tipo social que incidan na desactivación das situacións de desvantaxe social.</p> <p>Facilitar ás mulleres prostituídas os medios necesarios para a súa inserción sociolaboral.</p> <p>Procurar a erradicación da pobreza atendendo de forma específica ás mulleres con escasos recursos económicos.</p> <p>Incorporar a perspectiva de xénero nas mensaxes e informacións realizadas dende o Concello en materia de saúde e benestar.</p> <p>Atender e visibilizar á poboación de maior idade e, especificamente, ás mulleres maiores.</p>
--	---	--------------------------	--

Departamentos e entidades implicadas	Concellaría de Igualdade Concellaría de Servizos sociais Concellaría de Saúde Centros sanitarios Asociacións de mulleres MMCC
---	--

Ámbito de actuación VII

Cultura e cidadanía

Obxectivo xeral

Garantir a difusión dunha cultura acorde cos dereitos de cidadanía

Obxectivos específicos		Actuacións	
	Introducir o principio de igualdade nas diferentes accións culturais municipais.		<p>Velar pola inclusión de criterios igualitarios nas accións culturais organizadas polo Concello.</p> <p>Destacar o principio de igualdade na programación de accións culturais dirixidas á cidadanía.</p> <p>Garantir unha planificación de actividades lúdicas e culturais que teña en conta os intereses e necesidades de homes e mulleres.</p> <p>Traballar na necesidade de incidir nas actividades deportivas e de ocio dirixidas a mulleres de maior idade e particularmente as ubicadas nas zonas rurais.</p> <p>Apoiar a realización de actividades complementarias e de convivencia en torno aos deportes masculinizados para conseguir o achegamento das mulleres.</p> <p>Instaurar o 8 de marzo como día de homenaxe anual a mulleres representativas do Municipio xa por ser recoñecidas no ámbito laboral, familiar...</p> <p>Impulsar o asociacionismo das mulleres en torno a áreas específicas de interese.</p> <p>Impulsar a participación paritaria de mulleres e homes nas entidades cívicas e cidadás.</p> <p>Procurar a inclusión de mulleres nos postos de decisión de entidades políticas e cívicas.</p> <p>Dotar ás mulleres de Teo de información e formación sobre liderado.</p> <p>Fomentar a participación das mulleres nos órganos de decisión das entidades cívicas e cidadás.</p>

	<p>Impulsar produccions culturais e artisticas acordes co principio de igualdade.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Divulgar as produccions culturais e artisticas das mulleres.</p> <p>Organizar xornadas e eventos que destaquen a contribución das mulleres ao desenvolvemento cultural e social do Concello.</p> <p>Fomentar a utilización de espazos públicos municipais para dar a coñecer as achegas artesanais, artisticas e culturais das mulleres.</p> <p>Difundir os logros acadados polas mulleres en todos os ámbitos cidadás.</p> <p>Establecer criterios igualitarios para a contratación de actuacións artisticas e culturais por parte do Concello.</p> <p>Incentivar a actividade artística, cultural e deportiva das mulleres.</p> <p>Crear instrumentos de apoio para a incorporación de criterios igualitarios nas artes e na cultura.</p>
--	---	--------------------------	--

	<p>Alentar a participación da poboación nas diferentes manifestacións culturais municipais.</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Difundir axeitadamente as actividades das entidades con participación de mulleres.</p> <p>Fomentar a lectura entre as mulleres –e homes- das zonas rurais mediante a Biblioteca Ambulante.</p> <p>Fomentar a participación das asociacións de mulleres nas Comisións e organización de todo tipo de festas, acontecementos e eventos.</p> <p>Prestar asesoramento e apoio técnico á creación e desenvolvemento do asociacionismo feminino.</p> <p>Proporcionar información e formación sobre a xestión de asociacións.</p> <p>Potenciar a participación das asociacións de mulleres do municipio en actividades asociativas de ámbito autonómico.</p> <p>Fomentar o coñecemento da diversidade cultural de Teo.</p> <p>Realizar encontros e accións culturais que posibiliten o intercambio xeneracional.</p> <p>Establecer as medidas necesarias para facilitar presenza de mulleres e homes nos actos culturais, lúdicos e deportivos organizados no Concello.</p> <p>Combater a presenza polarizada de mulleres en actividades deportivas e os estereotipos que manteñen a designación dunhas actividades cara aos nenos e outras ás nenas.</p> <p>Potenciar a asistencia ás actividades culturais e de tempo libre dos colectivos menos favorecidos da poboación teense.</p> <p>Priorizar a participación aos actos culturais, artísticos e deportivos das mulleres de Teo.</p>
--	---	--------------------------	--

Departamentos e entidades implicadas	Concellaría de Igualdade Concellaría de Cultura Centros socioculturais Entidades deportivas Entidades culturais Asociacións de mulleres MMCC
---	--

Igualdade na administración local

Obxectivo xeral

Introducir o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na Administración local

Obxectivos específicos	Favorecer a aplicación de políticas de igualdade desde todos os ámbitos da Administración local	Actuacións <p>Proporcionar formación e información ao persoal político e técnico do Concello en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p> <p>Implicar ao persoal do Concello no desenvolvemento e implementación do Plan de Igualdade.</p> <p>Sistematizar a desagregación de datos por sexo e circunstancias asociadas ao sexo en todos os documentos, informes e estudos municipais.</p> <p>Impulsar o traballo en materia de igualdade en todos os departamentos municipais.</p> <p>Incluir de forma sistemática o principio de igualdade na planificación anual de actuacións dos diferentes departamentos municipais.</p> <p>Establecer nas actuacións municipais criterios de avaliación segundo a perspectiva de xénero.</p> <p>Analizar a integración da perspectiva de xénero nos servizos e programas municipais, con carácter previo á súa implatación e posteriormente a ésta.</p> <p>Utilizar o Plan de Igualdade como marco de referencia da totalidade de accións municipais.</p> <p>Considerar o posible efecto diferencial por razón de sexo na planificación de actuacións municipais.</p> <p>Establecer a paridade como criterio de actuación xeral no Concello.</p> <p>Crear as estruturas municipais necesarias para a óptima aplicación do plan de igualdade.</p>
-------------------------------	---	--

	<p>Incorporar ao funcionamento da Administración local o principio de igualdade entre mulleres e homes</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Promover na documentación do Concello o uso dunha linguaxe oral, escrita e audiovisual acorde co principio de igualdade de oportunidades.</p> <p>Requirir a inclusión do principio de igualdade nas actuacións externas apoiadas polo Concello.</p> <p>Garantir a aplicación de criterios igualitarios nas accións internas do Concello en relación co persoal ao seu servizo.</p> <p>Aplicar políticas de acción e discriminación positiva nos procesos de selección de persoal ao servizo do Concello</p> <p>Velar pola adecuación dos procedementos municipais de contratación, selección e promoción de persoal ao principio de igualdade entre mulleres e homes.</p> <p>Coñecer e visibilizar a realidade das mulleres e os homes que traballan no Concello eliminando as posibles discriminacións indirectas por razón de sexo.</p> <p>Garantir a seguridade e a dignidade no traballo no ámbito municipal.</p> <p>Impulsar a representación equitativa de homes e mulleres nos diferentes niveis laborais e tarefas no concello.</p> <p>Incorporar accións positivas en relación aos colectivos menos representados nos diferentes departamentos municipais.</p>
--	--	--------------------------	--

	<p>Garantir a difusión das políticas de igualdade desenvolvidas polas distintas administracións</p>	<p>Actuacións</p>	<p>Realizar campañas de información entre o persoal do Concello para poñer no seu coñecemento as actuacións autonómicas, estatais e internacionais máis destacadas en materia de igualdade.</p> <p>Distribuir e divulgar entre o persoal político, técnico e administrativo documentos relacionados coa igualdade entre mulleres e homes emanados por outras administracións.</p> <p>Participar e apoiar actuacións relacionadas coa igualdade de oportunidades impulsadas por organismos e administracións.</p> <p>Establecer canles de comunicación e cooperación con entidades, administracións e organismos que traballan a favor da igualdade entre mulleres e homes.</p> <p>Colaborar no asesoramento dos movementos asociativos tanto de mulleres como de homes para a eliminación de conductas sexistas.</p> <p>Impulsar a elaboración e sinatura dunha declaración de principios entre todas as asociacións a través da cal comprométanse a aplicar nas súas actividades uns criterios comúns mínimos en igualdade de oportunidades de modo que sirvan para a sensibilización da cidadanía.</p> <p>Difundir o principio de igualdade a través dos medios dos que dispón o Concello.</p>
<p>Departamentos e entidades implicadas</p>			<p>Equipo de goberno</p> <p>Todas as áreas e departamentos municipais</p> <p>Partidos políticos con representación municipal</p> <p>Organizacións sindicais con representación no Concello</p> <p>MMCC</p>

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN MULLERE



SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

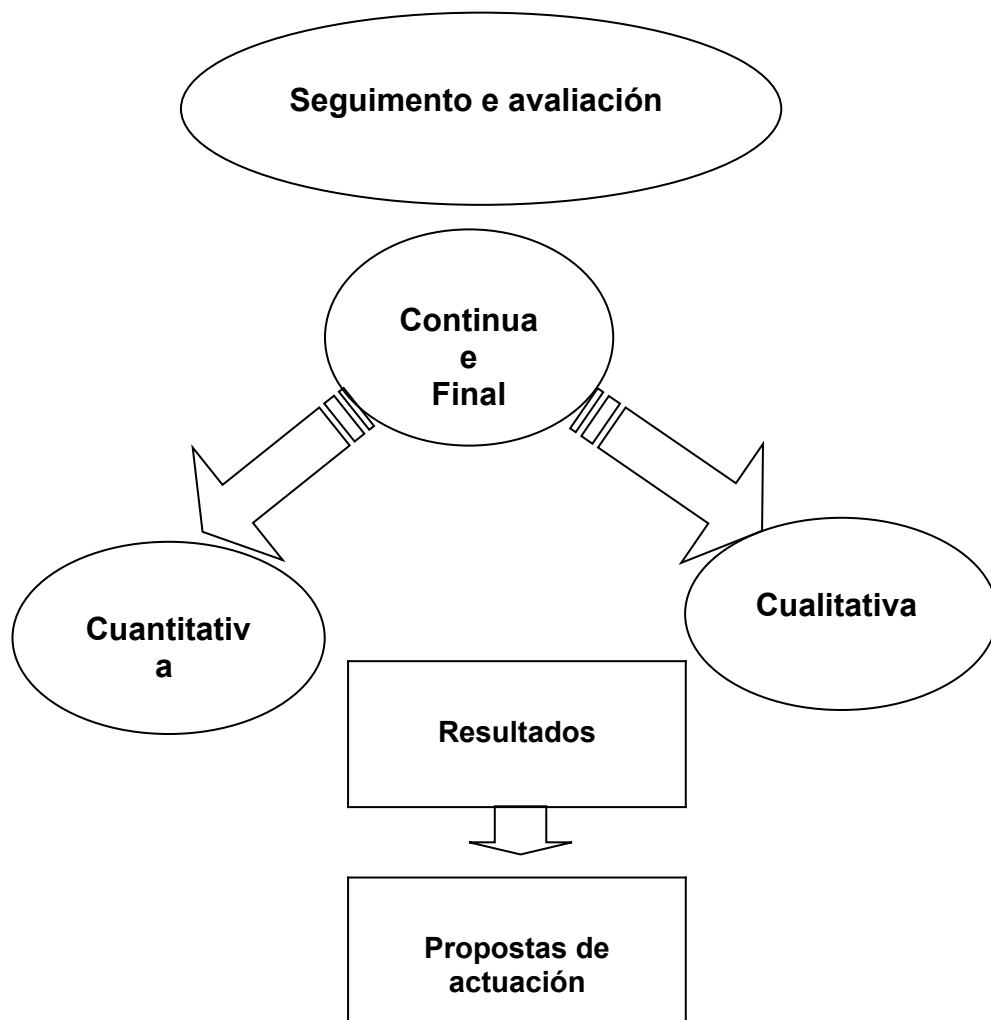
Todo plan de actuación debe conter un apartado específico que dea conta da forma na que se vai realizar o seu seguimento e da avaliación referida as actuacións que se porán en marcha. Neste caso a forma de traballo consistirá nunha **avaliación continua** que permita analizar a adecuación das actuacións implantadas, detectar as posibles deficiencias que se produzan e modificar as desviacións dos obxectivos formulados.

Unha vez finalizado o periodo de implantación do Plan de Igualdade, procederase á realización dunha **avaliación final** que estará composta por dúas facetas interrelacionadas: avaliación cuantitativa e avaliación cualitativa.

A **avaliación cuantitativa** consistirá na contabilización das actuacións iniciadas e finalizadas, as zonas de implantación, o número de persoas usuarias desagregado segundo o sexo e circunstancias asociadas ao sexo e a modificación que estas actuacións produzan nos datos da diagnose inicial.

A **avaliación cualitativa** ten como obxectivo coñecer o grao de satisfacción con respecto ás actividades realizadas tanto das persoas ás que iban dirixidas como do persoal encargado da súa implantación. Así mesmo, teranse en conta aquelas actuacións previstas e non realizadas, das que se explicará o motivo interno ou externo de non realización.

O **informe final de avaliación** recollerá a totalidade dos resultados e, derivadas dos mesmos, as propostas de actuacións futuras.



FERRAMENTA AUTOAVALIATIVA DE POLÍTICAS DE IGUALDADE (ACCIÓNS CONCRETAS)

1. Descrición:

ACCIÓN A AUTOAVALIAR:
ESFERA DO PLAN DE IGUALDADE NA QUE SE INSCRIBE:
CONCELLERÍA/S IMPLICADAS NO SEU DESENVOLVEMENTO:
PERSOAL IMPLICADO NO SEU DESENVOLVEMENTO:
UBICACIÓN FÍSICA E RECURSOS UTILIZADOS:

2. Transversalidade:

GRAO DE TRANSVERSALIDADE (sendo baixo cando só se implica a Concellería de Igualdade e alto cando a implicación inclúe a máis do 50% de Concellerías):
--

ALTO	<input type="checkbox"/>
MEDIO	<input type="checkbox"/>
BAIXO	<input type="checkbox"/>

3. Orzamentos:

ORZAMENTO DESTINADO (TOTAL):
% SOBRE DO TOTAL:
PROCEDENTE DA CONCELLERÍA DE IGUALDADE:
PROCEDENTE DE OUTRAS CONCELLERÍAS (ESPECIFICAR):
PROCEDENTE DE OUTRAS ENTIDADES PÚBLICAS (ESPECIFICAR):
PROCEDENTE DOUTRAS ENTIDADES PRIVADAS (ESPECIFICAR):

4. Persoas destinatarias:

Nº absoluto e desagregación por sexo:

PERSOAS BENEFICIARIAS. Nº TOTAL:
% MULLERES:
% HOMES (se procede):

Tipo de poboación diana (marcar cun aspa o que proceda):

COLECTIVOS DE MULLERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDADE	<input type="checkbox"/>	Especificar
COLECTIVOS PROFESIONAIS/TÉCNICOS	<input type="checkbox"/>	Especificar

ADMINISTRACIÓN		
MULLERES EN XERAL		
POBOACIÓN XERAL		

5. Impactos directos:

REALIZACIÓNS, OBXECTIVOS CONCRETOS ACADADOS POLA IMPLANTACIÓN DA ACCIÓN:
--

6. Debilidades detectadas na acción desenvolvida:

ESCASEZA DE ORZAMENTOS	
FALLA DE TRANSVERSALIDADE	
POUCA DEMANDA	
ESCASEZA DE PERSOAL	
FALLOS NO DESEÑO DA ACCIÓN	
OUTRAS (ESPECIFICAR)	

**GLOSARIO DE TERMOS
IGUALDADE MULLERE**



GLOSARIO

Acción positiva: estratexia destiñada a establecer a igualdade de oportunidades, por medio dunhas medidas que permitan contrastar ou correxir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais.

Acoso sexual: comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado e de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa creando un ambiente intimidatorio, degradante, humillante ou ofensivo.

Acoso: situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica e, en ocasións, incluso física, de xeito sistemático e recorrente por un período de tempo prolongado sobre outra persoa. A súa incidencia no traballo foi denominada co término inglés “*mobbing*”, traducido como “acoso moral no traballo”.

Acreditación da situación de violencia de xénero: as vítimas de violencia de xénero que deban acreditar a súa situación para a obtención da adaptación ou cambio do seu posto de traballo, faránolo mediante a presentación da documentación establecida no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Boa práctica: modelo de actuación en diferentes eidos que foi deseñado, probado e avaliado de xeito positivo e que se pode e debe

transferir a outros eidos polos seus bos resultados en materia de igualdade de oportunidades.

Calidade de vida: dinámica das actividades profesionais, familiares, sociais e culturais, dunha ou varias persoas, para manter ou incrementar o benestar físico, emocional e de interrelación.

Conciliación da vida laboral, persoal e familiar: organización do entorno laboral que facilita a mulleres e homes a atención ao traballo remunerado, ás responsabilidades familiares e ás necesidades persoais.

Corresponsabilidade: compartir por igual as responsabilidades domésticas e de coidados.

Cota: establecemento de porcentaxes de presenza das mulleres con respecto aos homes co fin de paliar a escasa comparecencia das mesmas nalgunha actividade ou ámbito concretos.

Desagregación por sexo de datos estatísticos: recollida sistemática dos datos estatísticos desglosados por sexo, co obxectivo de facilitar a análise dende a perspectiva de xénero e a comparación das situacións de homes e mulleres nunha determinada área.

Discriminación directa: situación na que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

Discriminación indirecta: situación na que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan a persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios.

Discriminación positiva: estratexia destinada a privilexiar a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Diversidade funcional: funcionamento permanente ou temporal dos órganos, de parte ou da totalidade do corpo ou da mente distinto do da maioría da poboación. Os homes e mulleres con diversidade funcional realizan as tarefas de xeito tamén diferente á maioría da poboación. O entorno debe ser adaptado, mediante as melloras técnicas, formativas e laborais precisas, de xeito que estas persoas poidan desenvolverse nunhas circunstancias non excluíntes.

Diversificación profesional: intervencións destinadas a ampliar as opcións de elección profesoinal dunha persoa ou grupo de persoas. En concreto, enténdese como a incorporación das mulleres a sectores profesionais tradicionalmente masculinizados e ao acceso a altos niveis de toma de decisións, procurando á vez a incorporación dos varóns a ámbitos profesionais tradicionalmente feminizados.

División sexual do traballo: supón a división social do traballo e da realidade en dúas esferas, adxudicadas de xeito diferencial a homes e mulleres segundo o seu sexo. Por unha banda, a esfera do traballo produtivo e do espazo público, maioritariamente adscrita aos varóns ao longo da historia e, por outra banda, a esfera do traballo reprodutivo/doméstico e do espazo privado e o coidado, adscrita ás mulleres. A diferenza fundamental entre ambas as dúas esferas radica en que o traballo produtivo é remunerado e o reprodutivo é maioritariamente desenvolvido por mulleres de xeito gratuito, invisible e non reflectido na contabilidade oficial, a pesares do seu alto valor engadido.

Dobre xornada: compaxinación do traballo productivo e reproductivo por parte das mulleres, con consecuencias físicas e psíquicas para a súa saúde.

Empoderamento: proceso multidimensional polo que as mulleres, partindo do coñecemento da súa desigual posición na sociedade, determinan a súa lexitimidade e a súa capacidade para participar na toma de decisións e nas esferas de poder, potenciando os seus recursos.

Estereotipos de xénero: conxunto de ideas cunha fonda raigame na sociedade que determinan cales son os comportamentos agardados e sancionados para homes e mulleres, xeralmente opostos.

Feminismo: movemento social e político que se inicia formalmente a finais do século XVIII e que supón a toma de conciencia das mulleres como grupo ou colectivo humano da discriminación da que foron obxecto por parte do colectivo dos varóns. O feminismo actúa a dous niveis, un na mobilización para conseguir a igualdade; outro para construír unha sociedade que supere a dicotomía home-muller.

Igualdade (formal e real): a igualdade como principio outorga os mesmos dereitos a tódolos seres humanos, con independencia das súas características físicas, persoais ou socioculturais. A igualdade formal é a prohibición legal de discriminación de calquera persoa, con independencia das características anteriormente citadas. A igualdade real remite ao conxunto de actuacións e políticas tendentes á consecución efectiva do principio de igualdade en tódolos eidos da sociedade, mediante a transformación e eliminación dos atrancos que supoñen un impedimento para elo.

Indicadores sociais: medidas sistematizadas que indican e miden os cambios nunha situación ou fenómeno concreto ó longo dun tempo determinado.

Indicadores de xénero: aquel tipo de indicadores sociais cuxo fin é indicar e medir os cambios producidos nas relacións de xénero nun momento determinado ou ó longo do tempo.

Impacto de xénero: análise ou exame diferencial das consecuencias e do impacto dunha determinada actuación ou política sobre os varóns e as mulleres, co obxectivo de contrastar se ésta afectará de xeito diferente e discriminatorio a un dos sexos, e adaptala e modificala ata correxir eses efectos non desexados.

Machismo: conxunto de todos aqueles actos físicos ou verbais, por medio dos que se manifesta o sexismo subxacente na estrutura social. A persoa machista xeralmente actúa como tal sen ser capaz de explicar a razón interna dos seus actos. O machismo é inconsciente, de ahí que unha persoa machista non sexa forzosamente sexista. As mulleres poden compartir o machismo na medida na que non son conscientes das estruturas de poder que regulan as relacións entre os dous sexos e as reproducen ou contribúen a que se sigan reproducindo.

Mainstreaming (principio de): organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a perspectiva de igualdade de xénero, se incorpore en todas as políticas, niveis e etapas. É un proceso que implica a concepción das actuacións políticas a partir da análise previa desde a perspectiva de xénero.

Paridade: proporcionalidade na representación de homes e mulleres.

Persoa dependente: toda persoa que, polas súas condicións físicas, psíquicas, sociais ou de idade, depende doutra persoa ou persoas para a

súa supervivencia e benestar. Esta definición sociolóxica inclúe a nenas e nenos, persoas maiores dependentes e persoas de calquera idade con diversidade funcional física e/ou psíquica.

Plans de igualdade: documento de referencia que contén estratexias e instrumentos destinados a desenvolver unha política que oriente as prácticas de igualdade de oportunidades nunha entidade, organismo ou administración concreta

Políticas de igualdade: intervencións de tipo político para levar á realidade o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Principio de igualdade: implica o igual recoñecemento e valoración de homes e mulleres, así coma das tarefas, funcións e roles que desenvolven.

Roles de xénero: conxunto de tarefas e de funcións asignados socialmente a varóns e mulleres, de xeito diferencial.

Saúde: nunha concepción integral da mesma, o concepto de saúde remite ao benestar físico, psíquico e social da persoa, e ven determinada non só polas características e circunstancias biolóxicas senón tamén por outro tipo de variables sociais, económicas e de xénero.

Saúde das mulleres: Benestar físico, psíquico e social das mulleres ao longo do seu ciclo vital. A saúde das mulleres está condicionada non só pola súa especificidade biolóxica (menstruación, embarazo, parto, lactación e menopausia) como se tende a enfatizar, senón tamén polas súas circunstancias físicas, psíquicas e sociais, asociadas á súa carga global de traballo doméstico, laboral comunitario e de coidado. Esta carga excesiva e a dobre xornada están interrelacionadas coa saúde

física e psíquica, de xeito que poden mermala e producir riscos derivados da desigual posición de mulleres e homes na sociedade. Mención aparte merecen todas as formas de violencia contra as mulleres, que incrementan o número e magnitude dos seus riscos laborais.

Sexismo: conxunto de todos e cada un dos métodos empregados no seo do patriarcado para poder manter en situación de inferioridade, subordinación e explotación ao sexo dominado: o feminino. O sexismo é consciente e abarca todos os ámbitos da vida e das relacións humanas.

Sexo: características biolóxicas dos seres humanos, diferenciais para varóns e mulleres.

Traballo e Emprego: ao falar de traballo estáse a falar daquelas actividades e tarefas que comprenden tanto o traballo productivo coma o doméstico/reproductivo, sexan remuneradas ou non. O emprego, pola contra, só se refire ao traballo que é remunerado.

Traballo de igual valor: análise comparativa entre distintos postos de traballo avaliando se lles corresponde un conxunto equivalente de requirimentos relativos ás capacidades, esforzo, responsabilidades e condicións de traballo.

Traballo doméstico/reproductivo: aquel conxunto de actividades que se desenvolven no ámbito do doméstico. Sen a cobertura destas tarefas, o traballo productivo non sería posible e sería insostible o sistema económico actual. Xeralmente, este traballo é desenvolvido de xeito gratuito por mulleres, agás nos casos nos que se externaliza e se convirte en emprego remunerado, en condicións xerais de precariedade, para outras mulleres. Estas tarefas están conformadas polo coidado das persoas dependentes, organización, intendencia, planificación e mantemento do fogar, planificación da nutrición, hixiene, compra, etc.

Transversalidade de xénero: estratexia que implica a integración da perspectiva de xénero en tódalas accións, áreas e políticas públicas sen excepción.

Violencia de xénero: todo acto de violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou a privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público coma na vida familiar ou privada.

Xénero: características socioculturais atribuídas diferencialmente a varóns e mulleres, que son aprendidas e mudables.