

# III Plan **Igualdade** de Mulleres e Homes 2015-2018

Concello de Teo



## ÍNDICE

1. Presentación.....	3
2. A igualdade e a conciliación no ámbito institucional e no marco xurídico.....	4
3. Principios de referencia.....	9
4. Proceso de elaboración. Apuntes metodolóxicos.....	11
5. Estrutura do Plan: áreas, obxectivos e actuacións.....	12
6. Fichas de actuacións.....	19

## 1. Presentación

O III Plan de Igualdade entre mulleres e homes do Concello de Teo constitúe unha ferramenta de traballo sobre a que orientar a política municipal na mellora das condicións de igualdade entre mulleres e homes.

O Plan vai permitir orientar, a medio prazo, a actuación municipal desde a implicación dos diferentes actores, a nivel político e técnico, así como das entidades e colectivos sociais, e cidadanía en xeral, na mellora das condicións de vida das mulleres en termos de igualdade.

O presente documento constitúe o marco de actuación para o desenvolvemento das políticas de igualdade de mulleres e homes a nivel local para os próximos anos i é a ferramenta para a intervención do Concello, marcando os obxectivos, así como as estratexias, accións e prazos e os recursos para acadalos. As actuacións van dirixidas tanto ao interior da administración local como á cidadanía.

No proceso de deseño do III Plan resultou crucial a reflexión estratéxica e a dimensión participativa, na medida en que garante outros efectos positivos:

1. O acrecentamento das capacidades de análise e de planificación das diferentes visións; desde as persoas responsables do deseño de políticas públicas municipais, e desde as entidades sociais, como axentes dinamizadores e articuladores de dinámicas de poboación.
2. Un incremento da implicación do persoal municipal, entidades e cidadanía.
3. A activación dos saberes e capacidades contidos da base social.

O III Plan recolle os obxectivos e liñas de actuacións sistematizadas en formato ficha coas accións dirixidas a dinamizar o traballo. É propiamente o guieiro de actuación. Diferenciando cinco áreas, establece obxectivos prioritarios para cada unha delas e fixa unha serie de liñas de actuación e accións para a consecución de cada un dos obxectivos.

O Plan ten como punto de partida un diagnóstico no que se pretendeu incorporar unha perspectiva de análise da realidade do concello, a través das fichas dirixidas a departamentos, entrevistas e foro da igualdade.

A través da identificación de potencialidades e limitacións organizativas, avaliando os factores de calidade no servizo, necesidades, así como dos factores e tendencias que condicionan e determinan a realidade das mulleres, permitiron recoller información respecto a:

- As necesidades das mulleres en materia de información, asesoramento e programas de apoio.
- Os recursos, así como as principais necesidades e/ou demandas organizativas presentes no CIM.
- As lóxicas de coordinación e traballo coas áreas municipais e outros axentes e colectivos sociais.
- As estratexias básicas en materia de comunicación e información de recursos e servizos, empregabilidade das mulleres e accións de formación.
- Recursos materiais e humanos cos que contan.
- Encadre e coordinación co resto de servizos e a estrutura municipal (ou da Administración á que estean vinculada).

## 2. A igualdade e a conciliación no ámbito institucional e no marco xurídico

### 2.1 Marco de referencia internacional

O punto de partida das políticas de igualdade a nivel internacional, pódese datar en 1945 coa aprobación da Carta das Nacións Unidas. Anos máis tarde, en 1948, coa proclamación da Declaración Universal dos Dereitos Humanos por parte da Asemblea Xeral da Nacións Unidas, recóllese o principio de igualdade e protección de todas as persoas ante a lei sen ningún tipo de distinción de xénero.

Dende entón e ata a actualidade, teñen lugar diferentes eventos e fitos históricos, nos que se van afianzando os dereitos da muller, de cara á promoción da igualdade real. Entre outros destacar en orde cronolóxica os seguintes:

- Ano 1952: Convención sobre os dereitos políticos das mulleres.
- Ano 1967: Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres.
- Ano 1970: Programa de acción concertada internacional para o avance das mulleres.
- Ano 1975: I Conferencia Mundial sobre a Muller de Nacións Unidas en México.

Declárase o Ano Internacional da Muller. Instaurase tamén o Primeiro Decenio da Muller: Igualdade, Desenrolo e Paz. Aprobase un Plan de Acción, de cara a acadar no próximo lustro unha serie de garantías centradas en favorecer o acceso equitativo da muller a recursos, como a educación, as oportunidades de emprego, a participación política, os servizos de saúde, a vivenda, a nutrición e a planificación da familia. Comézanse os traballos que darán lugar á *“Convención para a eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller”*.

Ano 1979: Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller. Constitúe a denominada *“Carta dos dereitos humanos da muller”*.

*Ano 1980: II Conferencia Mundial sobre a Muller en Copenhague.* Esta conferencia serviu para examinar e avaliar o Plan de Acción de 1975. Por outro lado, pónense de manifesto as discrepancias entre os dereitos xurídicos e as oportunidades reais de exercelos por parte das mulleres.

*Ano 1985: III Conferencia Mundial da Muller en Nairobi.* Nesta Conferencia fíxose un balance dos logros conseguidos no Decenio das Nacións Unidas para a Muller: Igualdade, Desenvolvemento e Paz e determinouse a necesidade de adoptar un novo enfoque para superar os obstáculos e o establecemento de tres tipos de medidas:

- Medidas constitucionais e xurídicas.
- Igualdade na participación social.
- Igualdade na participación política e na adopción de decisións.

Ano 1994: Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller.

*Ano 1995: IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres en Beijing.* Recoñecese a necesidade de trasladar o centro de atención das Políticas de Igualdade centradas nas mulleres, cara políticas que integren a perspectiva de xénero. Ten lugar a aprobación da Declaración de Beijing e a posta en marcha dunha Plataforma de Acción de Pekín, onde se identifican 12 áreas consideradas de especial atención para a eliminación dos obstáculos que impiden a equidade entre mulleres e homes.

A IV Conferencia Mundial da Muller establecía que se debían levar a cabo no futuro as avaliacións oportunas sobre a posta en marcha de medidas relacionadas coas áreas incluídas na Plataforma de Acción.

*Ano 2000: New York. Beijing +5.* Cinco anos despois da IV Conferencia Mundial das Mulleres desenvólvese o Período de Sesións Extraordinarias da Asemblea Xeral de Nacións Unidas onde se procede a revisar o grado de cumprimento das áreas establecidas en dita Conferencia e se elaboran novas estratexias, xunto á reafirmación do compromiso adquirido.

*Ano 2005: New York. Beijing +10.* No décimo aniversario da celebración da IV Conferencia Mundial da Muller celébrase a cuadrexésimo novena Sesión da Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller, na que delegacións de diferentes países e ONGs tiveron a oportunidade de facer unha declaración sobre os avances logrados nos dez anos seguintes a dita Conferencia (Beijing +10).

Nos debates previos a Beijing +10 existía unha preocupación acerca dos riscos de perder conquistas logradas nas plataformas das Conferencias das Nacións Unidas durante a década dos anos noventa, derivada da delicada situación a nivel global, con conflitos terroristas e bélicos coma os “Atentados del 11 de setembro”, ou a “Guerra de Irak”.

Finalmente, na antedita Sesión remátase coa aprobación dun conxunto de resolucións (10) e unha declaración política, reafirmando o compromiso dos gobernos coa Declaración e a Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas dez anos atrás, na Cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller.

## 2.2 Marco de referencia europeo

A igualdade entre mulleres e homes é un dos principios fundamentais que inspira ao Dereito comunitario. Co sinatura do Tratado de Roma (1957), constitutivo da Comunidade Económica Europea, introdúcese o principio de igualdade e non discriminación por razón de xénero en todas as políticas comunitarias. Este principio de igualdade, vese reforzado máis recentemente no Tratado de Amsterdam en 1999, onde o mesmo pasa a considerarse coma un valor fundamental, que debe ser obxectivo a perseguir por parte do conxunto de estados membros da Unión.

Entre os diversos avances no traballo pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes postos en funcionamento dende a Unión Europea, cabe salientar:

*Ano 1981: Creación do Comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.* Entre as súas funcións establécese a de asistir á Comisión na elaboración e implementación das políticas de fomento do emprego da muller e da igualdade de oportunidades, garantindo un intercambio permanente das experiencias obtidas e das iniciativas nestes sectores.

*Ano 2000: Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea.* Esta carta recolle nun único texto o conxunto dos dereitos civís, políticos, económicos e sociais de todas as persoas que viven no territorio da Unión.

*Ano 2006: Creación do Instituto Europeo da Igualdade de Xénero.* O seu obxectivo consiste en axudar ás institucións europeas e ós Estados membros no fomento da igualdade de xénero en todas as políticas comunitarias e nas políticas nacionais resultantes, e a loitar contra a discriminación por razón de sexo. Outra das tarefas do Instituto será sensibilizar á cidadanía da Unión Europea sobre este tema.

*Ano 2006: “Folla de Ruta para a Igualdade entre as Mulleres e os homes (2006- 2010)”.* Trátase dunha iniciativa da Comisión Europea presentada o 3 de marzo de 2006, coa que se pretende evitar as desigualdades de xénero mediante un Programa de 21 actividades específicas que deberán desenvolverse entre 2006 e 2010, en 6 ámbitos de acción prioritarios. O programa PROGRESS, encargárase de financiar algunhas das actividades enumeradas na Folla de Ruta, así como o Instituto de Xénero.

*Ano 2007. Declarase o 2007 como o “Ano europeo da igualdade de oportunidades para todos: cara unha sociedade xusta”* Continuando coa experiencia da Iniciativa EQUAL, púxose en marcha o Programa comunitario de fomento de emprego e a solidariedade social PROGRESS (2007-2013) co que se pretende contribuír á consecución dos obxectivos da estratexia de Lisboa.

O programa está dividido en cinco seccións que corresponden ós cinco ámbitos de acción principais: Emprego, Protección e Integración Social, Condicións de Traballo, Antidiscriminación e Diversidade, e Igualdade entre Mulleres e Homes.

*Ano 2008: Rede europea de mulleres directivas.* Esta rede ofrece unha plataforma a escala da Unión Europea para o intercambio de prácticas e estratexias axeitadas para mellorar o equilibrio na proporción de homes e mulleres en cargos de responsabilidade.

*Ano 2010: Foro Europeo Beijing+15.* O obxectivo deste espazo consiste na realización dunha análise e avaliación sobre o grao de cumprimento dos obxectivos estratéxicos e as medidas establecidas nas áreas de actuación fixadas na Declaración e a Plataforma para a Acción, por parte dos Estados membros da Unión Europea.

*Ano 2010: Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes (2010-2015).* A Estratexia é un programa de traballo da Comisión en materia de igualdade de sexos para o período de 2010 a 2015.

*Ano 2011: Pacto europeo pola igualdade 2011-2020.* Entre os obxectivos que establece este Pacto atópanse o impulso ó emprego e á creación de empresas por parte das mulleres, a eliminación das desigualdades no ámbito laboral, a mellora na calidade dos empregos e as políticas de conciliación da vida privada e profesional, a promoción da igualdade de homes e mulleres nos postos de decisión e en materia de política exterior con vistas a contribuír a emancipación da muller. O pacto tamén pretende reforzar a eficacia, calidade e bo facer do Estado mediante a integración da perspectiva de xénero en todas as políticas e inclúe como novidade a loita contra a violencia de xénero, esixíndolle ós estados estratexias nacionais contra a violencia de xénero e que reforcen a prevención e protección das vítimas.

## 2.3 Desenvolvemento normativo estatal

A promulgación da Constitución de 1978 supón o recoñecemento e garantía do principio de igualdade xurídica e formal, incorporándose xa como obriga dos poderes públicos a defensa e garantía do principio de igualdade e non discriminación.

A partir deste momento, á marxe do seu tratamento en abundante normativa sectorial, cabe destacar a produción normativa estatal destacando a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva entre Mulleres e Homes - en adiante LOIEMH - implicou unha adaptación da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo) co fin de adaptar os seus contidos e regular as citadas novidades lexislativas.

A Lei tamén obrigou a modificar o Estatuto do Traballador Autónomo, que introduce diferentes medidas para a mellora da súa situación, especialmente en dereitos vinculados a situacións de maternidade e paternidade co obxecto de favorecer as políticas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

A LOIEMH recolle unha serie de medidas de conciliación que se concretan en pautas, programas e/ou servizos que implantan as empresas co obxectivo de acomodar as súas necesidades de produción coas necesidades de espazo e tempo persoal dos seus traballadoras e traballadores. O seu desenvolvemento e implantación vén, no caso dalgunhas medidas, imposto por Lei. É o caso, entre outras, das licenzas e permisos por maternidade e paternidade, as excedencias voluntarias, ou para o coidado de fillas e fillos menores, e de persoas dependentes, ou a posibilidade de adaptar a xornada de traballo para conciliar a vida persoal, familiar e laboral.

Outra norma relevante é a Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, que completa a transposición á lexislación española das directrices marcadas pola normativa internacional e comunitaria superando os niveis mínimos de protección previstos nas mesmas. A Lei introduce cambios lexislativos no ámbito laboral para que os traballadores poidan participar da vida familiar, dando un novo paso no camiño da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Trata ademais de gardar un equilibrio para favorecer os permisos por maternidade e paternidade sen que iso afecte negativamente ás posibilidades de acceso ao emprego, ás condicións do traballo e ao acceso a postos de especial responsabilidade das mulleres. Ao mesmo tempo facilítase que os homes poidan ser copartícipes do coidado dos seus fillos desde o mesmo momento do nacemento ou da súa incorporación á familia.

## 2.4 Desenvolvemento normativo en Galicia

En Galicia as principais normas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:

- Decreto 222/1983, do 24 de novembro, polo que se asumen e asignan funcións e servizos traspasados polo Estado en materia de protección á muller. (D.O.G. 01/12/1983).
- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. (D.O.G. 3/08/2004). (B.O.E. 21/09/2004).
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (D.O.G. 07/08/2007).

Recollemos tamén a normativa vinculada ao ámbito da igualdade e a conciliación no traballo:

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia
- Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- Decreto 182/2008 do 31 de xullo polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e se determinan os requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego. En Galicia as principais normas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:

- Decreto 222/1983, do 24 de novembro, polo que se asumen e asignan funcións e servizos traspasados polo Estado en materia de protección á muller. (D.O.G. 01/12/1983).
- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. (D.O.G. 3/08/2004). (B.O.E. 21/09/2004).
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (D.O.G. 07/08/2007)

Tamén podemos recoller a normativa vencellada ao ámbito da igualdade e a conciliación no traballo:

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia
- Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de Participación das Mulleres no Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.

### III Plan de Igualdade. Concello de Teo

- Decreto 182/2008 do 31 de xullo polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e se determinan os requisitos para a súa validación.

Do mesmo xeito que sucede no ámbito estatal en Galicia cómpre destacar a importancia da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.



## 3. Principios de referencia

O II Plan de Igualdade supón un instrumento esencial na orientación dos proxectos e servizos municipais. O plan supón un instrumento para o impulso e o desenvolvemento, así como o marco de referencia, sobre o que desenvolver as accións de fomento da igualdade e mellora de calidade de vidas das mulleres.

Neste proceso de elaboración tentouse dar centralizade ás accións dirixidas á coordinación e á implicación das áreas municipais e entidades sociais, así como das persoas beneficiarias das accións que se recollen no plan.

### Transversalidade e corresponsabilización como base do desempeño das Políticas Públicas

O III Plan asume un carácter transversal, impregnando a actuación non só da área de Igualdade do Concello e do CIM, tamén de diferentes áreas municipais. Estes espazos de colaboración fanse extensivos ademais cara a outras administracións e cara a organizacións sociais.

### Corresponsabilización da administración pública e da sociedade civil

De igual xeito, no deseño do III Plan tívose como obxectivo sentar bases de colaboración entre os poderes públicos e a sociedade civil, coa idea de afrontar con maior garantía as políticas e programas dirixidos ás mulleres.

### Imbricación dos planos político, técnico e social

O Plan concíbese, por tanto, como unha estratexia compartida entre os planos político, técnico e social, polo que habilita un proceso de diálogo que visibiliza elementos de acordo entre as súas perspectivas. Todos os axentes de relevancia para o Plan deben sentilo como propio, e, polo tanto, deben ser os principais protagonistas da súa elaboración.

### Xestión do coñecemento e maximización da súa utilidade para a planificación

A elaboración do III Plan non é un exercicio de análise simplemente científica, por canto os datos de natureza máis obxectivos conxúganse cos saberes que residen na sociedade e desde os que os axentes sociais constrúen a realidade na que se pretende intervir. O obxectivo é conxugar o conxunto dos saberes existentes e poñelos ao servizo do deseño e da mellora da acción pública no ámbito das políticas de igualdade.

O rigor científico é central para determinar a situación obxectiva da realidade social, pero só cando se integra coa activación pública e social é capaz de concretarse nun plan que sexa capaz de dar unha resposta eficaz e eficiente aos problemas identificados.

#### A mulleres e colectivos sociais como elemento de identificación e contraste do plan

Os criterios para avaliar a eficacia e eficiencia dos servizos prestados pola área de igualdade deben fundamentarse na prestación axeitada, cubrindo as necesidades das potencias usuarias e destinatarias das actuacións. Así pois, cómpre ter en conta ás usuarias así como os colectivos sociais e cidadáns (de mulleres, veciñais, sindicatos, empresas, etc) considerando a súa potencialidade como futuros prestadores de servizos e participantes no desenvolvemento de accións.

#### Proximidade ás tendencias e factores que operan na construción da realidade social

O Plan fórmulase como unha resposta a unha realidade social complexa e cambiante. É por isto que require dun coñecemento detallado das principais tendencias e factores que determinan, en último extremo, as demandas e necesidades ás que debe atender; identificando perfís de atención preferente, en función do seu grao de vulnerabilidade ou do seu peso social, (o ámbito da violencia de xénero, da empregabilidade, da conciliación, da terceira idade, as dinámicas relacionais, etc.)

## 4. Proceso de elaboración. Apuntes metodolóxicos

Para unha mellor consecución dos obxectivos formulados, considerouse necesaria a combinación de distintos métodos de análise e planificación, integrando as perspectiva cuantitativa, cualitativa e participativa.

O Plan define un marco estratéxico que integra a mulleres e ao tecido de institucións e actores sociais nun esforzo conxunto e coordinado a prol da mellora das condicións de vida das mulleres do Concello. O proceso de participación permitiu construír o consenso que fundamenta a corresponsabilización dos axentes sociais. O Plan deseñouse tendo como base un proceso de diálogo social, estruturado a través dos distintos espazos de participación.

Dado o carácter complexo e interrelacionado dos diversos compoñentes do Plan, e ao carácter integrador entre os diversos axentes que deberán estar vinculados, estableceuse unha dimensión técnica e outra participativa, entendidas como procesos complementarios.

As accións desenvolvidas foron as seguintes:

1. Sistematización e análise da información procedente de fontes secundarias: recompilación e análise das memorias de traballo do CIM.
2. Realización de entrevistas en profundidade ao conxunto do persoal do CIM , ao obxecto de coñecer a súa percepción ao respecto das pautas de traballo, coordinación, organización e xestión dos servizos que prestan ás mulleres, así como ás estratexias de traballo coas áreas municipais. *Ao tempo mantívose un contacto permanente co equipo de traballo para a xestión das entrevistas aos colectivos sociais e a organización dun Foro da Igualdade..*
3. Fichas dirixidas a grupos políticos, departamentos municipais e centros de ensino para recollida de valoracións e identificación de propostas de traballo.
4. Contacto e entrevistas con responsables políticos e/ou persoal técnico municipal para o deseño e organización do Foro.
5. Foro da Igualdade: encontro de colectivos sociais. Ao foro estiveron convidadas mulleres e entidades e colectivos sociais referentes no territorio.
6. Xuntanzas de coordinación e seguimento do Plan coa Área de Igualdade do Concello de Teo. Con carácter permanente ao longo do proceso de deseño do Plan.

## 5. Estrutura do Plan: áreas, obxectivos e actuacións

O III Plan de Igualdade do Concello de Teo defínese con base na seguinte estrutura:

**Obxectivos xerais:** sinalan as recomendacións que afectan de forma xeral e transversal ao conxunto de actuacións recollidas no Plan e recollidos no prego de condicións técnicas:

- Converter ao CIM e a área de Igualdade do Concello nun espazo de referencia en materia de igualdade entre mulleres e homes
- Afianzar a toma de conciencia da sociedade sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social máis equitativo en xénero.
- Promover as relacións con axentes locais clave e establecer sinerxías con outras institucións e administracións públicas de cara a acadar unha plena participación das mulleres en todos os ámbitos da vida.
- Fomentar novos modelos de relación que redunden nunha maior calidade de vida das mulleres e homes.

**Áreas estratéxicas:** ámbitos temáticos de referencia sobre os que deseñar as actuacións

- Área 1. Política de comunicación dos centros.
- Área 2. Promoción da igualdade: Sensibilización, información e asesoramento sobre recursos e servizos dispoñibles
- Área 3. Dinamización sociolaboral das mulleres.
- Área 4. Liderazgo institucional e aplicación do mainstreaming de xénero na administración municipal.
- Área 5. Fomento da cooperación institucional e con axentes clave do territorio.

**Obxectivos operativos:** referentes cara os que se dirixen as actuacións. Marca estratexias de acción e, ao mesmo tempo, identifica metas específicas que, se entende, cómpre desenvolver para acadar o obxectivo xenérico. Procura conseguir uns efectos de carácter máis específico e a medio prazo. Son obxectivos máis específicos que poden derivar dun ou varios obxectivos xenéricos e que equivalerían ao nivel de planificación táctica.

**Actuacións específicas:** 44 medidas concretas, que integradas en cada obxectivo operativo, levarán á consecución dos obxectivos xerais. Veñen recollidas en formato ficha.

- 7 propostas na área Política de comunicación dos centros.
- 9 propostas dirixidas á Promoción da igualdade: Sensibilización, información e asesoramento sobre recursos e servizos dispoñibles
- 16 propostas para a Dinamización sociolaboral das mulleres.
- 6 propostas dirixidas ao Liderazgo institucional e aplicación do mainstreaming de xénero na administración municipal.
- 6 propostas para o Fomento da cooperación institucional e con axentes clave do territorio.

## 5.1. Área 1. Política de comunicación do Área de Igualdade e CIM

Número propostas da Area: 7

**Obxectivo operativo 1:** Dar a coñecer as actuacións en materia de igualdade, deseñando unha estratexia de visibilización e posta en valor da Area de Igualdade e do CIM.

### Descrición

As propostas recollidas nesta área diríxense a mellorar a comunicación respecto das actuacións en materia de igualdade, deseñando unha estratexia de visibilización e posta en valor da Area e do CIM. Ao tempo orienta ao CIM, no seu labor dinamizador cos axentes económicos e sociais do Concello para que impliquen co desenvolvemento do Plan.

### Actuacións

1. Deseño e desenvolvemento de campañas de presentación e difusión do CIM nos ámbitos estratéxicos e relacionais da cidadanía, con especial atención ao ámbito rural.
2. Elaboración e promoción de contidos e actividades en programas ou espazos dos medios de comunicación e nas redes sociais.
3. Organización e/ou participación en xornadas e outros actos relacionados coa promoción da igualdade.
4. Deseño dunha estratexia de comunicación e presenza pública en eventos máis significativos da localidade.

**Obxectivo operativo 2.** Habilitar ao CIM, no seu labor de axente dinamizador, dos axentes económicos e sociais do territorio para que impliquen co desenvolvemento do Plan.

### Descrición

A estratexia para o desenvolvemento deste obxectivo recolle actividades ou campañas directas, e garantindo unha presenza estable tanto nos medios de comunicación, como nas redes sociais.

5. Deseño dun mapa de axentes, servizos e recursos para a Igualdade
6. Presentación e contactación con entidades empresariais, tecido asociativo e colectivos sociais do territorio.
7. Deseño dunha axenda actualizada coas actividades e programas que se desenvolven no ámbito da igualdade en colaboración cos axentes que as promoven.

## 5.2. Área 2. Promoción da igualdade: Sensibilización, información e asesoramento sobre recursos e servizos

Número propostas da Area: 9

**Obxectivo operativo 3.** Promover a integración activa da poboación teense coa igualdade.

### Descrición

Preténdese concienciar á sociedade teense, mulleres e homes, no fomento da igualdade. Trátase de incidir na cidadanía e trasladarlle información así como establecer espazos para a educación igualitaria e a xeración dunha conciencia crítica e comprometida coa igualdade de xénero.

O desenvolvemento deste obxectivo busca aplicar, e aproveitar, actividades e espazos que favorezan o encontro e o diálogo, de xeito que se favoreza unha concienciación máis activa desde o intercambio de iniciativas e experiencias.

### Actuacións

8. Deseño de actividades para o encontro entre mulleres.
9. Deseño e desenvolvemento de actividades ou campañas de concienciación asociadas a datas sinaladas coa igualdade.
10. Organización de actividades de fomento do empoderamento e a autoestima das mulleres.
11. Promoción de actividades e hábitos de vida saudables entre as mulleres.
12. Deseño de actividades para a sensibilización da poboación masculina coa igualdade.
13. Deseño de actividades de promoción da igualdade dirixidas á infancia e xuventude.
14. Deseño de actividades de promoción da igualdade dirixidas ás familias.

**Obxectivo operativo 4.** Aproveitar a rede de axentes socias e profesionais para o deseño de actuacións conxuntas de promoción da igualdade.

### Descrición

Pór en valor os recursos e servizos existentes, facéndoo máis accesibles ás mulleres, facilitando o seu uso e reforzando o seu papel na sociedade.

Implicar aos colectivos profesionais mulleres na identificación de necesidades e potencialidades que hai no Concello para un mellor aproveitamento dos recursos e servizos para mellorar a súa calidade de vida.

15. Deseño e actualización dunha guía de recursos e servizos.
16. Organización dun encontro de análise e debate para a realización dun diagnóstico de necesidades sociais das mulleres.

## 5.3. Área 3. Dinamización social e laboral das mulleres

**Propostas:** 16

**Obxectivo operativo 5.** Mellorar a competencia profesional das mulleres valorizando a súa cualificación profesional.

### Descrición

A mellora na cualificación profesional é un factor clave para potenciar, e incrementar, as posibilidades de inserción e permanencia das mulleres no mercado laboral. Para isto é necesario coñecer as capacidades de cada persoa, as súas expectativas ante a cualificación e o emprego e a súa dispoñibilidade para acceder ao mercado laboral. Existe un proceso previo de concienciación e sensibilización da importancia que supón a mellora da cualificación, como enriquecemento persoal, pero tamén como factor que favorece a inserción laboral.

Para mellorar a competencia profesional das mulleres, convén ter en conta as dinámicas persoais e profesionais, resultando central deseñar un proceso que adecúe a mellora das competencias cara aos requirimentos do mercado laboral, potenciando sectores de maior demanda e dotando ás mulleres da cualificación necesaria para o seu recoñecemento profesional e mellora do seu desempeño. Ademais, débese de actuar en liñas de formación que aumenten o empoderamento das mulleres e o seu potencial para a asunción de postos directivos.

### Actuacións

17. Acceso das mulleres á formación, con especial atención ás Novas Tecnoloxías da Información e a Comunicación
18. Promoción da cualificación profesional das mulleres que desenvolven o seu traballo na área asistencial e da dependencia.
19. Incorporación de homes nos programas xestionados polo concello de coidado persoal e do fogar e nas actividades de apoio e acompañamento a persoas dependentes organizadas desde o Concello.
20. Deseño de obradoiros de xestión de responsabilidades e de habilidades directivas para mulleres.
21. Recompilación e difusión da oferta formativa existente

**Obxectivo operativo 6.** Fomentar a contratación de mulleres e súa permanencia laboral, así como o emprendemento feminino, ao tempo que se promociona a igualdade nas relacións laborais.

### Descrición

As actuacións para mellorar a contratación de mulleres e a promoción da igualdade no ámbito laboral, son recollidas neste apartado.

A desigualdade no contorno de traballo maniféstase de maneiras diversas, sendo as máis sobranceiras as que teñen que ver coa asimetría nas remuneracións en postos de traballo similares ou idénticos, as dificultades de acceso das mulleres a determinadas ocupacións e profesións, a inestabilidade na contratación, ou a dificultade para acceder a postos de traballo de responsabilidade.

Os problemas de acceso ao emprego por parte das mulleres acentúanse en zonas rurais. Convén animar e reforzar as iniciativas de emprendemento feminino ata acadar unha maior visualización

respecto das cifras totais.

Para contribuír ao desenvolvemento deste obxectivo é preciso fomentar o traballo en rede das entidades adicadas ao asesoramento nesta área, xa que existen numerosos recursos que poden ser utilizados de maneira conxunta, optimizando a súa utilidade. É necesario informar sobre estes recursos e divulgar a súa existencia entre as mulleres, sensibilizando ás mozas e futuras profesionais en materia de emprendemento.

#### **Actuacións**

22. Desenvolvemento dunha estratexia de información sobre as medidas de promoción para a igualdade nas empresas.
23. Espazos para o intercambio de experiencias de emprendemento feminino.
24. Difusión e promoción dos servizos de asesoramento e apoio ao emprendemento das mulleres.
25. Deseño de actividades para a sensibilización en materia de emprendemento do alumnado feminino no Bacharelato.
26. Estratexia de sensibilización para a orientación profesional non sexista nos centros de ensino.
27. Realización de obradoiros para a xeración de proxectos de emprendemento.
28. Organización de talleres para a procura activa de emprego

**Obxectivo operativo 7.** Facilitar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, promovendo a corresponsabilidade

#### **Descrición**

As liñas de actuación diríxense a cambiar os estereotipos sobre os que se asentan as diferencias en canto a distribución e xestión dos tempos e a dedicación das mulleres ao coidado do fogar e da familia e que condicionan a súa incorporación ao mundo laboral e o seu desenvolvemento profesional.

Tamén deben de incidir na implicación dos axentes públicos e privados no desenvolvemento de medidas que faciliten a accesibilidade das mulleres e dos homes aos recursos e servizos destinados á atención de persoas dependentes e coidado da infancia, así como a identificación de modelos e prácticas para mellorar a conciliación entre a vida laboral, persoal e familiar.

#### **Actuacións**

29. Deseño de Talleres para a corresponsabilidade.
30. Deseño dun programa para a sensibilización das empresas coas actuacións e recursos para a conciliación.
31. Divulgación de boas prácticas en materia de conciliación.
32. Deseño de obradoiros prácticos dirixidos aos centros de ensino para a promoción da corresponsabilidade.



## 5.4. Área 4. Liderazgo institucional e aplicación do mainstreaming de xénero na administración municipal

Propostas: 6

**Obxectivo operativo 8.** Fomentar unha estratexia de promoción da igualdade nas lóxicas de traballo interno e externo do Concello.

### Descrición

Establecer un liderazgo forte e decidido desde a institución municipal que facilite un mellor aproveitamento das sinerxías existentes, así como o desenvolvemento de dinámicas efectivas de cooperación na posta en marcha de actuacións de xeito que a promoción da igualdade sexa un contido transversal no ámbito municipal

Trátase de pór en marcha unha dinámica de traballo colaborativa, que implique a responsables políticos e persoal do Concello na promoción da igualdade.

### Actuacións

33. Detección de necesidades formativas, recursos e asesoramento para a aplicación da igualdade na institución municipal.
34. Melloras na xestión do persoal do concello desde unha óptica de xénero
35. Constitución da Mesa de coordinación do Programa de actividades.
36. Identificación modelos de formularios e documentos de uso interno e externo, para a súa revisión do uso non sexista da linguaxe.
37. Incorporación do desglose de datos de participación por sexo e nas actividades e no uso dos recursos municipais.
38. Activación do Consello Municipal da Igualdade

## 5.5. Área 5. Cooperación con axentes clave do territorio

Propostas: 6

**Obxectivo operativo 9.** Apoiar a colectivos sociais, centros de ensino e de saúde na incorporación da perspectiva de xénero nas súas dinámicas de traballo.

### Descrición

As actuacións contempladas neste obxectivo pretenden promover o recoñecemento e a consideración das diferencias entre as condicións de vida, as situacións sociais, económicas e culturais e as necesidades de mulleres e homes no deseño e posta en marcha de calquera tipo de iniciativa.

### III Plan de Igualdade. Concello de Teo

A estratexia para desenvolver este obxectivo céntrase, inicialmente, naquelas áreas de traballo de maior impacto e repercusión na cidadanía, procurando abarcar os ámbitos con maior potencial socializador. É por iso que o sector da educación, da saúde e do tempo libre adquiren especial protagonismo.

#### Actuacións

39. Intervención nos centros de ensino para promover a incorporación da perspectiva de xénero na comunidade escolar, deseño de actividades en colaboración cos centros de carácter integral
40. Sensibilización e implicación dos colectivos de profesionais da saúde na promoción da perspectiva de xénero na atención e administración sanitaria.
41. Asesoramento e apoio para a incorporación da perspectiva de xénero na programación cultural, deportiva e de ocio ofertada por entidades e colectivos sociais.
42. Apoio á creación de vogalías das mulleres no colectivos sociais do concello.
43. Asesoramento e divulgación de recursos para a mellora da comunicación e aplicación do uso non sexista da linguaxe nas asociacións.
44. Identificación e contactación coas entidades xuvenís e colectivos recreativos para o deseño de actividades conxuntas.

## 6. Fichas de actuacións

### Área 1. Política de comunicación da Área municipal de Igualdade e CIM

#### ACTUACIÓN 1

Deseño e desenvolvemento de campañas de presentación e difusión do CIM nos ámbitos estratéxicos e relacionais da cidadanía, con especial atención ao rural.

##### En que consiste?

Estratexia de comunicación para trasladar á cidadanía, dun xeito próximo e claro, as actuacións lideradas desde o Concello en materia de Igualdade. Ao tempo, preténdese, reforzar a presenza e a concienciación social respecto da igualdade de xénero a través da visualización da existencia da área de Igualdade e do CIM.

##### Que obxectivos persegue?

- Garantir unha maior presenza e recoñecemento social da área de igualdade.
- Achegar o CIM ás mulleres teenses e ao tecido de entidades sociais.
- Reforzar a concienciación da poboación ao respecto das propostas e problemáticas asociadas á Igualdade entre mulleres e homes.

##### Proposta de contidos

- Deseño e /ou mellora dos elementos informativos do Centro: localización, servizos que ofrece, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Revisión e actualización dos contidos e información en igualdade de xénero, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no territorio, rede de persoas e entidades colaboradoras, problemáticas asociadas e impacto, liñas de actuación para afrontalas, ou servizos e recursos presentes no Concello, entre outros.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Identificación e deseño das mensaxes (concienciación) así como dos elementos informativos que se trasladarán a través da campaña de difusión. Neste apartado convén seleccionar moi ben a información que se vai trasladar; que sexa clara e precisa, utilizando unha linguaxe inclusiva e positivizando a imaxe das mulleres.
2. Mellora da sinalética e visibilización na sede do CIM.
3. Deseño gráfico dos soportes: folleto, cartaz, documentos de presentación do CIM, ou enlaces web.
4. Identificación de espazos públicos e privados de difusión: asociacións, locais sociais, biblioteca, centros de saúde, instalacións deportivas escolas infantís, etc. .
5. Identificación de canles para a difusión dos soportes gráficos da campaña en función de cada perfil identificado: web, envío postal dos soportes gráficos, pegada de carteis en espazos públicos uso cotiá e presenza maioritaria de mulleres, ou presenza da campaña nas redes sociais.
6. No seu caso, difusión: envío de nota de prensa aos medios de comunicación e, opcionalmente, celebración dunha rolda de prensa.

#### Que precisamos?

- Planificación das diferentes actividades que será necesario desempeñar para desenvolver a campaña.
- Deseño da mensaxe que se quere facer chegar.
- Deseño e recursos gráficos.
- Contacto con persoas e entidades do territorio que poidan colaborar ou contribuír ao desenvolvemento da campaña.
- En especial, proximidade co tecido asociativo e cos medios de comunicación con presenza no territorio.
- Medios de distribución e comunicación.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Caixa de Ferramentas Comunitarias <http://ctb.ku.edu/es/promover-interes-y-participacion>
- Como Planificar a Comunicación Desde Unha Institución Pública? Metodoloxía para o deseño de plans de comunicación. Goberno de Navarra <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5FBD54A1-D7CF-4EAF-9EC3-43AD2FCD3A9E/0/Guiaparaelaborarunplandecomunicacion2012x.pdf>

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

De cara a contactar coas mulleres convén dirixirse aos espazos e redes formais e informais que utilizan a diario. Por outra banda, podemos sacar rendemento á páxina web do Concello e a súa área de comunicación, podendo ser de utilidade contrastar con ela algúns aspectos.

No caso de implicar a institución e asociacións poden servir de referencia as seguintes:

- Diferentes dependencias municipais (instalacións deportivas, centros de ensino, escolas infantís..)
- Centros socioculturais.
- Centros de saúde.
- Asociacións.
- Medios de comunicación con presenza local.
- Area de Igualdade; Servizos Xerais, Gabinete comunicación
- Outras Institucións Públicas presentes no territorio.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

No inicio do período de posta en marcha do Plan. Mesmo poderíase aproveitar para visibilizalo. Opcionalmente, podería realizarse unha nova edición da campaña en con carácter anual.

#### Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?

É especialmente importante realizar unha campaña de difusión no inicio de novas actuacións que vaiaos desenvolver, pero convén reforzar a difusión dos servizo con carácter estable, insistindo nas mensaxes e presenza pública. Esta campaña pode servir como instrumento para xerar vínculos de colaboración outras entidades do territorio.

Para a distribución da información convén identificar os espazos habituais de uso cotián empregados maioritariamente por mulleres (paradas de autobús, prazas, comercios, escolas...), con especial incidencia nas zonas rurais e parroquias.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Tipo e número de soportes de comunicación, deseñados e/ou editados
- Número e tipoloxía de espazos de divulgación.
- Número de mulleres e entidades que establecen contacto co Centro nos meses posteriores ao desenvolvemento da campaña.
- Número de actuacións de mellora da comunicación do servizo desenvolvidas no período de vixencia do Plan.

**ACTUACIÓN 2.**

**Elaboración e promoción de contidos e actividades en programas ou espazos dos medios de comunicación e nas redes sociais**

**En que consiste?**

Nunha estratexia para trasladar o proxecto dun xeito próximo e aberto; prestando especial atención á súa visualización entre as mulleres e colectivos sectoriais, así como outros axentes económicos e sociais.

Preténdese, tamén, reforzar a presenza e concienciación social respecto da igualdade de xénero, a través da visualización da existencia da propia área de igualdade e do CIM. Esta actuación pretende conseguir tamén un nivel sostido de difusión da actividade e implicar aos medios de comunicación nas accións e políticas de igualdade.

**Que obxectivos persegue?**

- Dar a coñecer o CIM e as actividades programadas, establecendo unha relación próxima e continuada cos medios de comunicación locais.
- Trasladar e divulgar entre a poboación as accións que desenvolve a área de Igualdade e o CIM.
- Implicar aos medios de comunicación locais nas accións e políticas de igualdade.

#### Proposta de contidos

- Deseño de información sobre o servizo: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Elementos de concienciación sobre a igualdade.
- Presentación de experiencias ou boas practicas; boletíns de novas, recomendacións, recursos, iniciativas en relación coa igualdade.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Relación dos diferentes medios de comunicación que teñen presenza no Concello e zona de influencia, e identificación dunha persoa de contacto en cada un deles.
2. Envío dunha comunicación, vía e-mail por exemplo, para presentar o Centro e a intención de colaborar cos medios. En datas posteriores, contacto telefónico para solicitar data para manter unha entrevista con aqueles medios que teñan unha maior relevancia.
3. Mantemento dunha entrevista inicial coas persoas identificadas nos medios de maior relevancia para dar a coñecer a súa actividade e servizos, e para recoller o seu interese e necesidades informativas específicas.
4. Periodicamente, deseño e elaboración de soportes de divulgación; especialmente, acompañando á realización de actividades: memorias, actos e novas, boletíns específicos, notas de prensa, memoria gráfica, etc. Tamén, identificación das mensaxes e argumentos que se queren transmitir.

#### Que precisamos?

- Coñecemento das preferencias dos diferentes medios á hora de abordar a temática da Igualdade, e á hora de ser interpelados ou de recibir información.
- Dotación de ferramentas e recursos: modelos gráficos, notas de prensa.
- Manter unha relación próxima e fluída coas persoas de contacto nos medios.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía de comunicación. Entidades de acción voluntaria. Comunidade de Madrid <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007183.pdf>

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Medios escritos que teñen presenza no territorio (delegacións máis próximas).
- Radios locais e cadeas de radio con desconexións territoriais.
- Prensa dixital con orientación ao territorio.
- Blogs e outros espazos web con orientación ao territorio.
- Boletíns municipais.
- Cadeas de televisión local.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

No inicio do período de posta en marcha do Plan e mantendo contactos e presenza ao longo do período de vixencia.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

É especialmente importante asentar a relación cos medios no inicio da actividade ou programa de traballo anual do Centro.  
Implicar as asociacións, identificar iniciativas e boas prácticas.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de novas e aparicións nos medios de comunicación ao longo do ano.
- Número de actuacións e visitas a espazos de comunicación.
- Mulleres e entidades que establecen contacto co Centro (ao longo do ano).
- Incremento do número de persoas participantes nas actividades desenvoltas respecto dos anos anteriores.



### ACTUACIÓN 3.

#### Deseño, difusión e participación dunha axenda de actividades relacionadas coa promoción da igualdade

##### En que consiste?

O obxectivo desta actuación é a de recompilar e difundir información actualizada respecto de novas, actividades e iniciativas que se están desenvolvendo no Concello no ámbito da igualdade, organizadas por diferentes entidades e colectivos.

Trátase, por tanto, dun esforzo de seguimento por parte do CIM, centrado na difusión de mensaxes e referencias (metodolóxicas ou referencias de boas prácticas), e asentada nunha comunicación de dobre entrada (difúndese pero tamén se recolle información actualizada) e no intercambio de experiencias..

##### Que obxectivos persegue?

- Intercambiar experiencias e recoller novas de actividades en contraste con entidades e colectivos en materia de igualdade.
- Visualizar á área de Igualdade como un referente na comunidade e nos ámbitos sectoriais.
- Dar a coñecer á sociedade o proxecto CIM dun xeito activo.

##### Proposta de contidos

- Elementos de información sobre a axenda de actividades e recursos: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no Concello, rede de persoas e entidades colaboradoras, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Presentación de experiencias ou boas practicas, desde as redes sociais CIM ou desde outros ámbitos.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Identificación de axentes e entidades. Para facer isto pode empregarse a información dispoñible na web, as hemerotecas, os contactos que mantén habitualmente co persoal técnico municipal ou con outras asociacións.
2. Contacto permanente cunha persoa de referencia para que envíe información actualizada de actividades e Incorporación desta información nun "mapa de eventos".
3. Contacto coas persoas e entidades que desenvolven os eventos identificados pola súa relevancia para explorar as posibilidades de que o CIM teña presenza neles: presentando un relatorio e/ou instalando un stand informativo.
4. Participación como relatoras, ou a través dun stand informativo anexo, nas xornadas ou eventos identificados.
5. Ao remate do ano, elaborar unha breve memoria que recolla a presenza do servizo nestes eventos e as imaxes máis destacadas. Esta información pode ser incorporada a outras memorias que se envía aos medios de información.

#### Que precisamos?

- Elaboración dun "mapa" de eventos e calendario de actividades que permita prever anualmente a súa celebración.
- Material informativo, de apoio e divulgación elaborado polo Centro.
- A web e as redes sociais.

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

- Universidades, Fundacións, Asociación de Mulleres.
- Concellos da contorna.
- Outras Institucións Públicas presentes no Concello
- Institucións e Organismos Públicos que traballan a prol da Igualdade de xénero e na atención das problemáticas asociadas.
- Asociacións sectoriais
- Tecido asociativo.
- Tecido empresarial.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Ao longo do período de vixencia do Plan, con carácter anual.

**Outras cuestións que ter en conta no seu desenvolvemento?**

Pode ser interesante que o CIM colabore activamente na organización de eventos que se realicen desde outros concellos, entidades do territorio ou entidades sectoriais de fóra del.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de contactos mantidos con entidades e actividades identificadas.
- Número de xornadas e actividades nas que ten participado ao longo do ano.
- Mulleres e entidades que establecen contacto ao longo do ano, no mes posterior a participación nun evento.

## ACTUACIÓN 4

### Deseño dunha estratexia de comunicación e presenza pública en eventos e datas máis significativas da localidade

**En que consiste?**

- Esta actuación mantén a liña de visualizar o CIM; neste caso, preténdese centrar o esforzo no contacto máis directo coas mulleres, co obxectivo de facilitar a aproximación dos seus servizos.
- Para isto, enténdese necesario aproveitar as datas e eventos máis sinalados en cada localidade, pensando no seu desenvolvemento no rural.
- Supón unha estratexia de difusión continuada da actividade da área de igualdade, centrada na instalación ou infraestrutura en locais sociais, festas e outros eventos locais de xeito que permita trasladar os soportes informativos de que se dota.
- Trátase, tamén, dunha difusión continuada da actividade do Centro, a través de actividades presenciais realizadas no espazo local aproveitando a capacidade de convocatoria destas datas e eventos.

#### Que obxectivos persegue?

- Aproveitar os lugares de encontro e os actos e datas sinaladas que concentran un importante volume de poboación (feiras, festas, etc)

#### Proposta de contidos

- Elementos de concienciación, desde unha perspectiva lúdica, participativa e relacional en material de igualdade, asociados ás mulleres e impacto no territorio, liñas de actuación para afrontalas, servizos e recursos presentes no territorio, entre outras.
- Elementos de Información sobre o Centro: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no territorio, rede de persoas e entidades colaboradoras desde o territorio, equipo técnico, horario, canles de contacto.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Deseño e dotación dun soporte (tipo caseta móbil ou stand).
2. Recompilación de soportes informativos para expor nos espazos. Un elemento fundamental aquí serán os folletos e demais soportes elaborados
3. O CIM realiza ao principio do ano unha previsión das datas e eventos nos que pretende ter unha presenza a través do soporte informativo. Convén tomar nota das actividades de carácter máis urbano e das que teñen lugar nas parroquias.
4. Instalación dun soporte informativo nos espazo público no que se desenvolve cada un dos eventos identificados.
5. Desenvolvemento dalgunha actividade lúdica que chame a atención e o interese da participación das mulleres, traballando a concienciación e achegando, complementariamente, información sobre o Centro.

#### Que precisamos?

- Identificar e programar ao principio do ano os eventos nos que se pretende estar presente.
- Ter un fondo de soportes informativos que permita un aproveitamento eficiente da presenza nestes eventos.
- Infraestrutura (caseta, expositores).
- Material divulgativo: principalmente cartaces e folletos.
- Preparar unha ou varias actividades lúdicas que teñan un carácter concienciador.

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

- La Comunicación Municipal Cómplice con los Ciudadanos. Toni Puig <http://tonipuig.com/pdf%27sok/libros/La%20comunicaci%C3%B3n%20municipal.pdf>

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Centros socioculturais.
- Centros de ensino.
- Asociacións veciñais.
- Asociacións de mulleres.
- Outras asociacións do territorio.
- Medios de comunicación con presenza local.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do ano.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

É especialmente importante realizar este tipo de actividades en colaboración con outras entidades do municipio ou a parroquia na que se desenvolve o evento.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de contactos mantidos coas entidades.
- Número de eventos nos que esta presente o Centro ao longo do ano.
- Número de mulleres que se achegan ás actividades

## ACTUACIÓN 5.

### Deseño dun mapa de axentes, servizos e recursos para a Igualdade

#### En que consiste?

- Toda estratexia de comunicación social aséntase na identificación dos servizos e recursos dirixidos á mellorar a calidade de vida das mulleres nas súas esferas pública e privada..
- O primeiro paso, neste sentido, é a elaboración dun "mapa de axentes". Unha base de datos que recolle información e datos de contacto sobre entidades e persoas que no territorio son relevantes, están relacionados ou se ven afectados polos obxectivos do CIM.
- Esta base de datos garantirá un maior nivel de cobertura territorial nos contactos que manteña o servizo e, ao tempo, unha maior eficacia destes.
- Ao tempo, trátase de elaborar unha guía de servizos achegando ás mulleres e a cidadanía en xeral a información útil respecto dos recursos existentes que desde ás administracións públicas ou outras entidades están á súa disposición. Estes recursos poden ser de diferentes tipos, destacando entre outros, as entidades e institucións, os equipamentos e infraestruturas, os servizos e programas. Do mesmo xeito que conforma un recurso de información, contribúe á promoción e divulgación do entramado de accións destinadas a promover a igualdade efectiva de xénero e o fomento da conciliación da vida laboral e familiar

#### Que obxectivos persegue?

- Unha visión global e operativa dos diferentes axentes que no territorio teñen relevancia parra a área de igualdade e o CIM.
- Un "mapa" que facilite e faga máis efectivo o contacto con eles.

### Proposta de contidos

Deseño dun soporte tipo ficha que recolle a seguinte información básica:

- Denominación (da entidade, da persoa, etc.).
- Descrición da súa actividade.
- Valoración da súa importancia para o CIM (por exemplo, sobre unha escala de 1 a 5, onde o 5 indica o maior nivel de importancia).
- Datos de contacto.
- Outros axentes cos que mantén unha relación habitual.

### Como desenvolver esta actuación?

1. Aproveitamento dos contactos e entrevistas que mantén o persoal técnico dos CIM con entidades.
2. Realización (se é necesario) de entrevistas para recoller a información incluída no Mapa.
3. Recopilación de datos a través da web.
4. Rexistro dos datos recollidos nunha base de datos común para o conxunto dos Centros CIM.

### Que precisamos?

- Unha base de datos preconfigurada.
- Un guieiro de cuestións que se deben recoller a través das entrevistas e contactos que se manteñen.
- Un listado das asociacións rexistradas no Concello.

### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Fundación Presenca. Artigo, "Elementos para el mapeo de actores sociales" <http://www.fundacionpresencia.com.co/media/Mapeo%20de%20actores%20sociales.pdf>
- International Institute for Environment and Development Artigo, "Análisis del poder de las partes interesadas",: [http://www.policy-power.org/Tools/Understanding/docs/stakeholder\\_power\\_tool\\_spanish.pdf](http://www.policy-power.org/Tools/Understanding/docs/stakeholder_power_tool_spanish.pdf)
- Los agentes de desarrollo Una reflexión sobre el desarrollo local y sus protagonista [http://www.proyectolocal.org/files/publicaciones/pdf\\_9.pdf](http://www.proyectolocal.org/files/publicaciones/pdf_9.pdf)
- Guía de recursos para vivir y trabajar a favor de la igualdad. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. 2014 <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/61/31/56131.pdf>

**Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?**

- Áreas municipais.
- Centros socioculturais.
- Centros de ensino.
- Asociacións veciñais.
- Asociacións de mulleres.
- Outras asociacións do territorio.
- Medios de comunicación con presenza local.
- Outras Institucións Públicas presentes no territorio.
- ANPAS.
- Asociacións empresariais.
- Outras administracións.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

- Ao longo do período de vixencia do Plan.
- É especialmente relevante iniciar a elaboración do mapa nos momentos iniciais da andaina dun proxecto.

**Outras cuestións que ter en conta no seu desenvolvemento?**

Explicitamente, pódense realizar algunhas entrevistas a persoas que teñan un gran coñecemento do territorio para facer unha primeira identificación extensa. A partir de aquí, pódense ir engadindo datos aproveitando contactos que se manteñan coas distintas entidades para calquera cuestión.

Os recursos pódense agrupar en diferentes fichas, segundo diferentes tipoloxías dos mesmos: normativa, órganos, servizos, plans e programas, equipamentos, axudas e subvencións, entre outros. Moitos deles non sendo recursos específicos para mulleres, convén sexan integrados na guía debido á súa importancia como elementos que promoven a igualdade de xénero ou ben favorecen a conciliación da vida laboral e familiar.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número das entidades recollidas no mapa de axentes coas que se mantén unha relación de colaboración.
- Número de servizos e recursos recollidos.
- Número de entradas recollidas na base de datos.



## ACTUACIÓN 6.

### Presentación e contactación con entidades empresariais, tecido asociativo e colectivos sociais

#### En que consiste?

- A capacidade do Centro para darse a coñecer no Concello, e para concienciar e dinamizar as diferentes sensibilidades presentes nel depende, en grande medida, do respaldo que reciba dos axentes que o vertebran socialmente.
- Polo tanto, as entidades empresariais, as asociacións e as iniciativas comunitarias que teñan unha maior relevancia social deben ser consideradas polo Centro como un activo potencial da súa actuación.
- É por isto que, especialmente este tipo de entidades, deben ser entendidas como un referente co que cómpre establecer unha comunicación próxima, personalizada e permanente.
- Ao tempo estamos en disposición de sensibilizar para que inicien estratexias a prol de igualdade e as incorporen as súas dinámicas de traballo de forma transversal.
- Esta é a lóxica de esta actuación. Establecer unha sistemática que garanta un contacto estable co persoal técnico e responsables das entidades con maior relevancia para a estratexia .

#### Que obxectivos persegue?

- Manter unha comunicación actualizada, que permita dar a coñecer en detalle a estratexia
- Coñecer o enfoque de traballo das entidades, especialmente nas actividades relacionadas coa promoción da Igualdade
- Visualizar o seu potencial no desenvolvemento de actuacións.

#### Proposta de contidos

- Presentación do Centro: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no territorio, rede de persoas e entidades colaboradoras desde o territorio, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Recollida de información sobre a actividade da entidade nas áreas que teñen relevancia para a actividade do Centro.
- Contraste de posibilidades de colaboración.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. O Centro realiza unha priorización das entidades que, pola súa relevancia, pode ter interese contactar. Esta identificación pode realizarse, en boa lóxica, a partir do mapa de axentes.
2. A partir de aquí, realízase unha programación previa, por parte do Centro dos contactos que se manterán ao longo do ano.
3. Conforme fora programado, o Centro procede a solicitar data para a entrevista a través de e-mail, carta e contacto telefónico.
4. Realización da entrevista na data asignada.
5. Rexistro da información recollida nunha ficha para cada entrevista.

#### Que precisamos?

- Mapa de axentes do territorio.
- Listado das asociacións rexistradas en cada un dos Concellos.
- Establecer as citas de xeito periódico.
- Ter claro que é o que se quere transmitir e o que se quere coñecer en cada entrevista.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

United Nations Environment Program. Manual, "El compromiso con los stakeholders". <http://www.accountability.org/images/content/2/0/204.pdf>

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

- Institucións e organismos públicos presentes no territorio.
- Asociacións veciñais.
- Asociacións de mulleres.
- Asociacións culturais.
- Outras asociacións.
- Empresas cun peso social ou económico relevante no territorio.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de vixencia do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de contactos e entrevistas mantidas ao longo do ano.
- Número de accións desenvolvidas en colaboración coas entidades contactadas ao longo do ano.
- Número de participantes nas actividades, desagregados dos datos segundo sexo.

**ACTUACIÓN 7.**

**Deseño dun axenda actualizada e apoio na difusión das actividades existentes no concello en torno á igualdade**

**En que consiste?**

Esta actuación céntrase no apoio na difusión, así como apoio na participación, naquelas actividades promovidas por colectivos sociais de fomento da igualdade. Trátase de difundir actividades, recursos e actuacións coordinadas por entidades públicas e privadas dirixidas ás mulleres (cursos, xornadas, actividades..). Ao tempo, a idea é participar en xornadas ou eventos que, tanto no territorio como fora del, abordan temáticas de xénero e/ou políticas de igualdade.

**Que obxectivos persegue?**

- Desenvolver, desde a área de igualdade, dunha maior capacidade como nodo referente na coordinación de información en temas de igualdade.
- Visibilizar ao CIM como servizo coordinador para os axentes públicos e privados á hora de desenvolver actividades
- Intercambiar experiencias e recoller novas propostas de traballo en contraste con persoas expertas en materia de igualdade.

### Proposta de contidos

- Elementos de contactación e seguimento de novas; apoiarse nas redes sociais para a actualización de información e seguimento de iniciativas desenvolvidas por diferentes entidades e colectivos.
- Elementos de información sobre o Centro: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no territorio, rede de persoas e entidades colaboradoras desde o territorio, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Elementos de concienciación sobre a importancia da promoción da igualdade: ideas fundamentais que xustifican o traballo con perspectiva de xénero, problemáticas asociadas ao xénero e impacto no territorio, liñas de actuación para afrontalas, servizos e recursos presentes no territorio, etc.
- Presentación de experiencias ou boas practicas, ou desde outros ámbitos.

### Como desenvolver esta actuación?

1. Identificación: o CIM realiza unha previsión e identificación de recursos, xornadas ou eventos nos que se entende necesario manter unha presenza activa, tanto dentro como fóra do territorio. Para facer isto pode empregar a información dispoñible na web, as hemerotecas, os contactos que mantén habitualmente co persoal técnico municipal ou con outras asociacións.
2. Incorporación desta información nun "mapa de eventos".
3. Contacto coas persoas e entidades que desenvolven os eventos identificados pola súa relevancia para explorar as posibilidades de apoio, mesmo de que o CIM teña presenza nelas: presentando un relatorio e/ou instalando un stand informativo.
4. Participación como relatoras, ou a través dun stand informativo anexo, nas xornadas ou eventos identificados.
5. Ao remate do ano, elabora unha breve memoria que recolla a presenza do Centro nestes eventos e as imaxes máis destacadas. Esta información pode ser incorporada a outras memorias, á información que se envía desde o CIM aos medios de información.

### Que precisamos?

- Mapa de axentes.
- Elaboración dun "mapa" de eventos que permita prever anualmente a súa celebración.
- Material informativo, de apoio e divulgación elaborado polo Centro.
- A web e as redes sociais.

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Universidades, Fundacións, Asociacións de Mulleres.
- Outras Institucións Públicas presentes no territorio.
- Institucións e Organismos Públicos que traballan a prol da Igualdade de xénero e na atención das problemáticas asociadas.
- Asociacións sectoriais en Galicia e no Estado.
- Tecido asociativo.
- Tecido empresarial.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de vixencia do Plan, con carácter anual.

**Outras cuestións que ter en conta no seu desenvolvemento?**

Pode ser interesante que CIM colabore activamente na organización de eventos que se realicen desde outros Concellos, entidades do territorio ou entidades sectoriais de fóra del.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Mulleres e entidades que establecen contacto co CIM, ao longo do ano, no mes posterior a participación nun evento.
- Número de xornadas e actividades nas que ten participado o CIM ao longo do ano.

## Área 2. Promoción da igualdade: sensibilización, información e asesoramento sobre recursos e servizos

### ACTUACIÓN 8.

#### Deseño de actividades de promoción para o encontro entre mulleres

##### En que consiste?

- Facer visible o CIM a través da súa capacidade para convocar e poñer en contacto ás mulleres do Concello.
- Neste caso preténdese centrar o esforzo no contacto máis directo coas mulleres para facilitar a aproximación dos seus servizos.
- Ao tempo preténdese enmarcar esta acción nunha dinámica de encontro e diálogo a través dunha estratexia que busque reforzar a concienciación da poboación nun marco de encontro, intercambio de perspectivas e diálogo.

##### Que obxectivos persegue?

- Crear dinámicas de encontro entre as mulleres.
- Proporcionar momentos e espazos abertos ao encontro e ao diálogo, a través do ocio lúdico, pero cunha compoñente reflexiva e de concienciación e intercambio.
- Fomentar e apoiar a creación de redes formais ou informais de mulleres.
- Facilitar encontros e intercambios de experiencias.
- Visibilizar o traballo das mulleres rurais e os seus logros

##### Proposta de contidos

- Entrevistas coas organizacións sociais
- Encontros no territorio
- Programa de actividades

### Como desenvolver esta actuación?

1. Identificación e contacto coas entidades para a realización dunha entrevista.
2. Realización da entrevista: divulgación do CIM e identificación de necesidades
3. Recollida de actividades conxuntas ou apoios que poderían desenvolver colaborativamente.
4. Ordenación dun calendario de actividades.
5. Identificación de responsabilidades e recursos necesarios.
6. Unha vez elaborado o programa, desenvólvense xuntanzas de coordinación con áreas municipais e outros axentes económicos e sociocomunitarios que poidan implicarse, apoiar ou difundir o seu desenvolvemento.
7. Antes do inicio de cada actividade procederase a difundila, colectivos sociais, asociacións, tecido empresarial, etc. a través de mensaxes web e a través do envío postal de carteis ou documentos de presentación. En casos moi relevantes, procederase á realización de contactos telefónicos que permitan animar á participación de persoas a través da mediación de asociacións, etc.
8. Realización das actividades.
9. Ao remate das actividades programadas farase unha avaliación, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara novas actividades.

### Que precisamos?

Unha "carteira" de actividades de referencia.

### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Fundación Surt; Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament: *Maleta pedagógica: un equipaje para la interculturalidad*.  
[http://www.surt.org/maletaintercultural/pdf/OtrasD\\_Generales.pdf](http://www.surt.org/maletaintercultural/pdf/OtrasD_Generales.pdf)
- "Cuaderno Intercultural: temas transversales":  
<http://www.cuadernointercultural.com/materiales/print/transversales1>
- Solidaridad Don Bosco. Equidad de género: recursos para educar en la equidad de género en las AAJJ  
[http://www.generandociudadania.org/genero/wp-content/blogs.dir/2/files\\_mf/1334310018carpeta12\\_14.pdf](http://www.generandociudadania.org/genero/wp-content/blogs.dir/2/files_mf/1334310018carpeta12_14.pdf)

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Centros socioculturais.
- Centros de ensino.
- Asociacións veciñais.
- Asociacións de mulleres.
- Outras asociacións do territorio.
- Medios de comunicación con presenza local.
- Outras Institucións Públicas presentes no territorio.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de vixencia do Plan, con carácter anual.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de persoas usuarias das actividades.
- Número de demandas de información sobre os seus servizos recibidas



## ACTUACIÓN 9.

### Deseño e desenvolvemento de actividades ou campañas de concienciación asociadas a datas sinaladas coa igualdade.

#### En que consiste?

A estratexia céntrase no aproveitamento das datas e eventos significativos coa idea de promover e tomar conciencia entre a poboación.

Con este obxecto, a idea é realizar actividades directas que trasladen estes eventos, e o seu contido e significación, cara á sociedade local. Actividades que operen desde un plano informativo que incorpore elementos de dinamización.

#### Que obxectivos persegue?

- Visualizar as datas sinaladas coa igualdade.
- Sensibilizar a poboación das problemáticas asociadas ao xénero.
- Potenciar unha actitude positiva e activa de cara o empoderamento e participación das mozas e das mulleres e implicar a poboación masculina.

#### Proposta de contidos

- Concienciación sobre a temática asociada á data: ideas fundamentais que xustifican a data, ideas que se queren traballar, a concienciación e impacto no territorio, liñas de actuación para afrontalas, servizos e recursos presentes no territorio, etc.
- Información sobre o Centro: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no territorio, rede de persoas e entidades colaboradoras desde o territorio, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Presentación de experiencias ou boas practicas, desde o CIM ou desde outros ámbitos.

#### Como desenvolver a actuación>?

- Identificar as datas significadas que se tomarán como referencia para a realización das actividades. Por exemplo, o 5 de novembro (día contra a violencia de xénero), o 8 de marzo (muller traballadora), o 31 de outubro (homes pola igualdade), e, incluso, o 19 de marzo (no que está a testarse unha iniciativa para conmemorar o día do pai corresponsable).
- Estas actividades poden ser unha campaña de difusión de información en medios e a través do tecido asociativo ou outras entidades.
- Para cada unha das datas incorporadas no programa: o Centro establece contacto coas entidades que poden ter un maior interese ou relevancia no seu ámbito territorial, para buscar posibles vías de colaboración; asociacións, centros de ensino, centros socioculturais, medios de comunicación, etc.
- Difundir a celebración da actividade a través dos medios de comunicación local, mediante nota de prensa, e a través do tecido de entidades locais, a través do envío de soportes informativos vía web, postal, etc.
- Se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, realizará unha avaliación dos resultados obtidos: número de persoas que participaron na actividade ou que tiveron noticia dela, nivel de cobertura territorial da actividade, etc.. O obxecto desta avaliación será identificar aprendizaxes cara novas actividades.

#### Que precisamos?

- Soportes gráficos e deseño para a difusión das actividades e campañas: folletos, carteis, etc.
- Dotarse dunha "carteira" de actividades posibles, que permita facilitar o seu desenvolvemento segundo as características de cada territorio.
- Iniciativas e experiencias de éxito ligadas a datas conmemorativas.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Portal e la Igualdad. Junta de Andalucía.  
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/portal-de-igualdad/dia-internacional-de-la-mujer>.
- Portal da Secretaría Xeral da Igualdade <http://igualdade.xunta.es/>
- "Recursos educativos para el Día Internacional de la Mujer. 8 de marzo", Red Iberoamericana de TIC y educación:  
[http://www.riate.org/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=402:d](http://www.riate.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=402:d)

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Áreas municipais
- Centros socioculturais.
- Centros de ensino.
- Asociacións veciñais.
- Asociacións de mulleres.
- Outras asociacións do territorio.
- Medios de comunicación con presenza local.
- Outras Institucións Públicas presentes no territorio.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

- Ao longo do período de vixencia do Plan, con carácter anual.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número e tipoloxía de actividade realizadas.
- Número de persoas que participan ou que teñen contacto nas actividades ou campañas.
- Número de aparicións das actividades ou campañas asociadas ás datas de referencia nos medios de comunicación presentes no territorio.

## ACTUACIÓN 10.

### Organización de actividades para o fomento do empoderamento e autoestima das mulleres

**En que consiste?**

Talleres formativos presenciais para mellorar as habilidades sociais e reforzar a autoestima das mulleres, a partir da formación en competencias transversais. Pretender ser un espazo de reflexión no que cada participante descubra e reflexione sobre as súas inquedanzas e necesidades, as súas posibilidades e eleccións.

### Que obxectivos persegue?

Recoñecer e pór en valor as capacidades das mulleres .

- Axudar a identificar os obxectivos que cada muller quere.
- Concienciar e sensibilizar ás mulleres da importancia de manter unha actitude activa na vida persoal e profesional.
- Facilitar ás mulleres as canles para que realicen o proceso de reforzo e proporcionar orientación básica que reforce a súa autoestima.
- Capacitar e reforzas as habilidades das mulleres.

### Proposta de contidos

- Habilidades Sociais: Definición. Factores máis importantes que fan que unha persoa sexa socialmente hábil. Características das habilidades sociais. Condutas socialmente habilidosas.
- A comunicación. Definición e elementos da comunicación. Comunicación verbal e non verbal. Barreiras na comunicación. Escoita Activa. Empatía.
- A asertividade. Definición. Características das persoas asertivas. Vantaxes de ser asertivas. Inconvenientes das persoas pasivas. Defender os propios dereitos.
- Recomendacións xerais para dicir NON.
- A autoestima: Que é a autoestima? Como adquirimos a autoestima? Condutas que diminúen a autoestima. Coñecer os nosos aspectos positivos (lucos) e negativos(sombras). Consellos prácticos para mellorar a autoestima.
- Adaptación aos cambios-flexibilidade. Que podemos facer para responder á nosa situación de cambio permanente? A resistencia ao cambio. Causas da resistencia ao cambio.

### Pasos a dar

1. Publicitar e divulgar a realización da actividade mediante diferentes medios, buscando a colaboración co persoal técnico vencellado ás áreas municipais de benestar, igualdade e emprego
2. Procurar o público obxectivo, partindo das bases de datos de usuarias dos propios centros, e comunicalo a outras entidades, con especial referencia ás entidades e colectivos de mulleres.
3. Ordenación loxística de espazos, recursos que se van empregar e material didáctico.
4. Impartición dos talleres.
5. Recadar demandas das mulleres relacionadas con esta temática no proceso de avaliación, co obxectivo de poder planificar acción complementarias.

### Que precisamos?

- Aula con conexión a internet preferentemente.
- Buscar o apoio de profesional de recursos humanos, psicoloxía con perspectiva de xénero.
- Recursos para a difusión: web, redes sociais, carteis.
- Recursos para a secretaría técnica: formulario inscrición (versión dixital e papel), base de datos, control de asistencia, formulario de avaliación.
- Material didáctico.

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

- Instituto de la Mujer. Recursos. <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/trabajoGrupalAutoestima.htm>

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Acción destinada a mulleres
- Na organización e impartición das accións: orientadoras/es e persoal técnico de benestar e emprego dos concellos.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

12 horas repartidas en tres sesións, en función da organización de grupos de traballo, os cales non deberían superar un número de 15-20 persoas.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Esta acción pode ser desenvolvida polo persoal técnico do CIM, sendo moi interesante e recomendable contar co apoio e colaboración co persoal técnico de benestar e emprego dos concellos.

Pódese solicitar a colaboración de entidades desta área que poden fornecer de materiais elaborados a este respecto.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Valoración persoal, segundo escala, das persoas asistentes.
- Número de talleres realizados por ano.
- Número de mulleres que asisten aos talleres.

## ACTUACIÓN II.

### Actividades de promoción de hábitos de vida saudables entre as mulleres

#### En que consiste?

- Pór en marcha accións (charlas, campañas) de Educación en Saúde que faciliten un mellor coñecemento en xeral, e promovan a adquisición de hábitos saudables.
- Convidaríanse a persoal dos centros de saúde, dos hospitais de referencia, das farmacias, ou as posibles asociacións de apoio sobre determinadas doenzas de especial incidencia nas mulleres (cancros de mama e útero, anorexia e bulimia, fibromialxia, osteoporose, etc).
- Involucrando, así, ao persoal experto en materia de saúde, centrando as súas intervencións tanto na prevención como nos tratamentos e nos recursos cos que se contan.
- Ademais disto, realización de campañas informativas relativas a doenzas de especial incidencia na muller ou cuestións sociosanitarias como nutrición ou planificación familiar.
- Realización de campañas de sensibilización dirixidas ás mulleres para realizar revisións periódicas de xinecoloxía.
- Realización de campañas de saúde dirixidas a colectivos de mulleres en situación de especial vulnerabilidade.

#### Que obxectivos persegue?

- Pór en valor os recursos propios a través da colaboración dos centros de saúde, das farmacias, dos hospitais de referencia e de asociacións de apoio a determinadas enfermidades.
- Promover a saúde e a calidade de vida nas mulleres e nas súas familias
- Axudar a identificar determinadas doenzas e ofrecer información dos servizos e recursos que existen para o seu tratamento.
- Xerar redes de solidariedade coas mulleres que sofren determinadas doenzas.

#### Proposta de contidos

- Campaña de información sobre a importancia do auto-coidado e da prevención de enfermidades
- Campañas de sensibilización dirixidas ás mulleres para realizar revisións periódicas (nomeadamente en saúde xinecolóxica)
- Campañas de saúde especificamente dirixidas a colectivos de mulleres en situación de especial vulnerabilidade.
- Organización de charlas ou mesas redondas con persoas da zona expertas na materia.

#### Como desenvolver esta actuación? Charlas ou encontros

- Identificar as demandas das mulleres en canto a problemas relacionados coa saúde.
- Identificar que recursos ligados á saúde existen en cada zona e contactar coas persoas ou asociacións que poidan ser de interese.
- Organizar encontros ou charlas onde participen esas axentes da saúde e convidar ás asociacións de mulleres e a poboación en xeral para que acuda.
- Facer difusión a través dos medios de comunicación, mesmo incitando aos medios a que fagan reportaxes ou entrevistas aos axentes da saúde elixidos (persoal sanitario, das farmacias, das asociacións específicas, etc)
- Realizar as charlas
- Ao remate das actividades programadas, realización dunha avaliación desde o CIM, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara novas actividades

#### Como desenvolver esta actuación? Campañas de sensibilización

- Identificar prioridades en canto ao tema que se vai tratar.
- Xerar unha imaxe e un lema.
- Difusión da campaña polos medios axeitados.
- Ao remate das actividades programadas, realización dunha avaliación desde o CIM, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara a novas actividades.

#### Que precisamos?

- Listado de persoas ou entidades expertas en saúde: persoal dos centros de saúde ou hospitais de referencia e de farmacias con conciencia de xénero dispostas a participar nunha charla, persoas pertencentes a asociacións de apoio a enfermidades con especial incidencia nas mulleres.
- Lugares para a realización das charlas ou encontros

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Asociación de mujeres para la salud: <http://www.mujeeresparalasalud.org/>
- Ehrenreich, Barbara English, Deidre Presentac de Carme Valls i Llobet *Por tu propio bien. 150 años de consejos expertos a mujeres.* Capitán Swing. 2010 (1989)
- Ortiz Gómez, Teresa, *Medicina, historia y género. 10 años de investigación feminista.* KRK
- Sanz, Fina, *Los laberintos de la vida cotidiana. La enfermedad como autoconocimiento, cambio y formación.* Kairós. 2002
- Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia: <http://igualdade.xunta.es/>
- Valls-Llobet, Carmen, *Mujeres invisibles.* Debolsillo. 2006
- Valls-Llobet, Carmen, *Mujeres, salud y poder.* Colecc. Feminismos de Cátedra. 2009.

#### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de actividades desenvolvidas
- Número de persoas participantes
- Número de profesionais participantes e/ou colaboradores

## ACTUACIÓN 12.

### Diseño de actividades para a sensibilización da poboación masculina coa igualdade

#### En que consiste?

- Actividades de formación, de concienciación e de difusión para chegar á poboación masculina.
- Procurar a implicación de entidades onde maioritariamente participen os homes para difundir campañas a prol da igualdade de oportunidades e de rexeitamento da violencia contra as mulleres
- Planificación de actividades de educación de persoas adultas, facendo especial esforzo en que participen tamén os homes, e que revertan na igualdade de oportunidades. (Educación en Saúde, Educación de Parella, Actividades Culturais).
- Actividades educativas nos centros de ensino sobre a educación en igualdade, o desenvolvemento de relacións saudables entre os sexos e a resolución de conflitos.
- Difundir e apoiar o programa do Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia e promovido pola Xunta de Galicia: *Abramos o círculo* para atender a homes que exercen violencia de xénero.



#### Que obxectivos persegue?

- Concienciar aos homes dos beneficios de traballar conxuntamente coas mulleres cara á consecución da igualdade de oportunidades e á procura de novos modelos de diálogo e encontro entre os sexos
- Visualizar aos homes que se manifestan publicamente a favor da igualdade e en contra da violencia de xénero e que poden ser referentes
- Previr a violencia de xénero.
- Involucrar aos homes no camiño da igualdade para que o perciban como algo propio e non só un traballo que teñen que facer as mulleres.

#### Proposta de contidos

- Campaña pola igualdade nalgún evento deportivo local no que participan maioritariamente homes. (Por exemplo: pedir que nunha actividade deportiva os deportistas saian cunha camiseta cun lema a favor da igualdade, ou fagan un minuto de silencio polas vítimas da violencia de xénero, ou que as nomeen e se repartan unha díptico con información para previr, eliminar e desvencellarse da violencia de xénero). É unha actividade puntual pero cunha grande carga simbólica, pois os xogadores teñen unha posición de referencia na sociedade actual converténdose en modelos a seguir para moitas persoas, especialmente entre homes e nenos..
- Programar actividades tanto para mulleres como para homes de carácter social, sanitario ou cultural sobre igualdade e facer un especial esforzo en que acudan homes.

#### Como desenvolver esta actuación?

#### **Evento deportivo**

1. Seleccionar un evento deportivo importante que se vaia realizar en cada localidade.
2. Contactar coas entidades que o organizan e propor unha campaña no propio evento.
3. Diseñar unha campaña que se considere axeitada que axude a concienciar aos homes sobre a necesidade de implicarse na igualdade.
4. Facer o material preciso para tal evento: imprimir camisetas, un ploter, dípticos, etc...e elaborar un breve texto explicando o que se quere conseguir.
5. Antes do inicio de cada actividade, realizarase unha difusión dela a través dos medios de comunicación.
6. Realización da actividade.
7. Ao remate das actividades programadas, realización dunha avaliación, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara novas actividades.

#### **Planificación de actividades para persoas adultas**

- Identificar temas que poidan ter demanda entre a poboación (por exemplo: relacións entre nais e pais coas fillas e fillos, relacións de parella, atención á dependencia, informática, etc)
- Organizar accións formativas buscando ao profesorado axeitado que teña formación en materia de xénero.
- Difundir nos medios habituais pero facendo especial incidencia en espazos que ocupan maioritariamente homes.
- Realizar os cursos
- Ao remate das actividades programadas, realización dunha avaliación, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara novas actividades.

#### **Difusión de Programas orientados aos homes: *Abramos o Círculo***

- Integrar a referencia dos programas orientados aos homes en todas as informacións que se fagan onde resulte contextualizado, por exemplo: actividades onde participen homes, na web do concello, no facebook do CIM páxina nas Guías de Recursos, etc...
- Coñecer desde os CIM o funcionamento dos programas para poder informar as persoas que se achegan a pedir información específica.

#### **Que precisamos?**

Persoal experto en materia de xénero para as accións formativas

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

- Bourdieu, Pierre, La dominación masculina, Barcelona, Anagrama, 2000
- Ferreiro Díaz, Lola, (coord.), Coeducación afectivo-emocional e sexual. Santiago de Compostela, Servizo Galego de Igualdade. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar, 2008
- Programa da Xunta de Galicia a través do Colexio Oficial de Psicoloxía Abramos o círculo: <http://copgalicia.gal/servizos/atencion-psicologica/abramos-o-circulo>

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de actividades desenvolvidas
- Número de persoas participantes (mulleres e homes)
- Número de profesionais participantes e/ou colaboradores

### ACTUACIÓN 13.

#### Deseño de actividades para a promoción da igualdade dirixidas á infancia e xuventude

**En que consiste?**

- Identificar e difundir, entre a infancia e mocidade, libros, unidades didácticas e outros materiais educativos que transmitan unha imaxe positiva das mulleres e unhas relacións de igualdade entre mulleres e homes.
- A idea é poder crear un fondo de recursos bibliográficos común no que participen os centros de ensino e poder rotar os libros polos diferentes centros, facéndoos accesibles ao conxunto da poboación escolar, incluídas as familias. Mesmo poderíase buscar a implicación do Concello e da Biblioteca Municipal para que participen do proxecto.
- É necesario fomentar que na catalogación dos fondos bibliográficos dispoñibles se teña en conta a perspectiva de xénero, así como se incorpore de maneira específica como criterio á hora de recabar novos fondos. Así mesmo, e a través da colaboración con entidades e institucións que traballen en materia de igualdade, pódense dotar de novas publicacións e documentos ás bibliotecas.
- No tocante ás actividades complementarias desenvolvidas polas bibliotecas débese de contemplar a incorporación da perspectiva de xénero de maneira específica e transversal.

#### Que obxectivos persegue?

- Achegar, desde a literatura e a lectura, novos enfoques e visións non sexistas e igualitarios entre homes e mulleres.
- Reflexionar sobre a presenza de estereotipos de xénero presentes no libros infantís e xuvenís.
- Dotar á biblioteca municipal, aos centros CIM e aos centros de ensino de fondos bibliográficos respectuosos e que aborden a igualdade.

#### Proposta de contidos

Asesoramento, selección e compra de libros para organizar un fondo con materiais que promovan a igualdade. Pode ter unha parte móbil para rotar o material polos centros de ensino.

#### Que precisamos?

- Recoller o proxecto nun documento que podamos trasladar aos centros de ensino para que participen na actividades.
- Xuntanzas de traballo cos centros de ensino e Concello.
- Contacto con profesionais do sector ou procura de repositorios similares sobre fondos bibliográficos.
- Contacto con editoriais infantís e xuvenís.
- Xestión dunha base de datos para o servizo de préstamos de libros.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- <http://aulainfantil.grao.com/revistas/aula>
- <http://www.guiaviolenciadegenero.com/libros-peliculas-audiovisuales.php#literatura>

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

- Directivas dos centros educativos
- ANPAS
- Concellería de Educación
- Concellería de Cultura: Biblioteca municipal

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Ao longo do plan. Con actualizacións do fondo.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Pódese completar a actividade, quizais pensando no día de inauguración, convidando a algunha autora ou autor para que traslade a súa experiencia á hora de escribir o libro. Mesmo se pode contar con algún contacontos con perspectiva de xénero que reforce o acto lúdico da xornada.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Centros educativos que participan no proxecto.
- Número de libros que constitúen o fondo bibliotecario.
- Numero de préstamos realizados ao ano.
- Número de actividades complementarias realizadas e persoas participantes.

## ACTUACIÓN 14.

### Deseño de actividades para a promoción da igualdade dirixidas ás familias

**En que consiste?**

- Apoiar aos centros de ensino no seu labor educativa, aproveitando a súa posición como axente relacional e capacidade de acceso ás familias, trasladando a relevancia destas na promoción da igualdade entre a infancia e adolescencia.
- Dotar a nais e pais da información e formación precisa que lles axude a orientarse na educación en igualdade.
- Reforzar as actividades e actuacións que centros de ensino desenvolven co alumnado, para que as propias familias poidan seguir traballando e apoiando ditos proxectos.

**Que obxectivos persegue?**

- Achegar, novos enfoques e visións non sexistas e igualitarios entre homes e mulleres.
- Reflexionar sobre a presenza de estereotipos de xénero presentes no ámbito familiar
- Dotar ás familias de información sobre recursos e actividades que poden aproveitar no seu labor educativo.

### Proposta de contidos

Asesoramento, selección e compra de libros para organizar unha biblioteca nos CIM con materiais que promovan a igualdade.

### Que precisamos?

- Recoller o proxecto nun documento que podamos trasladar aos centros de ensino para que participen na actividades.
- Xuntanzas de traballo cos centros de ensino (infantil, primaria e secundaria) e Concello e ANPAS.
- Organizar un calendario de obradoiros; temáticas, datas e lugares.
- Apoiar na súa difusión: abrir a outras familias que non están escolarizadas nos centros de referencia.
- Contacto con profesionais, grupos feministas e colectivos de mulleres para que participen nas actividades deseñadas.

### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- <http://aulainfantil.grao.com/revistas/aula>

### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

- Directivas dos centros educativos
- ANPAS
- Concellería de Educación
- Colectivos de mulleres
- Entidades sociais
- Grupos feministas

### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Ao longo do plan. Con actualizacións do fondo.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Pode resultar de interese examinar aqueles aspectos que constituirán o obxecto da reflexión, do debate e da colaboración entre as familias e o centro educativo. Desde este punto de vista é necesario delimitar os seguintes ámbitos de traballo Os estereotipos nas familias: A repartición do traballo doméstico e do coidado familiar. A implicación familiar na educación dos fillos e fillas. O tratamento igualitario entre fillas e fillos. A violencia no fogar

Para abordar estes temas pódense organizar en diferentes obradoiros, sendo aconsellable que estea aberto a todas as familias, a nais e a pais, pero que se constitúa como un grupo estable con, polo menos, entre 15 ou 20 persoas para favorecer a confianza, base da comunicación e do intercambio de experiencias.

A metodoloxía de traballo debe ser participativa, o que non evita que se realice unha introdución inicial sobre o aspecto que se trate de forma puntual.

A duración das sesións non debera superar a hora e media e o horario favorecer a participación de nais e pais. A periodicidade das sesións mellor que sexa quincenal ou mensual.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Centros educativos que participan no proxecto.
- ANPAS participantes
- Familias participantes (nais e pais, ou outras) nas actividades
- Número de obradoiros realizados
- Avaliación das actividades

## ACTUACIÓN 15

### Deseño dunha guía de recursos e servizos

#### En que consiste?

Na elaboración dunha guía de servizos e recursos atende á necesidade de facer chegar ás mulleres e a cidadanía en xeral a información útil respecto dos programas que desde ás administracións públicas están a súa disposición. Ao tempo, a guía suporá a promoción, divulgación e maior acceso ao sistema de axudas e accións existentes por parte das persoas beneficiarias.

A súa vez, conformarase como un instrumento útil de axuda para ás entidades e equipos técnicos á hora de programar actuacións e facilitar o traballo diario.

#### Que obxectivos persegue?

- Ofrecer ás mulleres e a cidadanía en xeral información útil respecto dos programas e servizos.
- Dar a coñecer ás mulleres e a cidadanía en xeral programas que puideran ser descoñecidos por falta de visibilidade ou dificultade de acceso á información existente.
- Mellorar o sistema de acceso, facilitando a máis ampla e sinxela información respecto dos trámites e procedementos a seguir.
- Ampliar o número de usuarias que se poden beneficiar dos servizos ofertados, por canto a guía pretende ser unha ferramenta útil que facilite ás persoas, potenciais beneficiarias da prestación, o acceso ao servizos aumentando o número de persoas que se acollen ou utilizan os recursos ofertados.
- Recoller e dar a coñecer os servizos postos a disposición das mulleres e cidadanía, en xeral, e prestados desde os diferentes institucións e/ou organismos, promovendo así unha maior eficiencia na coordinación da información.

#### Proposta de contidos

- En relación aos criterios de contidos e de deseño:
  - Ofrecer unha información clara, concisa e rigorosa.
  - Abranguer os diferentes planos, dando resposta a todas as posibles dúbidas dos equipos técnicos que deban trasladar esa información.
  - Ter carácter práctico e axustado á realidade do concello e do perfil das persoas usuarias.
  - Ter un formato áxil, que facilite a consulta, así como un deseño atractivo e clarificador de contidos.



- En relación aos contidos básicos, a guía deberá atender, por exemplo, aos seguintes apartados:
  - Sobre dereitos (exclusión social, maltrato e violencia de xénero, separación, divorcio e custodia).
  - Sobre atención socio-sanitaria (dependencia e asistencia social, saúde e benestar, planificación familiar).
  - Sobre atención socio-laboral (apoio ao empendemento, conciliación).
  - Sobre comunicación ou coeducación (visualización, sensibilización sobre elementos discriminatorios).

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Recopilación e análise doutras experiencias e guías dirixidas á igualdade de xénero editadas por outros concellos.
2. Deseño dos contidos da guía: estrutura, tipoloxía das prestacións, servizos e programas a recompilar.
3. Deseño dunha ficha-modelo de ordenación da información a recoller. Contidos da guía.
4. Identificación de organismos e persoas de contacto para a recollida de información e identificación de programas.
5. Contacto, recollida da información e contraste.
6. Ordenación e sistematización da información recollida.
7. Elaboración e presentación do documento final. Celebración dunha rolda comunicativa de divulgación.

#### Que precisamos?

A principal ferramenta para a recompilación e análise da información é unha ficha de recursos que conteña os seguintes apartados básicos:

- Tipoloxía de recurso ou servizo.
- Datos básicos de contacto do organismo ou administración responsable (nome, persoa de contacto, enderezo, etc).
- Denominación do programa ou actuacións.
- Descrición do programa: en que consiste.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Secretaría Xeral de Igualdade. [igualdade.xunta.es](http://igualdade.xunta.es)
- Instituto da Muller. [www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)
- Universidade de Santiago de Compostela. <http://www.usc.es/gl/servizos/oix/documentacion.html>

### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

Dependendo do nivel de desagregación e alcance da información, hai varios niveis debemos ter en conta á hora de recompilar, analizar e sistematizar a información relativa a recursos e servizos para as mulleres e poboación en xeral:

- O marco Comunitario: entidades, organismos competentes en materia de políticas de igualdade.
- Os recursos de igualdade no conxunto do Estado. Institucións, órganos e servizos públicos (corpos e forzas de Seguridade do Estado, organismos de igualdade do Estado e Comunidade Autónomas, Centros Universitarios con estudos de xénero, Entidades de Economía Social, Organizacións sindicais con departamentos de igualdade).
- Recursos de igualdade. Consellerías responsables na materia, organismo responsable das políticas de igualdade, servizos ou oficinas de atención especializada a mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Recursos municipais. Concellerías responsables de políticas de igualdade, servizos municipais de atención ás mulleres.
- Recursos virtuais. Institucións e organismos de igualdade, observatorios, centros universitarios de estudos de xénero, organizacións feministas, redes e espazos virtuais, recursos documentais e publicacións virtuais.

### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Fase I: Recompilación e análise doutras experiencias (catro semanas)

- Identificación e procura de fontes bibliográficas e documentais.
- Proposta de deseño dos contidos da Guía.
- Contraste co órgano de coordinación do proxecto.

Fase II: Contraste e Recollida de información (tres semanas)

- Deseño dun ficha para a recollida de información.
- contacto coas entidades ou organismos competentes na materia.
- Recollida, contraste e sistematización da información.

Fase III: Deseño da Guía (catro semanas)

- Ordenación e sistematización da información recollida.
- Elaboración e presentación.

### Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?

Establecemento de protocolos de coordinación entre os diferentes organismos e administracións actuantes no territorio. Este protocolo deberá aclarar procedementos de recollida, posta en coñecemento e resposta inmediata das demandas das mulleres por parte dos organismos ou administracións responsables.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de exemplares editados.
- Número de consultas.

**ACTUACIÓN 16.**

**Organización dun encontro de análise e debate para a realización dun diagnóstico de necesidades das mulleres**

**En que consiste?**

A realización deste encontro pretende dar cabida a participación cidadá e, desta maneira, poder identificar as necesidades reais e sentidas pola poboación feminina. Desta maneira, poderanse promover solucións máis eficaces e transformadoras.

Trátase de ter unha diagnose da situación das mulleres. Un estudo baseado no sentir da poboación feminina.

**Que obxectivos persegue?**

- Identificar problemas reais da poboación feminina .
- Poder priorizar tanto as necesidades detectadas como as posibles propostas de mellora.
- Implicar a poboación masculina, as institucións e axentes sociais na busca de solucións colectivas.
- Corresponsabilizarse na realización das propostas de mellora facendo máis doado a consecución dos obxectivos.

### Proposta de contidos

Os aspectos a tratar a través do encontro poderían ir dirixidas, principalmente, a:

- Necesidades sociais en materia de igualdade e conciliación.
- Avaliación dos recursos e servizos existentes: propostas de mellora.

### Como desenvolver esta actuación?

- Elaboración dunha mapa de axentes sociais e territoriais. Facemos unha relación ou base de datos coas entidades asociativas ou colectivos de diferentes sectores e ámbitos do territorio (concello e comarca) que poidan ter interese pola temática do encontro.
- Realización de contactos e entrevistas en profundidade con entidades asociativas presentes no municipio. O obxectivo destes contactos será presentar a iniciativa e contidos do encontro, recoller opinións que poidan enriquecer estes contidos, e procurar a implicación destas entidades na súa celebración.
- Realización de contactos con persoas que, pola súa traxectoria social ou profesional, poidan achegar perspectivas que axuden a orientar o desenvolvemento do encontro. Estes contactos contribuirán á difusión do evento, así como a favorecer a participación nel.
- Establecemento dun plan de comunicación e divulgación do encontro. É dicir, elaboramos os contidos para os diferentes soportes de publicidade e convocatoria do acto, así como as canles de difusión (rolda de prensa, carteis, etc).
- Realización dunha convocatoria específica para este tipo de colectivos (carta, mailing, chamada telefónica, etc).
- Realización da convocatoria do encontro segundo a estratexia de comunicación acordada: deseño de soportes gráficos, comunicados de prensa, etc.
- Realización do encontro.
- Avaliación do encontro.

### Que precisamos?

- Unha aula con capacidade para facer un reunión en plenario, dotada con proxeccion e pantalla.
- Disposición de varias aulas ou espazos para traballar en grupos.
- Mobiliario flexible para poder realizar actividades en grupo.
- Apoio de profesionais da área de dinamización e dirección de grupos.
- Recursos para a secretaría técnica: formulario inscrición (versión dixital e papel), base de datos, control de asistencia, formulario de avaliación.

### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

As persoas destinatarias dos encontros son entidades ou colectivos sociais que estean interesadas en desenvolver ou promover accións que melloren as condicións ou calidade de vida das mulleres.

Como entidades colaboradoras para a divulgación e participación no Encontro:

- Asociacións de mulleres.
- Asociacións veciñais, en especial, aquelas que contan con vogalía da muller ou que traballen no ámbito da igualdade de xénero.
- Asociacións culturais, en especial aquelas que promovan actividades para mulleres ou que traballen no ámbito da igualdade de xénero.
- Asociacións de nais e pais.
- Asociacións deportivas formadas por mulleres.
- Sindicatos.
- Asociacións profesionais de mulleres.
- Cidadanía en xeral.

### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

- O encontro terá unha duración de 2 h. A súa convocatoria será aberta á participación da cidadanía, dirixíndose especialmente ao conxunto das entidades asociativas.
- O traballo participativo combinará o debate en pequenos grupos e a posta en común de conclusións en plenario.

### Outras cuestións que ter en conta no seu desenvolvemento?

Recoller e integrar as principais problemáticas das mulleres dentro dunha visión da sociedade máis igualitaria en canto ao xénero.

Identificar e dar a coñecer os principais retos aos que teñen que enfrontar as mulleres.

Recoñecer o papel das entidades sociais á hora de identificar os principais ámbitos de estudo e análise.

Recoñecer, a súa vez, o papel que xogan as entidades sociais nas dinámicas e procesos de participación cidadá que se desenvolvan para as mulleres.

### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de entidades participantes.
- Número de persoas participantes no encontro, desagregadas segundo sexo.

## Área 3. Dinamización social e laboral das mulleres

### ACTUACIÓN 17.

#### Acceso das mulleres á formación, con especial atención ás Novas Tecnoloxías da Información e a Comunicación

##### En que consiste?

O acceso á formación Tecnoloxías da Información e Comunicación é un proceso que pretende fomentar a correspondencia entre a oferta formativa nesta área e a demanda de adquisición ou mellora de competencias por parte das mulleres.

##### Que obxectivos persegue?

- Favorecer a capacitación dixital das mulleres nas TIC's.
- Detectar as prioridades básicas neste tipo de formación, co obxecto de poder cadralas coa oferta formativa do Concello.
- Dar a coñecer a oferta formativa existente no relacionado coas TICs ás mulleres.
- Favorecer a participación de mulleres neste tipo de formación.

##### Proposta de contidos

- Diferentes tipoloxías de cursos, con temáticas e niveis moi distintos, dirixidos a un público ou colectivos específicos: alfabetización, TIC aplicadas ao emprego, TIC e empresas.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Nun primeiro momento é necesario indagar as necesidades das usuarias e posteriormente revisar a oferta formativa existente, co obxectivo de poder planificar accións conxuntas. A diagnose realízase mediante a realización do cuestionario de necesidades formativas, adecuándoo á tipoloxía de accións formativas existentes nesta área.
2. Cómpre ver como se articula a demanda de formación, tendo en conta o nivel de coñecemento das usuarias, xa que non é o mesmo a alfabetización dixital inicial, que a obtención de coñecementos específicos como poden ser o manexo dun contorno ofimático determinado, a utilización de programas especializados (contorno SIX, contorno de programación, etc.).

#### Que precisamos?

- Aula informática con conexión a Internet
- Plataforma e-learning.
- Cuestionario de detección de necesidades formativas no ámbito tecnolóxico.
- Recursos para a difusión: web, redes sociais, cartelería.

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

Persoal técnico municipal vinculado á programación de accións formativas en contidos dixitais.  
Asociacións ou colectivos de referencia no contorno dixital.  
Persoal técnico de emprego municipal.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

- A actuación terá unha duración determinada pola planificación da oferta de cursos existente.
- Ao longo do desenvolvemento do plan prográmanse varias edicións, que poden periodificarse en función da demanda.

#### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de accións realizadas.
- Número de mulleres formadas por acción.

## ACTUACIÓN 18,

### Promoción da cualificación profesional das mulleres que desenvolven o seu traballo na área asistencial e da dependencia.

#### En que consiste?

Facilitar o acceso ás accións formativas vinculadas ás temáticas de servizos sociais e atención á dependencia, co fin de fomentar a creación dun nicho de emprego potencial para mulleres do Concello

#### Que obxectivos persegue?

- Dar a coñecer a oferta formativa existente nas áreas de promoción da autonomía persoal e atención á dependencia, de maneira prioritaria, ou formación noutras áreas coma poden ser infancia, familia, discapacidade, maiores ou inclusión.
- Visualizar e recoñecer profesionalmente ás mulleres cuidadoras
- Promover a formación na área de servizos sociais, coa finalidade de fomentar o emprego asalariado ou autoemprego.

#### Proposta de contidos

- Análise de actividades ou demandas prioritarias na área de servizos sociais.
- Oferta formativa na área de servizos sociais.
- Bolsa de emprego estratificada por prestación de servizos



#### Como desenvolver esta actuación?

1. Delimitar as necesidades de prestación de servizos nesta área, ou potenciais nichos de emprego, en función da información diagnóstica recollida.
2. Procura da información sobre a formación existente, atendendo ao conxunto de axentes vinculados á oferta de formación continua e para o emprego, sexan de carácter público ou privado.
3. Coa oferta de formación, debe elaborarse un catálogo de oferta formativa que diferencie o ámbito territorial, o marco temporal da formación, os requirimentos que se esixen e as principais características das accións formativas.
4. Proceder á divulgación da oferta formativa a través da colaboración coas entidades e servizos municipais (servizos sociais, centros de saúde, bibliotecas, centros de ensino, etc.).

#### Que precisamos?

- Repertorio de documentación a nivel municipal sobre a área de servizos sociais. Cómpre realizar un guieiro de entrevista, onde se faciliten os recursos existentes para a realización do diagnóstico, a oferta formativa existente, etc.
- Delimitación das necesidades de prestación de servizos nesta área.
- Catálogo da oferta formativa na área de servizos sociais, establecendo información ad hoc, sobre as diferentes accións formativas.
- Recursos para a divulgación da oferta formativa existente: anuncios en medios, redes sociais, remisión de correos electrónicos.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Portal da Consellería de Benestar e Traballo. Xunta de Galicia. <http://traballoebenestar.xunta.es/>
- Carta de Servizos da Consellería. Xunta de Galicia. [http://benestar.xunta.es/web/portal/dependencia/carta-de-servizos?d\\_m=360](http://benestar.xunta.es/web/portal/dependencia/carta-de-servizos?d_m=360)
- Rexistro de Entidades Prestadoras de Servizos Sociais. Xunta de Galicia. <https://benestar.xunta.es/XiacWeb/>
- Programa de dinamización do cooperativismo nos servizos sociais. Xunta de Galicia. <http://www.eusumo.coop>

**Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?**

- Especial colaboración co persoal municipal da área de servizos sociais (persoal técnico de área, traballadoras/es sociais).
- Empresas de inserción social.
- Empresas concesionarias dos servizos de axuda a domicilio.
- Entidades que se adican á formación nesta área.
- Centros de ensino próximos con formación en ciclos ou programas de atención na familia sociosanitaria.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do desenvolvemento do plan prográmanse varias edicións, que poden periodificarse en función da oferta de formación (anual ou semestral).

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

- A interacción coas mulleres por parte do CIM, Servizos sociais e emprego, debe ser aproveitada para ver o potencial interese en recibir formación nesta área como potencial para a empregabilidade, ao tempo que se procurará o proceso inverso de recoller as súas demandas en canto a formación nesta rama.
- A interconexión cos servizos sociais municipais pode xerar unha bolsa de emprego nas ditas áreas.
- A habilitación profesional neste eido é un factor que axuda á emerxencia deste sector económico como sector normalizado, limitando o peso da economía informal e con efectos positivos para as mulleres no ámbito da conciliación da vida laboral e familiar.
- O perfil demográfico da poboación, avellentada e a baixa natalidade, fai dos servizos á dependencia e ás persoas maiores un sector con potencial recoñecido. A formación neste eido pode contribuír a favorecer a xeración de emprego asalariado ou ben autoemprego mediante fórmulas alternativas coma poden ser a economía social. A xeración de iniciativas da economía social pode contar co apoio de programas de fomento do emprego neste ámbito como poden ser as actividades da Rede Eusumo, de promoción do cooperativismo e a economía social, que está a promover a Dirección Xeral de Relacións Laboral da Consellería de Traballo e Benestar. <http://www.eusumo.coop/>

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de accións formativas e prazas ofertadas
- Número de mulleres formadas por acción formativa.
- Número de mulleres formadas en total.

### ACTUACIÓN 19.

## Incorporación de homes nos programas xestionados polo Concello dirixidos ao coidado persoal e do fogar así como nas actividades de apoio e acompañamento a persoas dependentes

#### En que consiste?

- Incorporar a homes como profesionais das área sociosanitaria e asistencial no desempeño dos diferentes programas municipais que se desenvolven de coidado de perdoas dependentes e de apoio ás tarefas do fogar.
- Normalizar a presenza masculina nas actividades de coidado.

#### Que obxectivos persegue?

- Por en valor o potencial persoal e profesional de homes no coidado de persoas dependentes e tarefas do fogar.
- Visibilizar a corresponsabilidade de homes nas actividades de coidado.
- Romper cos estereotipos de xénero e a feminización e masculinización asociada a determinadas profesións

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Accións formativas dirixidas á poboación (homes e mulleres neste eido)
2. Oferta de emprego dirixida a homes e mulleres, establecendo unha cota de presenza masculina.
3. Recollida da opinión e valoración das persoas usuarias dos servizos.
4. Mesmo poderíase aproveitar para facer unha campaña publicitaria e informativa dirixida a veciños no ámbito da corresponsabilidade.

#### Que precisamos?

- Informar sobre a oferta pública de emprego, facendo referencia ao sexo das persoas candidatas.
- Formar a homes nas tarefas de coidado profesional de persoas dependentes.
- Contactar coas empresas prestadoras de servizos ou profesionais para traballar esta cuestión e ver incorporala aos criterios de contratación municipal.
- Contactar con iniciativas ou profesionais homes que desenvolvan a súa actividade para coñecer a experiencia..

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

- Area de emprego
- Area de servizos sociais
- Empresas profesionais
- Persoas usuarias do servizo

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Pódese ir introducindo a profesionais homes nunha ratio pequena e ir aumentado a porcentaxe, sempre e cando non vai en contra da presenza de mulleres e asegure a igualdade de acceso ao emprego.

#### Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?

No ámbito da dependencia e coidado do fogar as persoas usuarias soen ser reticentes ao cambio de profesionais aínda que non afecte ao sexo da persoa quen coide. É por iso que introducir unha figura masculina no coidado e atención precisa dunha boa xestión e adaptación. O acompañamento e seguimento que poida facer a área municipal responsable (servizos sociais) ou persoa coordinadora, axudará á plena integración do coidador e usuaria.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de prazas ofertadas desde o concello.
- Número de prazas cubertas por homes
- Enquisa de avaliación do servizo por parte das persoas usuarias

**ACTUACIÓN 20.**

**Deseño de obradoiros de xestión de responsabilidades e de habilidades directivas**

**En que consiste?**

Os obradoiros de xestión de responsabilidades e de habilidades directivas ofrecen a mulleres con iniciativa emprendedora a oportunidade de formarse e adquirir coñecementos e capacidades básicas para mellorar a súa posición para asumir funcións directivas.

Algúns dos factores identificados como limitantes para o acceso das mulleres a postos directivos sitúanse na propia disposición das mulleres a ocupalos. A formación en técnicas de liderado é un factor de empoderamento e outorga seguridade á hora de desenvolver actividades de dirección.

A realización efectiva destes obradoiros estará supeditada á existencia dun número mínimo de mulleres interesadas na adquisición destes coñecementos, polo que será necesario definir un número mínimo de participantes para a súa realización.

**Que obxectivos persegue?**

- Facilitar que as participantes lideren a súa carreira profesional.
- Identificar o estilo de interacción das mulleres no seu contorno laboral.
- Facilitar a identificación do perfil de liderado máis axeitado ás súas necesidades
- Adestrar as habilidades necesarias para a dirección de equipos de traballo desde unha perspectiva de xénero.
- Asumir as responsabilidades propias do liderado de grupos de traballo.
- Pór en valor e aproveitar condición como mulleres para desenvolver funcións directivas.

### Proposta de contidos

Os aspectos que se poden tratar a través dos obradoiros poden ser os seguintes:

1. Habilidades comunicativas centrais para o liderado.
  - Elementos para unha comunicación eficaz no contorno laboral.
  - A comunicación asertiva na base da relación do equipo de traballo.
  - Ferramentas 2.0 para a promoción profesional e a dirección de equipos.
2. Habilidades de mediación e negociación para o liderado.
  - Os grupos de traballo e a súa evolución.
  - Estratexias de liderado para a dinamización do proceso grupal e a resolución de conflitos.
3. Habilidades de programación de aspectos estratéxicos e operativos do traballo
  - A toma de decisións na dirección de grupos de traballo.
  - A planificación: unha estratexia para a excelencia.
  - A organización do tempo de traballo.
  - A conciliación e mellora dos tempo.

### Como desenvolver esta actuación?

- Consulta con entidades empresariais, sindicatos, fundacións e/ou Administracións locais para avaliar a realización do obradoiro.
- Selección das profesionais para a impartición do obradoiro.
- Definición do perfil de mulleres participantes, modalidade e materiais definitivos.
- Uso de canles de comunicación para publicitar a realización do Obradoiro.
- Recepción de mulleres candidatas.
- Selección e comunicación ás mulleres participantes.
- Realización do Obradoiro.
- Avaliación do Obradoiro.

**Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?**

As destinatarias dos obradoiros son mulleres activas que estean interesadas en desenvolver tarefas e/ou ocupacións de perfil directivo.

Entidades colaboradoras:

- Area de emprego.
- Área de servizos sociais.
- Asociacións de empresarias.
- Sindicatos.
- Fundacións.
- Colexio profesional de Psicólogas e Psicólogos.
- Empresas de formación.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

O obradoiro pode dividirse en cinco sesións dunha duración de cinco horas cada unha.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Os contactos coas entidades é un dos pasos básicos para detectar a existencia dun volume de mulleres suficiente e a idoneidade da realización dos obradoiros.

Na definición do perfil das mulleres candidatas é preciso constatar a súa experiencia ou a dispoñibilidade na asunción de tarefas directivas.

O obradoiro está pensado para un grupo de entre 10 e 15 mulleres. No caso de querer acoller a un número maior de participantes sería mellor optar por outro formato para a formación nesta materia como o taller ou o seminario.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de solicitudes.
- Número de mulleres participantes no obradoiro.
- Enquisas de valoración da actividade
- Número de entidades colaboradoras.

**ACTUACIÓN 21.**

**Recompilación e difusión da oferta formativa existente**

**En que consiste?**

Catálogo dixitalizado e en formato papel sobre a oferta formativa existente de potencial interese para as mulleres da zona. O catálogo recollera o conxunto da oferta formativa e poderá complementarse co catálogo de ofertas de emprego.

**Que obxectivos persegue?**

- Difundir a información relativa á oferta formativa existente para mellorar a cualificación profesional das mulleres.
- Visibilizar o CIM como servizo de información útil en materia de formación.
- Favorecer a empregabilidade das mulleres a través da realización das accións formativas. As accións poden ser aproveitadas, para valorar as posibilidades de xeración de iniciativas de autoemprego, ben individual ou colectivo.
- Promover a realización dunha oferta formativa axeitada ás necesidades das usuarias dos centros e ás doutros colectivos de potencial interese na zona.
- Amosar ferramentas útiles para recoller información relativa á formación nesta área.



### Proposta de contidos

Relación de accións formativas estratificada por:

- Tipoloxía das accións (formación continua, para o emprego,...).
- Temática ou sector de actividade.
- Entidades que a imparten.
- Cronoloxía temporal.
- Duración.
- Localidade onde se imparten.
- Modalidade de impartición (presencial, online, a distancia,...).
- Outras variables que se poidan establecer.
- Guía de procedementos para a procura de formación. Como buscar formación a través de diferentes portais da rede web, do Servizo de Emprego Público de Galicia, como procurar formación a través da Rede de Técnicos de emprego municipais, outras fontes de información.

### Como desenvolver esta actuación?

1. Realización de entrevistas co persoal técnico de emprego municipais, axentes de desenvolvemento local, rural, etc. O obxectivo destas entrevistas é o de detectar as principais fontes de información a este respecto a nivel local.
2. Consulta das principais fontes de información, partindo do Servizo Público de Emprego de Galicia, da Consellería de Traballo e Benestar, ou ben do Servizo Público de Emprego Estatal (SEPE).
3. Consulta da actividade formativa de axentes relacionados co emprego (Centros da Consellería, Centros integrados, Centros e Entidades inscritas ou acreditadas no Rexistro de Centros e Entidades de Formación para o Emprego, sindicatos, asociacións ou colectivos empresariais, etc).
4. Sistematización e categorización da oferta formativa en formato de base de datos, atendendo á estratificación establecida.
5. Elaboración do Catálogo de Accións Formativas por ámbito municipal, recollendo tamén nun dossier a normativa ou ordes que poidan afectar ou publicar información relacionada coas accións formativas.
6. Introducción do Catálogo na páxina web dos centros, ou outro acceso remoto, e ubicación de listas en principais centros, espazos de interese a nivel municipal.
7. O Catálogo da oferta formativa, pode ubicarse xunto co dossier de ofertas de emprego (Casas do Concello, oficinas de técnicas/os de emprego, bibliotecas, Casas da Cultura, Centros de Saúde, ou calquera outro espazo onde se facilite a chegada de información ao maior número de mulleres, etc.).

#### Que precisamos?

- Guieiro para a entrevista con persoal técnico, que aborde os obxectivos da proposta: elaborar un catálogo de ofertas formativas destinadas ás usuarias dos centros da rede e á sociedade en xeral. Procurar as principais fontes de información e a maneira de obter a información.
- Páxina web para o aloxamento da información.
- Determinación de espazos para a consulta do catálogo e taboleiros.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Ofertas de formación do Servizo Galego de Colocación. <http://emprego.xunta.es/cmspro/contido/botones/ofertasFormacion/>
- Consellería de Traballo. Xunta de Galicia. <http://traballo.xunta.es/>
- Ficheiro de especialidades formativas. Xunta de Galicia. <http://traballo.xunta.es/listaxe-de-especialidades-formativas>

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

- Persoal técnico da área de emprego
- Contactos de responsables de emprego de entidades sindicais, empresariais, etc.
- Axentes de desenvolvemento local, rural, etc.
- Entidades privadas vinculadas á formación.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Este catálogo debe revisarse constantemente, facendo un seguimento de publicación a través de diferentes fontes como son os diarios oficiais, páxinas web Consellería de Traballo, entidades vinculadas á formación, etc.

#### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de mulleres usuarias do catálogo.
- Número de mulleres que asisten a accións formativas.

## ACTUACIÓN 22,

### Desenvolvemento dunha estratexia de información sobre as medidas de promoción para a igualdade e da conciliación nas empresas

<b>En que consiste?</b>
<p>Servizo de información para que as empresas poidan incorporar actuacións de fomento da igualdade e da conciliación. Información sobre os recursos e apoios que poden ter para o seu deseño e posta en marcha.</p> <p>Trátase de incorporar as medidas destinadas a alcanzar na empresa a igualdade e eliminar a discriminación por razón de sexo. A súa adopción por parte das empresas permite visualizar o seu compromiso coa promoción da igualdade de xénero en diferentes ámbitos, entre outros:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acceso ao emprego.</li><li>• Clasificación profesional.</li><li>• Promoción e formación.</li><li>• Retribucións.</li><li>• Ordenación do tempo de traballo para favorecer a conciliación laboral, persoal e familiar.</li><li>• Prevención do acoso laboral.</li><li>• Comunicación non sexista.</li></ul>
<b>Que obxectivos persegue?</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Introducir nas empresas modelos de referencia na planificación de accións en materia de igualdade.</li></ul>
<b>Proposta de contidos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Implicación do tecido empresarial.</li><li>• Divulgación nas empresas dos fins perseguidos polas accións de igualdade.</li><li>• Información sobre os recursos e medidas de apoio para a incorporación de accións.</li><li>• Seguimento das empresas que solicitan os servizos.</li></ul>
<b>Como desenvolver esta actuación?</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Establecer contacto coas entidades representativas das empresas para definir unha colaboración no desenvolvemento desta actuación. Solicitar información sobre as empresas do territorio.</li><li>2. Compilar información sobre os recursos existentes e entidades e institucións que apoian o desenvolvemento de accións.</li></ol>

3. Establecer contacto coas entidades e institucións que promoven o desenvolvemento destas accións, para ver de derivar ás empresas e persoas interesadas.
4. Diseñar un díptico que recolla unha explicación sintética do procedemento de elaboración do Plan, así como os recursos e entidades de apoio.
5. Remisión do díptico ás empresas seleccionadas do territorio.
6. Atención telefónica e/ou presencial ás empresas que estean interesadas. No caso de demanda de recursos concretos por parte das empresas, identificarlles os recursos e entidades competentes.
7. Seguimento das xestións realizadas polas empresas.
8. Elaboración dunha memoria anual.

#### Que precisamos?

- Bases de datos de empresas.
- Modelos de accións.
- Medidas de apoio para o desenvolvemento de Plans de Igualdade.
- Identificación de entidades e recursos.
- Dípticos para a súa divulgación.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Instituto de la Mujer. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/manualPlanIgualdad.htm>
- Orientacións para negociar medidas e plans de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas empresas. Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>
- Igualdade no traballo. Consellería de Traballo <http://traballo.xunta.es/igualdade-no-traballo>
- Boas prácticas. Secretaría Xeral de Igualdade: <http://igualdade.xunta.es/igualdade-nas-empresas>

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

As destinatarias últimos son as empresas. Principalmente débense de implicar ás persoas que ostenten cargos directivos da empresa.

Para colaborar no desenvolvemento da actuación:

- Asociacións empresariais.
- Cámaras de comercio.
- Concellerías con competencias en promoción económica.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Anual, dividido nos seguintes períodos:

- A consecución de procedementos de colaboración coas entidades e/ou institucións, compilación de material e elaboración de dípticos debe de ter unha duración de tres meses.
- O proceso de divulgación debe de ser realizado no período dun mes.
- O proceso de información e seguimento terá unha duración de nove meses.
- A avaliación do proceso debe de ter unha duración dun mes.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

O proceso de divulgación pode ser desenvolvido por unha das entidades colaborativas que teña unha mellor e maior presenza no sector empresarial

As persoas de contacto das empresas deben de ter responsabilidades directivas, dado que son as que teñen capacidade para levar adiante esta iniciativa dentro das empresas.

Pode ser necesario realizar xuntanzas presenciais coas persoas directivas das empresas, para precisar en maior medida a información necesaria.

O seguimento da posta en marcha das accións para as empresas debe de servir para establecer o abano de dificultades encontradas na súa elaboración, para propoñer medidas de mellora ás entidades que prestan o servizo de apoio.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de empresas contactadas.
- Número de empresas que solicitan o servizo de información.
- Número de accións aprobadas.

## ACTUACIÓN 23.

### Espazos para o intercambio de experiencias de emprendemento feminino

#### En que consiste?

Coordinar e apoiar un espazo de encontro con experiencias (activas ou non) lideradas por mulleres.

As experiencias poden recoller iniciativas dirixidas aos diferentes sectores produtivo, recollendo experiencias innovadoras ou tradicionais, de carácter urbano ou rural, así como aquelas con capacidade de transferencia cara outras iniciativas.

#### Que obxectivos persegue?

- Divulgar experiencias reais lideradas por mulleres procedentes de diferentes contextos.
- Reflexionar sobre experiencias con éxito para favorecer a xeración de ideas e o emprendemento dende un punto de vista activo.
- Identificar as principais debilidades e problemáticas na xeración de proxectos de emprendemento desde a perspectiva de xénero.
- Identificar as oportunidades e potencialidades da creación de empresas lideradas por mulleres.
- Avaliar como os aspectos específicos de xénero inflúen nos procesos de emprendemento no ámbito social, económico e laboral principalmente.
- Presentar os recursos asociados, dende o ámbito institucional, para a xeración destas iniciativas.

#### Proposta de contidos

- Características da experiencia empresarial desde a perspectiva de xénero: liderado, organización, capacidades persoais, autopercepción do papel da muller no ámbito empresarial, etc.
- Perfil da empresa que se crea: fórmula xurídica, persoas implicadas, actividades que desenvolve, relacións co mercado, etc.
- Iniciativas e decisións que levaron á empresa a innovar e medrar.
- Principais dificultades e necesidades na xeración e consolidación do proxecto, así como, decisións que levaron á súa superación.
- Acceso a financiamento.
- Recursos e apoios para a promoción, dende o ámbito institucional ou dende outros ámbitos.

### Como desenvolver esta actuación?

1. Contacto con axentes de emprego e entidades empresariais para a obtención de información .
2. Determinación das características das experiencias para a súa clasificación, atendendo a:
  - Ámbito xeográfico onde se promove o proxecto en función da variable territorial: zonas rurais, urbanas
  - Ámbito de traballo ou mercado no que opera (local, comarcal, galego, español, internacional).
  - Sector produtivo no que se insire e actividades económicas que desenvolve.
  - Dimensión e persoas implicadas no proxecto.
  - Entidades que promoveron ou axudaron na consolidación do proxecto.
3. Selección de casos en función das características precedentes.
4. Contacto persoal e entrevista en profundidade.
5. organización e desenvolvemento do encontro aberto ás mulleres e homes.

### Que precisamos?

- Medios dixitais para a difusión da información (web, redes sociais, etc)..
- Gravación en vídeo de testemuñas de boas experiencias locais, para incorporalas á web.
- Ordenación do encontro, onde a amies das mulleres emprendedoras poden participar o persoal municipal da área de emprego, ADL, etc.
- Difundir e convidar ás entidades do concello, mulleres desempregadas e outras mulleres emprendedoras, mesmo ao alumando dos últimos cursos de secundaria dos centros de ensino.

### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

Experiencias: mulleres emprendedoras individuais e colectivas, só de mulleres ou mixtas.

Para a obtención de información sobre experiencias:

- Servizos de apoio a emprendedores públicos e privados (Centros de asesoramento e acompañamento de proxectos, proxectos de emprendemento, etc.).
- Axentes sociais (sindicatos, asociacións, fundacións, etc.).
- Asociacións empresariais.
- Viveiros de empresas.
- Consulta de premios e certames.
- Público destinatario:

- Mulleres emprendedoras.
- Mulleres en xeral.
- Poboación en xeral.
- Centros de formación e emprego.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

De tres a seis meses

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de iniciativas identificadas e mulleres emprendedoras.
- Número de persoas participantes nos encontros
- Evolución do número de casos de proxectos de emprendemento feminino

## ACTUACIÓN 24.

### Difusión e promoción dos servizos de asesoramento e apoio ao emprendemento das mulleres

**En que consiste?**

Facilitar o traballo do persoal técnico dos centros para orientar o potencial das mulleres emprendedoras en relación coas alternativas e recursos de apoio e asesoramento na creación emprego.

**Que obxectivos persegue?**

- Poner a disposición do persoal técnico do CIM ferramentas que lles faciliten o labor de orientación para o fomento do autoemprego, botando man dos recursos existentes.
- Facilitar información das usuarias, e mulleres en xeral, respecto dos servizos de asesoramento en materia de emprego.



### Proposta de contidos

- Servizos de promoción, divulgación, información para o emprendemento.
- Servizos de formación para o emprendemento.
- Servizos de asesoramento especializado e acompañamento de proxectos.
- Recursos asociados ao emprendemento en xeral.
- Recursos asociados ao emprendemento feminino.
- Axentes e entidades que participan no desenvolvemento destes servizos.

### Como desenvolver esta actuación?

- 1.Sondaxe inicial dos recursos existentes tendo en conta a natureza dos axentes implicados (servizos de carácter público e privado).
- 2.Sondaxe de recursos para o autoemprego a nivel local, galego ou estatal
- 3.Elaboración de base de datos con hipervínculos de accesos a web de servizos e recursos desta natureza.
- 4.Realización do catálogo de recursos, utilizando a ficha de recursos, que conterá a información sobre a descrición dos servizos, a súa finalidade, os recursos asociados, os requisitos e todas as súas características.
- 5.Solicitud de colaboración aos servizos de asesoramento existentes para a realización de charlas divulgativas sobre os servizos e actividades que prestan (asesoramento, formación, etc.), como acceder a eles...; en definitiva, fomento do traballo en rede do conxunto de axentes vinculados ao asesoramento para o emprendemento.

### Que precisamos?

- Relación dos recursos existentes.
- Contacto persoal con responsables dos servizos de asesoramento
- Elaboración de documentación para a divulgación dos recursos (que servizos se prestan e en que consisten).
- Programas de actividades dos centros ou entidades que prestan asesoramento.

### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Portal de emprendemento da Secretaria Xeral de Igualdade <http://igualdade.xunta.es/gl/tema/emprendemento-feminino>
- Bic Galicia. <http://www.igape.es/gl/crear-unha-empresa>
- Rede Eusumo de promoción da economía social <http://www.eusumo.coop/>
- Universidade de Santiago de Compostela (USC). Mulleres universitarias emprendedoras. <http://www.womanemprende.org/>

### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

A acción destínase ás mulleres que desexen iniciar calquera tipo de actividade económica. Na súa elaboración pódese recoller a colaboración de:

- Servizos propios que prestan asesoramento.
- Entidades e organismos oficiais de promoción do emprego (Igape, Cámaras de Comercio, Condeferacións empresariais).
- Viveiros de empresas.
- Servizos locais de emprego.
- Oficinas locais de promoción do cooperativismo. Rede Eusumo de promoción do cooperativismo e a economía social,..).
- Redes de promoción de empresas
- Proxectos europeos vinculados á área de muller e emprego.
- Grupos de desenvolvemento local, rural,...
- Oficinas agrarias comarcais.
- Outras entidades.

### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Esta actuación pode realizarse con carácter inmediato, tendo en consideración para a súa revisión a publicación dos recursos asociados ao funcionamento destes servizos (normativas de axuda, ordes,...).

### Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?

Existen organismos con carácter estrutural (Igape, por exemplo), e outros con carácter conxuntural que poden facer que os servizos de asesoramento muden ou ben desaparezan.

É fundamental o contacto directo do persoal técnico dos centros con axentes ou entidades vinculados aos servizos de asesoramento, para poder realizar actividades conxuntas orientadas ás mulleres, e ao mesmo tempo, facer unha titorización de como van avanzando os proxectos de emprendemento.

### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de proxectos que cristalizan coa creación da empresa.
- Número de mulleres que acceden a servizos de asesoramento.
- Número de actividades de asesoramento e acompañamento realizadas.

## ACTUACIÓN 25.

### Deseño de actividades para a sensibilización, en materia de emprendemento feminino, do alumado no Bacharelato

#### En que consiste?

- Promover a cultura emprendedora entre as alumnas e alumnos dos últimos cursos de Bacharelato do centros de ensino do Concello.
- Presentar o autoemprego como unha posibilidade de acceso ao mercado laboral para as mulleres.
- Incrementar as competencias para o autoemprego feminino.
- Dar a coñecer as diferentes fórmulas de autoemprego.
- Dar a coñecer os apoios e axudas para o autoemprego feminino.
- Trasladar experiencias de iniciativas emprendedoras lideradas por mulleres.

#### Que obxectivos persegue?

- Favorecer a motivación e a orientación emprendedora.
- Favorecer a formación e o desenvolvemento de competencias emprendedoras.
- Axudar ás mozas a descubrir e identificar as súas capacidades e habilidades emprendedoras.
- Motivar ás mozas para que consideren o autoemprego como unha saída ás inqueданzas profesionais e poñer en valor as súas capacidades persoais.

#### Proposta de contidos

- Charlas informativas dirixidas a alumnas e alumnos do último cursos de Bacharelato.
- Obradoiros formativos nos centros de ensino.
- Organización dun concurso de iniciativas emprendedoras lideradas por mulleres

### Como desenvolver esta actuación?

#### Charlas informativas

- Deseño dun programa de contidos.
- Proposta de realización da charla aos centros de ensino da localidade ou zona de influencia.
- Organización da charla; en horario lectivo, cunha duración que no exceda a hora e media, e cunha metodoloxía participativa e activa.
- Proposta de contidos: realidade das mulleres no contorno socioeconómico, como potenciar a cultura emprendedora entre as mulleres, o autoemprego como alternativa profesional. etc.

#### Obradoiros formativos

- Oferta dun programa formativo no que as alumnas e alumnos deberán traballar sobre un proxecto concreto.
- O tempo de duración da actividade pode ser de 12 horas en 4 sesión de 3h.
- Proposta de contidos: a idea de desenvolver unha iniciativa, o estudo do mercado, a cooperación empresarial, a estratexia de márketing, as persoas no equipo, financiamento e inversión, etc.

#### Concurso de iniciativas emprendedoras

- O concurso realizaríase entre os proxectos que se idearon no obradoiro formativos.
- Entre os criterios que se poden ter en conta están: idea innovadora, proxecto participativo, en clave de xénero, posta en valor da zona ou territorio, etc.
- No xurado, a maiores de participar as propias alumnas poderíase convidar a empresarias da localidade ou a algunha asociación de mulleres.

### Que precisamos?

- Directorio dos centros de ensino. Identificación de docentes responsables dos módulos formativos en orientación laboral. Deseño de contidos. Contacto con iniciativas empresarias lideradas por mulleres para trasladar a súa experiencia.
- Lugares para a realización das charlas ou encontros.
- Persoal técnico de apoio

### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Proxecto Valnalón. Programa de fomento da cultura emprendedora <http://www.valnaloneduca.com/>
- Informe Mujer y Desafío emprendedor <http://www.uca.es/emprendedores/investigacion-y-estudio/informe-mujer-y-desafio-emprendedor>

**Indicadores avaliación:**

- Número de charlas realizadas
- Número de alumnas e alumnos participantes
- Número de obradoiros realizados
- Número de proxectos ideados

**ACTUACIÓN 26.**

**Estratexia de sensibilización para a orientación profesional non sexista nos centros de ensino**

**En que consiste?**

Esta actuación pon a disposición dos centros de ensino unha serie de procedementos e materiais para facer visibles os estereotipos baseados no xénero sobre determinadas ocupacións e profesións. Estas ferramentas e procedementos pódense artellar a través de seminarios, unidades didácticas, talleres ou outras modalidades para a súa difusión, con preferencia, entre o alumnado de ESO.

Para garantir a utilidade destes recursos débese buscar involucrar ao conxunto dos axentes da comunidade escolar, con especial fincapé no profesorado, con especial referencia a responsables docentes da área de orientación laboral e creación de empresas.

**Que obxectivos persegue?**

- Sensibilizar aos axentes da comunidade escolar sobre a inclusión da igualdade na orientación profesional das persoas máis novas.
- Integrar ao conxunto da comunidade escolar (pais e nais, profesorado, alumnas e alumnos) no desenvolvemento de actividades didácticas e formativas.
- Fomentar que a futura elección da profesión que realicen os mozos e mozas estea baseada en función das capacidades ou intereses das persoas, sen verse condicionada polos estereotipos de xénero.
- Potenciar a diversificación profesional de mozas e mozos.

#### Proposta de contidos

- Igualdade de oportunidades no mercado laboral.
- Orientación laboral non sexista.
- Diversificación profesional.

#### Como desenvolver esta actuación?

- Compilación de experiencias, material didáctico e metodoloxías para desenvolver as actuacións.
- Identificación e contacto coas entidades e centros educativos
- Reunión co persoal directivo e profesorado responsable da área de orientación laboral dos centros educativos para informar sobre a finalidade perseguida.
- Participación nos consellos escolares de cada centro para transmitir a iniciativa, busca de compromiso entre o profesorado.
- Colaboración co profesorado de cada un dos centros para facilitar información e identificación de recursos.
- Selección da metodoloxía e materiais polo profesorado de cada centro.
- Busca de organizacións, entidades ou asociacións de nais e pais que poidan participar na intervención.
- Posta en marcha da intervención por parte dos colexios entre o alumnado de ESO
- Avaliación continua por parte das comunidades escolares.
- Remisión dos resultados da avaliación continua aos centros educativos.

#### Que precisamos?

- Guías do formato da intervención (curso, seminario, taller, xornada, mesa redonda,...).
- Material didáctico (unidades didácticas...).
- Recursos didácticos.
- Experiencias similares.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía para la orientación profesional no discriminatoria. Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres. [http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/GUIA\\_ORIENTACION\\_NO\\_DISCRIMINATORIA\\_FINAL.pdf](http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/GUIA_ORIENTACION_NO_DISCRIMINATORIA_FINAL.pdf)
- Programa Nin máis nin menos. Programa da Generalitat de Cataluña que recolle un conxunto de materiais didácticos de orientación laboral en igualdade dirixido ao

alumnado e ao profesorado sobre estereotipos de xénero.

[http://empresaiocupacio.gencat.cat/es/treb\\_ambits\\_actuacio/emo\\_igualtat/treb\\_igualtat\\_opportunitats\\_dones\\_empreses\\_i\\_treball/treb\\_qualitat\\_treball/treb\\_dones\\_en\\_professions\\_masculinitzades/treb\\_ni\\_mes\\_ni\\_menys\\_iguals/](http://empresaiocupacio.gencat.cat/es/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_qualitat_treball/treb_dones_en_professions_masculinitzades/treb_ni_mes_ni_menys_iguals/)

- Rompiendo esquemas. Programa de Orientación académica e profesional. Instituto Asturiano de la Mujer.  
[http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejoscolares/archivos/P\\_008\\_Rompiendo\\_EsquemasI.pdf](http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejoscolares/archivos/P_008_Rompiendo_EsquemasI.pdf)

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

O colectivo destinatario é o profesorado e alumnado de ESO

Outros colectivos que deben de colaborar na estratexia de sensibilización son:

- Directivas dos centros educativos.
- Profesorado.
- ANPAS.
- Colectivos empresariais
- Experiencias de mulleres profesionais de traballos tradicionalmente desenvolto por homes

Tamén pode participar no deseño e implementación da estratexia entidades e axentes especializados na formación e dinamización en materia de igualdade de oportunidades, se así o considerasen oportuno as persoas das distintas comunidades escolares.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

As intervencións desenvolveranse ao longo de cada curso escolar.

#### Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?

O procedemento para escoller a modalidade de intervención (taller, seminario...) debe de ser flexible para adaptarse ás necesidades e preferencias de cada centro educativo.

É interesante establecer colaboracións con entidades externas á comunidade escolar, dado que se pode diversificar a estratexia cara a outros colectivos e institucións.

Para que esta actuación teña un maior impacto debe de ser perdurable e continua no tempo. As alumnas e alumnos deben de participar de diferentes intervencións nos diferentes cursos que dure a súa estancia no nivel de ESO .

As intervencións deben de ser diferenciadas en función da idade das persoas destinatarias.

Introducir a persoas das súas contornas familiares pode ser un instrumento moi útil para garantir a efectividade e a extensión dos efectos da actuación.

A avaliación e documento de propostas debe de estar formulado nunha linguaxe intelixible para o conxunto da comunidade escolar, sobre todo nais e pais e estudantes. Deste xeito, estas persoas poden ver reflectidas claramente as súas propostas e inquedanzas.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de centros que levan a cabo intervencións de sensibilización.
- Número de participantes nas accións de sensibilización.
- Número de persoas da comunidades escolar que colaboraron no deseño das accións.

**ACTUACIÓN 27.**

**Realización de obradoiros para a xeración de proxectos de emprendemento**

**En que consiste?**

Accións destinadas a promover a xeración de proxectos de fomento do autoemprego individual e colectivo.

**Que obxectivos persegue?**

- Conformar grupos de traballo e redes de mulleres que posibiliten a creación de iniciativas empresariais colectivas
- Identificar potenciais nichos de xeración de emprego en diferentes sectores produtivos.
- Divulgar entre as potenciais emprendedoras, con carácter básico, as principais alternativas empresariais e fontes de financiamento existentes.
- Dar respostas a potenciais emprendedoras, desempregadas, colectivos ou entidades que pretenden poñer esforzos en común para a xeración de proxectos de emprendemento colectivo (promoción da fórmula cooperativa).
- Fomentar o achegamento dos servizos do centro para favorecer o emprendemento das persoas que asisten a diferentes accións formativas ou obradoiros de emprego.



### Proposta de contidos

- Contextualización do sector no marco xeográfico de referencia.
- Análise diagnóstica sectorial de potenciais recursos para a xeración de empresas, recursos infrautilizados, novos depósitos de emprego
- Conformación dos grupos de traballo.
- Asesoramento sobre recursos existentes para a xeración de proxectos empresariais.

### Programa ou contidos

#### **Que é o autoemprego? É unha fórmula válida para min?**

Perfil das persoas emprendedoras.

Tipos de emprendementos e fórmulas xurídicas.

Vantaxes do autoemprego.

#### **Como podo saber se unha idea de negocio é boa?**

O proceso de maduración dunha idea empresarial.

A análise da viabilidade económica:

Área de produto-mercado: terán os nosos servizos ou produtos éxito no mercado?

Área de organización: como debo organizarme para acadar a mellor calidade?

Área económico-financeira: como podo conseguir afrontar os investimentos iniciais e coñecer a rendibilidade do negocio?

#### **Con que apoios podo contar para o autoemprego?**

Asesoramento e acompañamento na maduración do proxecto.

Formación nas áreas do perfil que é preciso reforzar.

Apoios financeiros: axudas económicas e acceso a crédito.

Experiencias reais de mulleres emprendedoras.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Realizar un estudo previo de contextualización do sector de referencia, compilando datos secundarios en relación ao sector no que se pretenda operar.
2. Elaborar unha diagnose sucinta e difusión da idea da intervención: contacto con diferentes mulleres potencialmente implicadas ou ben promotoras ou prescriptores de iniciativas no ámbito territorial. Realízanse entrevistas persoais e grupais, de seren necesarias.
3. Constituír grupos de traballo, onde se reúnan mulleres interesadas ou afíns na xeración de proxectos de autoemprego, para valorar a súa idoneidade e viabilidade.
4. Traballar con metodoloxías de diagnose da súa situación e de identificación de proxectos e ideación de iniciativas empresariais.
5. Realizar un traballo formativo básico sobre as alternativas para o emprendemento, botando man do catálogo de recursos. Liñas de continuidade, posibles axudas e apoios para o desenvolvemento das ideas. Actividade de fomento da administración.
6. No caso de existir interese, coordinarse cos axentes competentes para a derivación dos proxectos, procurando a súa colaboración.

#### Que precisamos?

- Material documental e información de datos secundarios, obtidos mediante acceso en internet (Estudos sectoriais, análises do mercado laboral, catálogos de BIC Galicia, etc.).
- Espazos para a realización dos obradoiros.
- Material para a secretaría técnica dos obradoiros.
- Ordenador portátil.
- Canón de proxección.
- Gravadora dixital (para entrevistas).
- Material funxible..

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

A actividade destínase a:

- Mulleres desempregadas interesadas en emprender algunha actividade profesional.
- Asistentes a obradoiros de emprego, cursos de formación.
- Estudantes de último ano de ciclos de formación profesional.
- Tecido asociativo (socioasistenciais, produtores/as, consumidores/as, ...).

Entidades colaboradoras:

- Persoal técnico de emprego.
- Axentes de desenvolvemento local, rural.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Obradoiro de 12h. En función da demanda e xuntando o quórum suficiente (poden ser incluso a partir de tres ou catro persoas) para a realización de grupos.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Contar coa estreita colaboración do persoal técnico de emprego municipal para xestionar de maneira conxunta os obradoiros.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de proxectos que acceden a servizos de asesoramento ou acompañamento empresarial.
- Número de proxectos que chegan a constituírse como empresas.
- Número de obradoiros realizados por sector e ano.
- Número de mulleres asistentes aos obradoiros.

## ACTUACIÓN 28

### Organización de talleres para a procura activa de emprego

#### En que consiste?

Talleres formativos presenciais para presentar os diferentes procedementos e recursos existentes á hora de buscar emprego dunha maneira activa.

#### Que obxectivos persegue?

- Concienciar e sensibilizar ás persoas usuarias dos servizos de orientación sociolaboral, da importancia de manter unha actitude activa no proceso de procura de emprego, ou ben de mellora da cualificación.
- Apoiar a incorporación das mulleres ás profesións e tarefas desenvolvidas tradicionalmente por homes.
- Facilitar ás mulleres as canles para que realicen o proceso de inserción laboral con maior facilidade, proporcionando orientación básica e recursos e ferramentas primarios para a procura de emprego.
- Capacitar as mulleres para que acometan o proceso de procura de emprego, dunha maneira ordenada.

#### Proposta de contidos

- Orientación sobre o proceso de inserción laboral: pasos e procedementos, como organizarse para realizar unha procura activa.
- Identificación dos principais recursos para a inserción laboral:
- Identificación de depósitos de emprego e inserción laboral.
- Coñecemento das características básicas do mercado laboral: ocupacións con maior demanda, sectores estratéxicos, etc.
- Elaboración do currículo.
- Proceso de contacto con empresas, persoal e telefónico.
- Entrevista persoal: preparación da entrevista e simulación.
- Orientación formativa e itinerarios formativos.
- Oferta formativa regrada e non regrada.
- Habilidades para a comunicación.

**Como desenvolver esta actuación?**

1. Publicitar e divulgar a realización da actividade mediante diferentes medios, e buscar a colaboración do persoal técnico vinculado á área de información e asesoramento laboral nos concellos.
2. Procurar o público obxectivo, partindo das bases de datos de usuarias dos propios centros, e comunicalo a outras entidades.
3. Ordenación loxística de espazos, recursos que se van empregar e material didáctico.
4. Impartición dos talleres.
5. Recadar demandas das usuarias relacionadas con esta temática no proceso de avaliación, co obxectivo de poder planificar acción complementarias.

**Que precisamos?**

- Aula, con conexión a internet preferentemente.
- Buscar o apoio de profesional de recursos humanos ou técnicos dos centros con formación no ámbito do emprego e na perspectiva de xénero.
- Recursos para a difusión: web, redes sociais, cartelería.
- Recursos para a secretaría técnica: formulario de inscrición (versión dixital e papel), base de datos, control de asistencia, formulario de avaliación.
- Material didáctico.

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

Exemplo de material divulgativo existente (numerosos recursos na web)

<http://www.youtube.com/watch?v=Xxr53wWQA3s>

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Acción destinada a mulleres desempregadas e inactivas..
- Na organización e impartición das accións: orientadoras/es e persoal técnico de emprego-

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

4 horas de duración estimada, en función da organización de grupos de traballo, os cales non deberían superar un número de 6-8 persoas.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Esta acción pode ser desenvolvida polo persoal técnico dos CIM, sendo moi interesante e recomendable contar co apoio e colaboración co persoal técnico de emprego. É aconsellable realizar un taller orientado á procura activa de emprego a través de internet. Pódese solicitar a colaboración de entidades desta área que poden fornecer de materiais elaborados a este respecto.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Empregabilidade temporal (número de mulleres que atoparon emprego por semestre, ano,...).
- Valoración persoal, segundo escala, das persoas asistentes.
- Número de talleres realizados por ano.
- Número de mulleres que asisten aos talleres.

## ACTUACIÓN 29

### Deseño de talleres para a corresponsabilidade

**En que consiste?**

- Os talleres están destinados a formar dun xeito práctico aos homes para implicalos nas actividades do fogar. Os talleres deben de ser concibidos como actividade dinámica e participativa, fomentando o intercambio de experiencias e a busca de solucións para situacións persoais e profesionais diversas.
- Para a coordinación e realización dos talleres débese de implicar ao tecido asociativo do territorio para conseguir unha maior proxección dos talleres entre a poboación. Ademais, esta implicación persegue que este tipo de experiencias se consoliden e se reproduzan a través das asociacións.

**Que obxectivos persegue?**

- Impulsar a modificación de roles sociais e estereotipos en función do xénero.
- Fomentar a corresponsabilidade dos homes no ámbito doméstico e familiar.
- Capacitar para o desenvolvemento das actividades domésticas.
- Implicar aos homes no desenvolvemento de estratexias para a corresponsabilidade.

### Proposta de contidos

Os temas que se poden debater nos talleres son os seguintes:

- Evolución dos roles e responsabilidades nas actividades do fogar.
- Descrición e avaliación dos estereotipos sobre a realización do traballo doméstico.
- Tipos de actividades domésticas.
- Procedementos e ferramentas para o desenvolvemento das actividades.
- Procedementos para o reparto de actividades do fogar.
- Factores e situacións que dificultan/posibilitan a correponsabilidade.
- Estratexias de solución. Xestión de tempos.

Os contidos teñen unha dimensión claramente práctica e deben de prever a interacción coas situacións e circunstancias das persoas participantes.

### Como desenvolver esta actuación?

- Compilación de material didáctico e metodoloxías para a realización dos talleres.
- Identificación de asociacións e entidades sociais vinculadas ao territorio. Definición das estratexias de difusión e procedementos de selección das persoas participantes.
- Contacto con persoas especializadas no desenvolvemento de talleres. Elaboración dos contidos e metodoloxía dos talleres.
- Elaboración dun díptico para a súa difusión.
- Remisión do díptico ás asociacións para a súa difusión entre o público. Colocación na páxina web do Concello.
- Xestión da inscrición polo CIM
- Selección das persoas participantes. Na selección hai que buscar a catro persoas que saiban desenvolver actividades domésticas, entre as cales deberían de estar dous homes como mínimo.
- Realización dos talleres.
- Avaliación dos resultados polas persoas participantes.
- Avaliación coas entidades e asociacións participantes.

### Que precisamos?

- Aula.
- Material didáctico para os talleres.
- Metodoloxía para a realización de talleres.
- Recursos para a divulgación.
- Recursos para a secretaría técnica: formulario inscrición (versión dixital e papel), base de datos, control de participación, formulario de avaliación.

**Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?**

O colectivo destinatario son preferentemente homes. Débese de procurar que os homes teñan unha representación superior ao 60% nos talleres. O número de participantes non debe de ser superior a 30 persoas.

As entidades que deben de colaborar no desenvolvemento dos talleres son:

- Asociacións veciñais, culturais, deportivas, ...
- Entidades sociais.
- Fundacións.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

O taller desenvólvese en catro sesión de tres horas cada unha.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

As entidades e asociacións deben de ter unha implicación activa tanto na concepción dos talleres como na busca de recursos e participantes. Desta maneira poderase garantir a transferibilidade desta experiencia e a súa permanencia no tempo.

Os contidos proporcionados sobre as actividades domésticas deben de ser básicos para que poidan ser achegados por algunha das persoas participantes no taller, preferentemente homes, mellorando así o efecto demostrativo.

A metodoloxía dos talleres debe primar unha dimensión colaborativa entre os e as participantes, primando a realización de actividades conxuntas.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de entidades e asociacións colaboradas.
- Número de homes participantes.
- Número de valoracións positivas sobre os talleres por parte dos/as participantes.



## ACTUACIÓN 30

### Deseño dun programa para a sensibilización das empresas coas actuacións e recursos para conciliación

#### En que consiste?

Deseño de accións para favorecer a posta en marcha de actuacións de conciliación nas empresas. Este programa ten como finalidade trasladar ao empresariado e organizacións empresariais as vantaxes e oportunidades que ofrece a implementación de medidas que promocionan a conciliación da vida laboral, familiar e persoal de traballadoras e traballadores en termos de produtividade e mellora organizativa.

#### Que obxectivos persegue?

- Achegar ás empresas información sobre os recursos e programas que existen para a conciliación.
- Crear unha actitude positiva e favorable respecto do desenvolvemento de medidas para a conciliación.
- Facilitar ás empresas e asociacións profesionais o deseño de estratexias ou plans de fomento da conciliación.
- Promover unha rede local de empresas que apoian a conciliación de traballadoras e traballadores.
- Reducir os niveis de absentismo laboral.

#### Proposta de contidos

En relación ao ámbito empresarial:

- Elaboración dun directorio de empresas e organizacións profesionais que recolla información básica relativa a estado da empresa, tipoloxía de xornadas laborais, medias de flexibilización, grao de absentismo, etc
- Recompilación de información actualizada referida aos diferentes programas e axudas públicas para a implantación de medidas para a conciliación na empresa.
- Identificación de estudos e informes que analizan as experiencias e os beneficios da conciliación desde o punto de vista empresarial e da produtividade.
- Promoción dun protocolo de colaboración e/ou comunicación entre as Oficinas de Emprego-CIM-ADL.
- Finalmente, desenvolvemento dunha campaña de comunicación (mailing, charlas, etc) dirixida, preferentemente, ao empresariado, resaltando os puntos fortes e unha imaxe positiva do deseño de medidas para a conciliación.

En relación á conciliación de traballadoras e traballadores:

- Elaboración dun diagnóstico da situación sociolaboral das traballadoras e traballadores en termos de conciliación e coreresponsabilidade familiar, describindo as dificultades ou barreiras existentes.
- Establecemento dun protocolo de contacto, comunicación e apoio.
- Proposta de encontro de presentación do programa para a o fomento da conciliación.

Información sobre as medidas e dereitos de traballadores e traballadoras relacionadas coa conciliación.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. Realización dunhas xornadas para a exposición de experiencias de empresas que desenvolven prácticas para a conciliación.
2. Realización dun Encontro entre o empresariado (local) e o CIM, xunto a persoas expertas para trasladar os beneficios da introdución de medidas para a conciliación.

#### Que precisamos?

- Aula ou espazo para reunións con conexión a internet preferentemente.
- Recursos para a difusión: web, redes sociais, cartelería.
- Recursos para a secretaría técnica para as reunións: formulario inscrición (versión dixital e papel), base de datos, control de asistencia, formulario de avaliación.
- Ferramentas metodolóxicas: guión de entrevistas, condución de grupos e asembleas.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

Instituto da Muller. Dereitos de conciliación da vida familiar e laboral.

<http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/empleo/conciliacion/home.htm>

Programas da Secretaría Xeral da Igualdade de axuda á conciliación da vida familiar e laboral :

<https://igualdade.xunta.es/gl/content/conciliacion>

Mecanismos de conciliación na empresa

[http://www.educastur.es/index.php?option=com\\_content&task=view&id=599&Itemid=130](http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=599&Itemid=130)

Cooperativas de Cataluña. Incorporación de *boas prácticas* en materia de *conciliación*:

[http://www.cooperativescatalunya.coop/attachments/060\\_071122\\_manual\\_document\\_finalok\\_1.pdf](http://www.cooperativescatalunya.coop/attachments/060_071122_manual_document_finalok_1.pdf)

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Organización de empresarios e empresarias e conxunto de empresas .
- Asociacións de mulleres.
- Asociacións veciñais.
- Sindicatos.
- Movementos sociais en defensa do emprego.
- Orientadores/as e persoal técnico de emprego dos concellos.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

4 meses de duración estimada, en función da organización dos encontros, entrevistas e xornadas.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

Esta acción pode ser desenvolvida polo persoal técnico do CIM, sendo recomendable contar co apoio e colaboración do persoal técnico de emprego.

Pódese solicitar a colaboración das empresas ou organización empresariais da zona hora de preparar ás actividades, mesmo poden fornecer de materiais elaborados.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación**

- Número de empresas contactas.
- Número de persoas que asisten aos espazos de participación (encontros, xornadas, foros).
- Número de empresas que asisten aos espazos de participación (encontros, xornadas, foros).
- Número de empresas que implantan medidas para a conciliación.
- Valoración persoal, segundo escala, das persoas asistentes aos espazos de participación do programa.

## ACTUACIÓN 31

### Divulgación de boas prácticas en materia de conciliación e corresponsabilidade

#### En que consiste?

As xornadas son un espazo de encontro entre diferentes entidades e persoas para dar a coñecer experiencias en materia de conciliación da vida persoal, laboral e familiar e de corresponsabilidade, Ademais pódese incidir nos factores que posibilitan ou dificultan a súa implantación en empresas, entidades ou administracións.

A través da presentación de experiencias e posterior diálogo en base a elas pódense comprender mellor. Ademais, o encontro entre diferentes persoas e entidades pode dar lugar a sinerxías que cristalicen en estratexias para a aplicación das experiencias nos diferentes territorios.

#### Que obxectivos persegue?

- Fomentar a reflexión sobre a a conciliación e corresponsabilidade.
- Implicar os homes no reparto de tarefas e asunción de responsabilidades de forma equitativa.
- Dar a coñecer experiencias para os problemas de conciliación.
- Establecer estratexias de colaboración entre os axentes do territorio.

#### Proposta de contidos

As experiencias pódense distribuír en distintas categorías:

- Empresas. Medidas conducentes a mellorar a conciliación entre a vida persoal, laboral e familiar no contorno empresarial.
- Comunidade educativa. Experiencias que involucren á comunidade escolar e mellore o grao de sensibilización e compromiso coas políticas de igualdade entre mulleres e homes

#### Como desenvolver esta actuación?

- Identificación e selección de boas prácticas en materia de conciliación Seleccionar entre 3 e 5 experiencias
- Convocatoria de participantes e exposición da metodoloxía das xornadas.
- Divulgación das xornadas entre as diferentes entidades do territorio e para a poboación en xeral por canles propios e a través de medios de comunicación.
- Apertura do proceso de inscrición.
- Xestión de espazo para a realización das xornadas.
- Preparación dos materiais para as xornadas.
- Realización das xornadas.
- Elaboración das actas das xornadas

#### Que precisamos?

- Directorio de entidades, administracións, centros de ensino e asociacións.
- Experiencias en materia de conciliación.
- Metodoloxía das xornadas.
- Recursos de divulgación: cartelería, notas de prensa, web.
- Espazo para a realización das xornadas.
- Material para realización das xornadas: carpetas, resumos das experiencias, material de gravación entre outros.
- Documento resumo das xornadas.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

Boas prácticas en materia de conciliación. Instituto da Muller.

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

Área conciliación. Secretaría Xeral de Igualdade.

<https://igualdade.xunta.es/gl/content/conciliacion>

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

O colectivo destinatario é a poboación en xeral entendida como as persoas residentes no territorio de influencia do centro.

As entidades e persoas que poden colaborar son:

- Empresas.
- Centros de Ensino.
- Escolas Infantís.
- Centros de día e residencias.
- Sindicatos.
- Asociacións veciñais.
- Outras asociacións.
- Universidades.
- Expertas/os en materia de conciliación.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Celebrarase cando menos unha xornada no tempo de vixencia do Plan.

#### Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?

Na selección das experiencias débese de ter en conta a súa capacidade de transferencia a outras entidades ou ámbitos, a súa aplicabilidade real e a súa proximidade territorial.

Pódense contemplar experiencias doutros concellos.

A estrutura de xornadas definida anteriormente responde ás categorías de experiencias máis relevantes para a conciliación, polo que pode ser reconsiderada en función da dispoñibilidade de experiencias reais e dos intereses e demandas das entidades e administracións consultadas.

#### Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?

- Número de entidades e persoas convocadas.
- Número de entidades e persoas participantes.
- Número de casos e experiencias presentadas.

## ACTUACIÓN 32

### Deseño de obradoiros prácticos dirixidos aos centros de ensino para a promoción da corresponsabilidade

#### En que consiste?

A comunidade escolar constitúe un referente clave para todas as políticas que pretenden promover a Igualdade de xénero. Por unha banda, os mozos e as mozas son un público moi relevante, por canto o traballo con eles/as enfrota directamente o cambio desexado para o futuro. Ademais, os mozos e mozas poden constituírse en axentes que trasladan as mensaxes e mesmo as accións propostas ás súas familias.

Por outra parte, o profesorado e persoal de apoio constitúen, no mesmo sentido, axentes cun papel protagonista, pola súa capacidade de intermediación nesta estratexia. É por iso que ten sentido incorporar ao Plan unha acción centrada no ámbito do ensino.

#### Que obxectivos persegue?

- Implicar á comunidade educativa na promoción da igualdade de xénero.
- Sensibilizar á mocidade na corresponsabilidade ante as tarefas de coidado das persoas e do fogar, rompendo cos estereotipos de xénero.
- Apoiar actitudes e iniciativas que promoven a corresponsabilidade.
- Fomentar a creatividade e xerar recursos que logo se difundan desde os centros.

#### Proposta de contidos

A campaña basearase na realización de traballos polo alumnado dos centros de ensino. Podemos empregar diferentes soportes, desde comics, fotografía ou vídeos, por exemplo.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. O CIM formula a proposta aos centros de ensino, abrindo un período temporal para que mostren o seu interese en participar na campaña.
2. Desenvólvense os obradoiros de vídeo creación nos Centros que se adscriban a actividade.
3. Unha vez gravado e editado, o Centro CIM organiza un acto de presentación dos materiais elaborados, e faise unha exposición en cada centro de ensino
4. Previamente, o CIM envía unha nota de prensa aos medios de comunicación para difundir socialmente a campaña e outra posterior ao acto de exposición dos materiais elaborados.
5. Posteriormente, o CIM elabora unha breve memoria das actividades realizadas e dos resultados obtidos. Posteriormente, procede a súa difusión entre os concellos, tecido asociativo, centros de ensino, etc.

#### Que precisamos?

- Recursos para a difusión: web, correo electrónico, redes sociais, etc.
- Implicación de persoas que, no territorio ou fóra del, teñan capacidade de monitorizar os obradoiros de videocreación.
- Un espazo axeitado para a exposición.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

Guía didáctica. Dirección Xeral da Muller. Comunidade de Madrid.  
[http://bachiller.sabuco.com/eigualdad/guia\\_secundaria\\_Madrid.pdf](http://bachiller.sabuco.com/eigualdad/guia_secundaria_Madrid.pdf)

Guía de Xénero. UNICEF.  
[http://www.unicef.org/paraguay/spanish/py\\_guia\\_genero.pdf](http://www.unicef.org/paraguay/spanish/py_guia_genero.pdf)



**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Centros escolares.
- Concellos e Institucións Públicas.
- Medios de comunicación locais.
- Asociacións veciñais.
- Asociacións de mulleres.
- Asociacións xuvenís.
- Asociacións deportivas.
- Asociacións culturais.
- Asociacións ambientais.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Tres meses.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

A actuación pode ser compartida polo conxunto dos Centros.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de rapaces e rapazas que participan.
- Número de centros de ensino que participan.
- Número de videocreacións elaboradas.

## Área 4. Liderazgo institucional e aplicación do maistreaming de xénero na administración municipal

### ACTUACIÓN 33.

#### Detección de necesidades formativas, recursos e asesoramento para a aplicación da igualdade no desempeño da actuación municipal

##### En que consiste?

- Implicar a responsables políticas e políticos, e persoal do Concello, para introducir o maistreaming de xénero no funcionamento da organización municipal.
- Identificar as necesidades e carencias que o persoal político e da administración ten no exercicio da actividade diaria para a integración da perspectiva de xénero.
- Animar aos persoal á aplicación da perspectiva de xénero no desempeño da actividade municipal
- Apoiar, desde a experiencia profesional do CIM, a incorporación da perspectiva de xénero nas actividades e dinámicas de traballo que desenvolven as distintas áreas municipais do concello.
- Trasladar á cidadanía unha imaxe coherente e unificada a prol da igualdade nas actividades e servizos municipais ofertados.

##### Que obxectivos persegue?

- Promover un compromiso político e institucional.
- Involucrar ao conxunto de áreas municipais na mellora da prestación dos servizos públicos con perspectiva de xénero.
- Mellorar as relacións e servizos prestados á cidadanía, respondendo á realidade e necesidades de mulleres e homes.
- Acadar unha presenza normalizada da perspectiva de xénero no deseño e desenvolvemento de actividades e servizos desde as institucións municipais.
- Facilitar o traballo das áreas municipais á hora de introducir elementos que reforcen a igualdade.

##### Proposta de contidos

- Aplicación do mainstreaming de xénero nas dinámicas organizativas e na planificación das políticas públicas.
- Capacitación do persoal municipal a través dunha oferta formativa que recolla diferentes niveis de coñecemento e especialización na materia, adaptándoo ás competencias laborais e/ou profesionais.

### Como desenvolver esta actuación?

#### *Actuación para a incorporación do mainstreaming de xénero nas dinámicas organizativas:*

1. Deseño dunha proposta de traballo de actividades a desenvolver e contacto con responsables institucionais e/ou da área municipal, así como co conxunto dos grupos políticos con representación no goberno local.
2. Recopilación de ferramentas e recursos (guías para a incorporación da igualdade nas administracións, manuais, boas prácticas, entre outros) para a súa posta en práctica
3. Contraste e difusión nas distintas áreas municipais da proposta de traballo, implicando ás persoas responsables na súa posta en marcha.
4. Poderíase ter como referencia, no caso de existir, o plan municipal da igualdade, identificando os avances, dificultades e novos retos aos que facer fronte a nivel da institución. Exemplo dalgunhas das liñas de traballo a priorizar:
  - Procurar unha participación equilibrada de mulleres e homes na composición dos cadros de persoal.
  - Composición equilibrada dos tribunais de selección.
  - Mellorar as condicións e potenciar a participación de homes nos permisos relacionados coa paternidade.
  - Flexibilización de horarios e prevención da prolongación de xornadas.
  - Elaboración e difusión de manuais e guías de referencia que ofrezan modelos de linguaxe e comunicación non sexista.
  - Experiencia de orzamentos participativos en clave de xénero.
  - Creación de órganos de participación local: consello municipal das mulleres.

#### *Capacitación do persoal municipal*

Organización de seminarios ou obradoiros prácticos dirixidos ao persoal municipal, segundo diferentes itinerarios formativos e adaptado ao nivel de coñecementos previos e funcións a desenvolver.

Cursos básicos : Con obxectivo de integrarse dentro da oferta xeral e dirixidos á práctica totalidade do persoal ao servizo das diferentes administracións públicas.

- Cursos avanzados: Dirixido a determinados niveis e profesionais que se enfrontan a procesos concretos de integración da igualdade de oportunidades nas políticas públicas.
  - Igualdade de xénero e políticas públicas: estratexias e ferramentas de intervención.
  - Estadísticas e indicadores de xénero.
  - Orzamentos en clave de xénero.
  - Urbanismo en clave de xénero.

- Cursos especializados: Dirixidos a persoal de servizos con necesidades específicas no tratamento e incorporación da igualdade de oportunidades. Dentro deste grupo poden ofertarse cursos específicos sobre violencia de xénero dirixidos á policía local, servizos sociais, ou cursos dirixidos a persoal docente sobre incorporación da igualdade de contidos curriculares, entre outros.

#### Que precisamos?

- Directorio e plan organizativo do concello.
- Deseño dun programa de traballo.
- Constitución dun grupo de traballo de seguimento das actividades
- Implicación política e técnica e liderado do proxecto do concello.

#### Ferramentas que poderíamos precisar

- Instituto Andaluz da Muller. Introducción ao enfoque integrado o mainstreaming de xénero. Guía básica.  
[http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.juntadeandalucia.es%2Finstitutodelamujer%2Finstitutodelamujer%2Fugen%2Fsystem%2Ffiles%2Fdocumentos%2F88.pdf&ei=viKeVa\\_0M4H0UOCXsagL&usq=AFQjCNEdNZTcFDBComhO-cvCDmEvlwJjg&sig2=NkDNymLNNvxV7x0B6003zQ](http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.juntadeandalucia.es%2Finstitutodelamujer%2Finstitutodelamujer%2Fugen%2Fsystem%2Ffiles%2Fdocumentos%2F88.pdf&ei=viKeVa_0M4H0UOCXsagL&usq=AFQjCNEdNZTcFDBComhO-cvCDmEvlwJjg&sig2=NkDNymLNNvxV7x0B6003zQ)
- Instituto Andaluz da Muller. Inventario de boas prácticas en mainstreaming de xénero.  
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/008-practicas.pdf>
- Federación Española de Municipios y Provincias. FEMP. Guía para a xestión das políticas locais nos gobernos dos concellos de menos de 10.000 habitantes  
[http://www.femp.es/files/566-183-archivo/Guia\\_para\\_la\\_gestion\\_de\\_la\\_igualdad\\_en\\_pequeños\\_municipios.pdf](http://www.femp.es/files/566-183-archivo/Guia_para_la_gestion_de_la_igualdad_en_pequeños_municipios.pdf)
- Guía Básica para a Aplicación e Avaliación da Perspectiva de Xénero no Ámbito Local [http://www.denia.es/adjuntos/prom\\_social/guia\\_bienestar\\_c.pdf](http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_bienestar_c.pdf)

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

Coas xefaturas de área para a coordinación de reunións

Grupos políticos

conxunto do persoal do Concello e empresas prestadoras de servizos municipais

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de execución do Plan, marcando un calendario de actividades concretas.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de reunións de traballos
- contactos coas xefaturas e grupos políticos
- Actividades desenvolvidas
- Número de áreas municipais, traballadoras e traballadores participantes

## ACTUACIÓN 34

### Melloras na xestión do persoal do concello desde unha óptica de xénero

**En que consiste?**

- Aplicar a igualdade de xénero nas prácticas de recrutamento e selección de persoal e na contratación.
- Mellorar os procesos formativos que incorpore as necesidades das mulleres.
- Aplicar a igualdade nos procesos de promoción interna.
- Mellorar os mecanismos de conciliación: horarios laborais

**Que obxectivos persegue?**

- Cumprir o compromiso coa igualdade adoptado polo concello , así como o establecido na lexislación vixente.
- Liderar desde a administración procesos de mellora da xestión e modernización no ámbito da igualdade.
- Trasladar unha imaxe máis moderna e axustada ao que a sociedade demanda da administración municipal.

### Proposta de desenvolvemento

- Na aplicación da igualdade de xénero nas prácticas de recrutamento e selección de persoal:
  - Evitando e revisando o uso sexista da linguaxe no posto ofertado, así como a referencia ás funcións e responsabilidades asociadas. No caso da relación de posto de traballo deberán ser nomeadas en feminino e masculino.
  - Ofertar canais de información da oferta laboral amplos, procurando chegar ao colectivos de mulleres (centros de ensino, saúde, mercados, etc).
  - Priorizar, en igualdade de condicións, a contratación de mulleres, no caso nos que haxa igualdade de condicións de mulleres e homes.
  - Garantir a presenza equilibrada de mulleres e homes os tribunais de selección.
- Mellorar os procesos formativos que incorpore as necesidades das mulleres:
  - deseñar plans de formación de acordo a detección de necesidades que identifiquen necesidades e intereses de mulleres e homes.
  - Organización de actividades desde un enfoque de xénero.
- Aplicar a igualdade nos procesos de promoción interna.
  - Revisar e/ou actualizar os criterios polos que se guían os procesos de promoción para adaptalos, de forma obxectiva, á cualificación, competencia e experiencia que requiren os postos.
  - Establecer cotas para a promoción de mulleres, especialmente aos postos e áreas nas que se atopan menos representadas.
- Mellorar os mecanismos de conciliación: horarios laborais.
  - Estudo de necesidades do persoal en materia de conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
  - Adaptación de horarios laborais, segundo necesidades de departamento, facilitando a flexibilidade de entrada e saída de traballadoras e traballadores,

### Como desenvolver esta actuación?

- Acordo político para a posta en marcha do Consello.
- Constitución dunha mesa ou grupo de traballo, liderada pola área de igualdade, e na que participen persoal municipal en representación das áreas.
- Comunicado ou boletín de traballo dirixido á plantilla do persoal dando conta da iniciativa e dos pasos que se van desenvolvendo. Pode ter un formato electrónico, ao tempo que se colocan nun taboleiros ou lugar visible nos departamentos.
- Xuntanzas de traballo coa área de persoal e o comité de empresa para a aplicación de estas propostas.
- Planificación das actuacións, identificación de responsabilidades, dotación de recursos e tempos de execución.
- Aprobación en Pleno municipal.
- Avaliación e seguimento das accións desenvolvidas.

#### Que precisamos?

- Deseño dun programa de traballo.
- Constitución dun grupo de traballo de seguimento das actividades
- Implicación política e técnica e liderado do proxecto do concello.

#### Ferramentas que poderíamos precisar

- Implementación de la Estrategia de Mainstreaming de género o transversalidad en el ámbito municipal Gipuzkoa. 2014  
<http://berdintasuna.gipuzkoa.net/documents/73267/142305/Mainstreaming+udalak+def.pdf/021bfe2a-5fb3-49a2-80e4-6d804554aebb>
- Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos. 2014  
[http://igualdad.gijon.es/multimedia\\_objects/download?object\\_id=149812&object\\_type=document](http://igualdad.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=149812&object_type=document)

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

- Alcaldía e grupo de goberno
- Grupos políticos
- Xefas e xefas de servizos e/ou areas municipais
- Conxunto do persoal municipal
- Empresas que desenvolven servizos municipais

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Ao longo do desenvolvemento do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Ofertas de emprego e adecuación das mesmas aos criterios de xénero.
- Número de demandas; datos desagregados por sexo.
- Identificación de novos canais de comunicación e información das ofertas de emprego
- Número de mulleres contratadas e postos.
- Número de reunións de tribunais de selección; número de mulleres participantes.
- Informes de detección de necesidades formativas: mulleres participantes.
- Número de accións formativas desenvolvidas cos criterios de enfoque de xénero.
- Lista de criterios aplicados na promoción interna; número de mulleres beneficiarias.
- Número de mulleres que promocionan.
- Propostas recollidas para a conciliación.
- Criterios aplicados para a adaptación de horarios laborais, persoal que se acolle, desagregado por sexo



## ACTUACIÓN 35

### Constitución da Mesa de Coordinación do Programa de actividades

#### En que consiste?

O Plan ten un enfoque marcado cara á dinamización dos recursos e axentes locais e á súa implicación na promoción da igualdade de xénero.

Isto é especialmente necesario no relativo á coordinación de procesos de derivación e seguimento de usuarias con concellos e outras entidades.

Se ben as actuacións anteriores pretendían asentar unha visión estratéxica compartida, esta actuación pretende asentar un instrumento de coordinación global de posibles sinerxías, a partir do propio Plan de dinamización. Neste sentido, é imprescindible adaptar o contido deste plan ás orientacións e bases de consenso que se teñan establecido, por exemplo, na xornada de traballo.

O plan constituiría, xunto co Programa de actividades compartidas, o instrumento para trasladar esta visión estratéxica a unha actuación real.

Polo tanto, a Mesa de Coordinación é un instrumento de apoio ao desenvolvemento do Plan e, polo tanto, á promoción da Igualdade no territorio, desde a colaboración cos axentes que no territorio teñen relevancia para a súa estratexia.

Neste sentido, é tamén un instrumento que reforza a estratexia da área de igualdade de situarse como un elemento que favoreza a colaboración e as sinerxías entre os axentes do territorio.

#### Que obxectivos persegue?

- Facilitar ao máximo o aproveitamento de sinerxías e a colaboración dos axentes do territorio no desenvolvemento da estratexia da área de igualdade.
- Concretar resultados, de xeito que se sosteña e amplíe a implicación dos axentes do territorio na promoción da igualdade de xénero.

#### Proposta de contidos

- Presentación do Plan aos axentes locais.
- Identificación de sinerxías, e seguimento de actuacións, para valorar resultados e incorporar tanto modificacións como novas iniciativas.
- Validación e mellora da coordinación do CIM con outras entidades.

#### Como desenvolver esta actuación?

1. O CM elabora un programa de traballo anual para a mesa. Este programa visualiza o número de xuntanzas que realizará e o contido que se asigna a cada una (sempre desde a flexibilidade, dado que no transcurso do ano podan ir xurdindo cuestións non previstas que requiran ser abordadas).
2. O CIM aproveita os contactos que establece coas áreas municipais para invitar a participar na mesa a aqueles que teñen unha maior relevancia para a estratexia.
3. A convocatoria da primeira xuntanza da mesa realizarase por vía postal, e-mail e telefónica a todos os axentes que se considere necesario ou interesante e será publicitada a través dos medios de comunicación locais.
4. Será necesario, tamén, preparar atentamente o desenvolvemento da xuntanza. Así, deberá celebrarse nun horario que facilite a participación, e cunha metodoloxía que a reforce (non se trata de "informar", senón de debater, contrastar, propoñer e recabar colaboración), e nun espazo cómodo e accesible.
5. En xeral, convocar a mesa coa periodicidade establecida. atendendo a garantir, cando menos, a participación dos axentes que no territorio teñen unha maior relevancia para a estratexia.
6. En todas as xuntanzas, elaborar unha acta nos días posteriores ao seu remate, na que se visualicen claramente as conclusións, acordos e propostas que se estableceron, e os compromisos que adquiriu cada axente, de ser o caso. Esta acta deberá ser remitida, cando menos, ás entidades que participan na mesa.

#### Que precisamos?

- Recursos para a difusión: web, correo electrónico, redes sociais, documento de síntese do programa.
- Contactos personalizados cos axentes que no territorio son mais relevantes para a estratexia sinaladamente.
- Listado de asociacións rexistradas en cada concello.
- Un espazo axeitado para o desenvolvemento das xuntanzas da mesa.
- Recursos TIC que permitan un traballo en rede, non presencial, como apoio ás xuntanzas da mesa.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

"Coordinación y buenas prácticas entre entidades tutelares y prestadoras de servicios". FEAPS:

<http://www.feaps.org/archivo/publicaciones-feaps/libros/cuadernos-de-buenas-practicas/1060-coordinacion-y-buenas-practicas-entre-entidades-tutelares-y-entidades-prestadoras-de-servicios.html>

"Red de municipios por la igualdad de género de la provincia de Málaga":

[http://www.malaga.es/subidas/archivos/1/4/arc\\_140253.pdf](http://www.malaga.es/subidas/archivos/1/4/arc_140253.pdf)

**Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?**

- Áreas municipais
- Grupo políticos.

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Dous meses a constitución da Mesa. As reunións seguinte virán marcadas polo cumprimento de obxectivos e avance das actuacións desenvolvidas.

**Que outras cuestións se deben ter en conta no seu desenvolvemento?**

É importante que a mesa non se quede nun órgano formal ou meramente informativo, porque isto pode provocar unha gradual falla de participación ou efectividade.

Neste sentido, é importante seguir, na medida do posible, un programa de traballo, coñecido por todas as áreas municipais participantes, que permita concretar resultados operativos en cada xuntanza.

Como é obvio, dado o seu papel na atención ás problemáticas asociadas ao xénero, resulta esencial conseguir a implicación e presenza dos concellos do territorio no traballo da mesa.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de persoas e áreas que participan na Mesa de coordinación.
- Número de entidades e persoas do territorio que asisten a cada xuntanza ao longo do ano.
- Número de acordos establecidos en cada xuntanza, en función do programa de traballo da mesa.

## ACTUACIÓN 36

### Identificación de modelos de formularios e documentos de uso interno e externo para a súa revisión do uso non sexista da linguaxe

#### En que consiste?

- A linguaxe é un vehículo de comunicación que responde á realidade e ao contexto da sociedade que o emprega, e, nese sentido, supón un reflexo desta. Deste modo, é unha ferramenta arbitraria que cómpre mude para adaptarse aos cambios da sociedade. O Concello non pode quedar alleo a estes cambios e cómpre asuma a súa responsabilidade de traballar pola inclusividade das mulleres na utilización da linguaxe non discriminatoria. Os modelos e formularios de uso interno e externo deben recoller a realidade social na que as mulleres comparten espazo cos homes.

#### Que obxectivos persegue?

- Conseguir unha real aplicación e uso dunha linguaxe non discriminatoria en todas as áreas do Concello.
- Sensibilizar e concienciar a todas as áreas municipais, que a linguaxe sexista é una forma de invisibilizar ás mulleres desde a propia Administración.

#### Proposta de desenvolvemento

- Deseño dun manual de estilo de uso non sexista na linguaxe escrita e comunicación interna e externa do Concello
- Comunicación ao persoal do concello da posta en marcha desta actuación, solicitando o seu apoio e colaboración na identificación de documentos e formularios, cando menos os que teñen maior uso ou visibilidade.
- Encontro cos departamentos ou persoal responsable do seu deseño para orientar respecto dos cambios e modificacións a introducir.
- Nomeadamente, traballo cos departamentos de Normalización lingüística, Informática para a aplicación de cambios e modificacións.
- Revisión de documentos, asegurando a utilización de un linguaxe administrativo no sexista.
- Reunións de coordinación coas xefaturas de áreas unha vez mellorados os formularios para seu uso.

**Ferramentas que poderíamos precisar**

- Linguaxe no sexista. Secretaría Xeral da Igualdade. <http://igualdade.xunta.es/gl/content/linguaxe-non-sexista>
- Manual de lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. <http://www.famp.es/racs/ObsIgualdad/docs/Lenguaje%20no%20sexista.pdf>

**Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?**

- Alcaldía e grupo de goberno
- Grupos políticos
- Xefaturas de servizos e/ou areas municipais
- Conxunto do persoal municipal
- Empresas que desenvolven servizos municipais

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao inicio do Plan

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de reunións de coordinación de traballo
- Número de departamentos contactados
- Número de formularios identificados para a súa adaptación.
- Número de formularios modificados e en uso.

## ACTUACIÓN 37

### Incorporación do desglose de datos estatísticos de persoas usuarias por sexo nas actividades e uso de recursos municipais

#### En que consiste?

- Ao tempo que a planificación das actuacións municipais deben de adecuarse á situación real das mulleres e homes, as ferramentas de xestión cómpre recollan e reflectan esa diversidade.
- É preciso revisar as ferramentas e materiais de xestión das actuacións municipais co obxectivos de comprobar a xeración de datos desagregados por sexo.

#### Que obxectivos persegue?

- Introducir novos campos nas bases de datos de persoa usuarias ou beneficiarias.
- Modificar formularios e rexistros.
- Contar con información desagregada en función do sexo que permita obter información de utilidade respecto aos principais indicadores estatísticos (sociais, laborais, culturais, ocio, etc) do Concello.

#### Proposta de desenvolvemento

- O conveniente é deseñar unha ordenanza para a incorporación da perspectiva de xénero tanto na produción de información estatística, como na análise estatística (desagregación e análise de datos por sexo). A ordenanza recollerá en que casos e como desagregar por sexo a recollida de datos, análises e explotación da información do Concello.
- De non desenvolverse a través dunha ordenanza, cómpre establecer un espazo de coordinación coas diferentes áreas municipais, coordinadas coa estatística, para identificar actividades onde aplicar os criterios, como recollelas e identificar formularios para a súa adaptación.

#### Ferramentas que poderíamos precisar

- Guía de fontes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolíticas/metodología/docs/0007-guiaFuentesEst.pdf>
- Indicadores de género. Instituto Andaluz de la Mujer [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indi\\_genero.htm](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/indi_genero.htm)

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

- Alcaldía e grupo de goberno
- Grupos políticos
- Xefaturas de servizos e/ou areas municipais
- Conxunto do persoal municipal
- Empresas que desenvolven servizos municipais

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao inicio do Plan

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de reunións de coordinación de traballo
- Número de departamentos contactados
- Número de datos e estatísticas incorporados as bases de datos

## ACTUACIÓN 38

### Posta en marcha e dinamización do Consello Municipal da Igualdade

#### En que consiste?

- Dotar ao concello de novos mecanismos de encontro e participación das entidades, nomeadamente asociacións de mulleres no deseño de actuacións de promoción da igualdade.
- Asentar novas formulas de traballo que aglutinen á corporación local e ao tecido social do concello en torno á igualdade e a participación cidadá.
- Facer participes ás entidade e colectivos no deseño de estratexias de traballo en torno á igualdade de oportunidades de mulleres e homes.

#### Que obxectivos persegue?

- Asentar un marco formalizado de encontro e diálogo entre o Concello, as entidades socias e mulleres e as distintas perspectivas presentes na cidadanía local, para a promoción da igualdade
- Establecer consensos e sinerxías colaborativas ao respecto das actuacións e das temáticas de interese central para a promoción da igualdade.

#### Proposta de contidos

- Aplicación do mainstreaming de xénero nas dinámicas organizativas e na planificación das políticas públicas.
- Deseño dun programa de actividades e de actuacións en torno ao Plan de Igualdade, seguimento de actuacións nel recollidas e doutras que se vaian implementando desde o Concello.



#### Como desenvolver esta actuación?

- Acordo político para a posta en marcha do Consello.
- Estudo do Regulamento de Participación Cidadá e adaptación do proceso de constitución do Consello Municipal aos acordos recollidos no documento.
- Toma de contacto coas asociacións, grupos políticos e axentes sociais máis relevantes do concello.
- Xuntanzas preparatorias de traballos.
- Acordo plenario para a aprobación do Consello.
- Posta en marcha do Consello: deseño dunha folla de ruta de actividades e planificación do traballo.

#### Ferramentas que poderíamos precisar

- Guía para a constitución de Consellos Municipais das Mulleres. FEMP  
<http://www.femp.es/files/566-181-archivo/Guia%20constitucion%20Consejos%20Locales%20de%20Mujeres.pdf>
- Los Consejos Locales de la Mujer en Andalucía Diagnóstico de la situación  
<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2009/14127924.pdf>

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

- Grupos políticos
- Colectivos feministas
- Colectivos de mulleres
- Asociacións veciñais
- Asociacións da área de benestar
- Asociacións culturais
- Asociacións deportivas
- ANPAS
- Centros de ensino
- Profesionais da saúde

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

No primeiro ano de aprobación do Plan

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Constitución do Consello: Tipoloxía e número de entidades que o conforman, número de mulleres
- Número de reunións desenvoltas.
- Número de actuacións deseñadas.
- Número de actuacións desenvoltas.

## Área 5. Cooperación entre axentes

### ACTUACIÓN 39

Intervención nos centros de ensino para promover a incorporación da perspectiva de xénero na comunidade escolar

#### En que consiste?

- Implicar ao conxunto da comunidade educativa (profesorado, persoal de apoio, familias e alumnado) no desenvolvemento de medidas de promoción da igualdade, nas relacións profesionais, laborais e privadas.
- Acadar unha maior visibilidade das mulleres nos centros de ensino.
- Promover a cultura da igualdade desde os centros de ensino, como espazos de convivencia e referentes na educación das persoas.

#### Que obxectivos persegue?

- Promover a coeducación.
- Facilitar o coñecemento de materiais e recursos para aplicar no ámbito educativo.
- Promover cambios nas relacións de xénero.
- Converter os centros educativos en espazos de igualdade.

#### Proposta de contidos

- Formación do profesorado en dinámicas coeducativas.
- Deseño de espazos compartidos.
- Deseño e desenvolvemento de proxectos coeducativos en colaboración coas ANPAS.
- Promoción do papel das mulleres na dirección dos centros e outros espazos de decisión .

### Como desenvolver esta actuación

#### *Formación do profesorado en dinámicas coeducativas*

- Diseñar un programa de contidos.
- Recompilación de material
- Proposta de realización da charla aos centros de ensino da localidade ou zona de influencia.
- Organización da charla; en horario lectivo, e cunha metodoloxía participativa e activa.
- Proposta de contidos:
  - Linguaxe: actitudes e traballo co alumnado no uso non sexista da linguaxe.
  - Actitudes e valores na aula.
  - Contidos dun curriculum: perspectiva coeducadora no curriculum.
  - Organización escolar: participación de mozas e mozos nas actividades. Implicación do profesorado na organización do centro
  - Materiais didácticos: selección e uso de materiais didácticos que respectan a igualdade.
  - Orientación e tutoría: aplicación dun modelo coeducativo de orientación e tutoría. Traballo con pais e nais
  -

#### *Deseño de espazos compartidos.*

Obradoiro dirixido a alumnas e alumnos de 5º e 6º da ESO.

Contidos e preguntas para o traballo:

- Rapazas e rapaces ocupan sempre os mesmos espazos na escola?
- Cales son os espazos preferidos polas rapazas? E polos rapaces?
- En que espazo existen diferenzas?
- Con que se relacionan estes espazos?
- Os espazos compartidos son ocupados da mesma forma por rapazas e rapaces
- 

#### *Deseño e desenvolvemento de proxectos coeducativos en colaboración coas ANPAS.*

- Deseño dunha proxecto para a posta en marcha dunha escola de nais e pais.
- Organización de xuntanzas coas ANPAS dos centros de ensino do concello para formular a iniciativa. Convén buscar o apoio da Concellería de Educación, mesmo contrastar co Consello Municipal Escolar mesmo levar a experiencia doutros centros.
- Diseñar un plan ou programa de actividades.

*Obradoiros de educación en igualdade nos centros de ensino*

- Contacto cos centros de ensino e proposta de actividades centradas na promoción da igualdade, Estas actividades pódense propor para alumnado, para profesorado e mesmo para nais e pais.
- Selección de persoas expertas en xénero axeitadas para dinamizar os obradoiros
- Posta en marcha dos obradoiros
- Ao inicio e remate das actividades programadas, realización dunha avaliación desde o centro CIM, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren nelas , para identificar aprendizaxes cara a novas actividades.

**Que precisamos?**

- Directorio dos centros de ensino. Contacto coa dirección do centro. Deseño de contidos.
- Implicación e liderado do proxecto xunto a Concillería de Educación
- Lugares para a realización das charlas ou encontros.
- Persoal técnico de apoio.

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

Portal Intercambia

<https://www.educacion.gob.es/intercambia/lrASubSeccionFront.do?id=3>

Educación en valores

<http://www.educacionenvalores.org/spip.php?rubrique133>

Coeducación en educación.

<http://www.educagenero.org/coeducacion.htm>

Espacio Coeduca. Concello de Ourense

[http://ourense.es/portaloourense/fnot\\_d4\\_v1.jsp?tipo=8&contenido=11407&nivel=1400&language=es](http://ourense.es/portaloourense/fnot_d4_v1.jsp?tipo=8&contenido=11407&nivel=1400&language=es)

Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA). Coeducación en la escuela.

[http://www.ceapa.es/web/guest/cursos-online7/-/asset\\_publisher/HG6m/content/coeducacion-en-la-escuela-madres-y-padres-coeducamos-en-la-escuela-1;jsessionid=F635D44A9F28956C7559298CAE253686?redirect=%2Fweb%2Fguest%2Fcourses-online7](http://www.ceapa.es/web/guest/cursos-online7/-/asset_publisher/HG6m/content/coeducacion-en-la-escuela-madres-y-padres-coeducamos-en-la-escuela-1;jsessionid=F635D44A9F28956C7559298CAE253686?redirect=%2Fweb%2Fguest%2Fcourses-online7)

**Indicadores avaliación:**

- Número de actividades desenvolvidas.
- Número de profesoras e profesores participantes
- Número de alumnos e alumnas participantes
- Número de ANPAS contactadas
- Número de proxectos ou actuacións desenvolvidas coas ANPAS
- Evolución no número de mulleres nas directivas dos centros e cargos que ocupan.

**ACTUACIÓN 40**

**Sensibilización e implicación dos colectivos profesionais da saúde na promoción da perspectiva de xénero na administración e atención sanitaria.**

**En que consiste?**

- Implicar aos centros de saúde nunha estratexia de traballo colaborativa aproveitando o seu papel relacional coas mulleres.
- Aproveitar o nivel de coñecemento e capacidade de diagnóstico do persoal sanitario á hora de identificar necesidades e problemas da saúde das mulleres que axuden á planificación de actividades.
- Implicar ao persoal sanitario na valorización do seu traballo e animalos, a través da información e formación, a desenvolver o seu traballo desde unha perspectiva de xénero.
- Convidar ao persoal dos centros de saúde de cada zona, dos hospitais de referencia, das farmacias, ou de posibles asociacións de apoio sobre determinadas doenzas de especial incidencia nas mulleres (cancros de mama e útero, anorexia e bulimia, fibromialxia, osteoporose, etc). Deste xeito implícase ao persoal sanitario da zona, se lle valora o seu traballo e se lle dá un pulo a que o enfoquen desde a perspectiva de xénero.
- Promover a formación e autoformación do persoal sanitario para incorporar a perspectiva de xénero.
- Diseñar un Plan de Igualdade para os Centros de Saúde que así o demanden.

#### Que obxectivos persegue?

- Incorporar a perspectiva de xénero no traballo cotián dos centros de saúde e hospitais de referencia así como de profesionais da saúde que traballan fóra do ámbito público.
- Promover a saúde e a calidade de vida das mulleres e das súas familias

#### Proposta de contidos

- Organización dunhas xornadas onde se conviden a persoas expertas en saúde e xénero coa finalidade de formarse
- Libroforum
- Diseñar desde os CIM un Plan de Igualdade para os centros de saúde que así o requiran.

#### Como desenvolver esta actuación?

##### *Xornadas*

- Identificar as demandas do persoal sanitario en canto a formación de xénero (atención á violencia de xénero, dereitos sexuais e reprodutivos, enfermidades ou doenzas con máis incidencia nas mulleres, atención primaria ás mulleres, tratamentos, etc...)
- Facer unha indagación sobre que organizacións ou persoas expertas poden estar dispoñibles en cada materia
- Organizar as xornadas.
- Facer difusión a través dos medios de comunicación.
- Ao remate das actividades programadas, realización dunha avaliación desde o centro CIM, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara novas actividades

##### *Libroforum*

- Seleccionar un material de especial interese para traballar a transversalidade da perspectiva na saúde, por exemplo: Valls-Llobet, Carmen, *Mujeres, salud y poder*. Colección. Feminismos de Cátedra. 2009
- Convocar un encontro para facer a actividade convidando ao persoal sanitario da zona.
- Ao remate das actividades programadas, realización dunha avaliación desde o centro CIM, se é posible en colaboración coas entidades que colaboren na actividade, para identificar aprendizaxes cara novas actividades.

##### *Plan de Igualdade para os Centros de Saúde e Hospitais*

- Indagar se os Centros de saúde contan con esta ferramenta.
- Facer a proposta de elaboración e deseño por parte do persoal do CIM
- Facer un diagnóstico sobre a situación a través dunha investigación

- Establecer, conxuntamente cos e coas responsables dos centros, as áreas prioritarias, os obxectivos, as accións que se van realizar, axentes responsables, cronogramas e recursos e orzamentos dispoñibles.
- Posta en marcha
- Avaliación

#### Que precisamos?

- Directorio de persoal dos centros de saúde ou hospitais de referencia e de farmacias con conciencia de xénero dispostas a participar nunha charla, persoas pertencentes a asociacións de apoio a enfermidades con especial incidencia nas mulleres.
- Lugares para a realización das charlas ou encontros

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

Ministerio de Sanidade, Servizos Sociais e Igualdade. Formación en xénero e saúde  
[http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02\\_t02.htm](http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/e02_t02.htm)

Asociación de mulleres para a saúde: <http://www.mujeersparalasalud.org/>

Ehrenreich, Barbara English, Deidre Presentac de Carme Valls i Llobet *Por tu propio bien. 150 años de consejos expertos a mujeres*. Capitán Swing. 2010 (1989)

Guías técnicas do Plan de Atención Integral á saúde das mulleres. SERGAS. Xunta de Galicia  
<http://www.sergas.es/gal/muller/docs/PMG03.pdf>

Ortiz Gómez, Teresa, *Medicina, historia y género. 10 años de investigación feminista*. KRK

Red Caps, Red de mulleres profesionais de la salud. <http://www.caps.cat/redcaps.html>

Revista Mujer y salud. <http://mys.matriz.net/>

Sanz, Fina, *Los laberintos de la vida cotidiana. La enfermedad como autoconocimiento, cambio y formación*. Kairós. 2002

Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia: <http://igualdade.xunta.es/>

Valls-Llobet, Carmen, *Mujeres invisibles*. Debolsillo. 2006

Valls-Llobet, Carmen, *Mujeres, salud y poder*. Colecc. Feminismos de Cátedra. 2009.



## ACTUACIÓN 41

### Facilitar a incorporación da perspectiva de xénero na programación cultural, deportiva e de ocio

#### En que consiste?

Na estratexia de buscar unha dinámica de maior coordinación cos axentes do territorio na realización de iniciativas de promoción da Igualdade de xénero, o CIM pode posicionarse como un provedor de recursos e ideas que redunden, ao tempo, nunha maior capacidade de acción das entidades ás que dirixa esta oferta.

A idea é, por tanto, que o Centro ofrezca propostas de actuación e/ou guías e recursos que podan sustentar as actividades que decidan incorporar as entidades sociais en materia de igualdade. Enténdese que, deste xeito, pode reforzar tamén o interese e a valoración que fagan estas entidades pola perspectiva de xénero.

Mais importante aínda, o CIM estará a colaborar, e a promover a cooperación entre axentes, para o desenvolvemento do tecido sociocomunitario e a normalización da perspectiva de xénero nas súas actividades.

#### Que obxectivos persegue?

- Implicar ao entramado cultural e de ocio no desenvolvemento de actividades en materia de igualdade.
- Trasladar novas actividades, con perspectiva de xénero, a todos os públicos.

#### Proposta de contidos

- Proposta de actividades orientadas a dar información ao público destinatario.
- Proposta de actividades de dinamización e concienciación.

#### Como desenvolver esta actuación?

- 1.O CIM elabora unha serie de fichas que describen os pasos para organizar distintas actividades de información, concienciación o dinamización que outras entidades poden considerar interesantes.
- 2.Esta proposta envíase ás entidades asociativas, aos Centros Sociocomunitarios e aos centros escolares.

- 3.O Centro contacta con estas entidades e identifica aquelas que teñan interese en realizar algunha actividade. En caso afirmativo, presta apoio naquelo que sexa necesario.
- 4.O Centro pode reforzar esta estratexia a través da convocatoria dalgunha Mesa de Traballo.

#### Que precisamos?

- Un formato modelo para a elaboración das fichas que recollen cada unha destas actividades propostas.
- Recursos para a difusión: web, correo electrónico, redes sociais, documento de síntese do Programa.
- Contactos personalizados cos axentes que no territorio son mais relevantes para a temática da Igualdade.
- Recursos TIC que permitan un traballo en rede, non presencial.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

Programa de Mainstreaming de xénero do Instituto da Muller":

[http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244651786411&language=eu\\_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ\\_Generico](http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244651786411&language=eu_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico)

La incorporación de la perspectiva de género a la gestión local de la actividad deportiva". FEMP:

[http://www.diba.cat/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5d85c9c4-f6c1-4f8b-9694-72e14532404b&groupId=1295730](http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=5d85c9c4-f6c1-4f8b-9694-72e14532404b&groupId=1295730)

La perspectiva de género en las ONGDs andaluzas": Mujeres en zona de Conflicto:

<http://www.mzc.es/formacion/El%20g%C3%A9nero%20en%20las%20ONGDs%20andaluzas.pdf>

#### Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?

Empresas relevantes, asociacións empresariais, etc.

Asociacións, iniciativas comunitarias, etc.

Centros Sociocomunitarios.

Centros escolares.

#### Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?

Ao longo do período de vixencia do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

Número de entidades e persoas que teñen participado nestas actividades.

Número de entidades que teñen participado nesta iniciativa desenvolvendo actividades.

Número de actividades desenvolvidas.

## ACTUACIÓN 42

### Asesoramento e divulgación de recursos para a mellora da comunicación e aplicación do uso non sexista da linguaxe nas asociacións

**En que consiste?**

- Implicar ás entidades e colectivos do concello no correcto uso da linguaxe e comunicación, nos diferentes soportes escritos que empregan, tanto na comunicación interna como na de uso externo.
- Aproveitar a rede de dinamización e capacidade de acceso á poboación para trasladar a socias e socios formas inclusivas de comunicarse.
- Visualizar e por en valor a comunidade de mulleres participantes no entramado asociativo, maioría de usuarias de servizos e actividades das entidades e pilares das bases dos colectivos sociais.
- Xerar un novo espazo relacional do CIM coas entidades sociais, visibilizando o seu labor de apoio aos colectivos sociais.

**Que obxectivos persegue?**

- Incorporar unha linguaxe inclusiva nos documentos e comunicados de uso normalizado nas asociacións.
- Achegar ás entidades a súa capacidade transformadora a prol da igualdade e a súa responsabilidade neste eido.
- Recoñecer e animar ao traballo das entidades e implicación coa igualdade

### Proposta de contidos

- Organización dunhas xornadas abertas a entidades onde dar a coñecer as actividades formativas e informativas.
- Pódese contactar previamente coas directivas, facendo especial traballo coas persoas responsables das comunicacións (convocatorias, publicidade de actividades, xestión de correos electrónicos, etc9

### Como desenvolver esta actuación?

#### Taller:

#### 1. *Perspectiva de xénero na comunicación*

- Identificación das vías de comunicación que empregan os homes e as mulleres de modo diferencial.
- A aplicación de boas prácticas para evitar un uso sexista da linguaxe.
- O deseño dun plan de imaxe de comunicación externa dando a coñecer a adecuada perspectiva de xénero posta desde das entidades.

#### 2. *Comunicación externa sobre a perspectiva de xénero*

- Co fin de facilitar á entidades unha imaxe socialmente responsable con respecto á igualdade de oportunidades procurarase pór en marcha unha campaña de comunicación externa que difunda as medidas adoptadas en materia de igualdade que facilite unha maior aprobación social. Para iso poderanse pór en marcha actuacións tales como:
- Encontros, foros ou xornadas con outras entidades que traballen a igualdade de oportunidades de maneira que sirva de experiencia e aprendizaxe
- 

#### 3. *Recollida de formularios e documentos para a súa revisión e adaptación*

Unha vez celebrados os obradoiros de formación, realizase un traballo coas entidades para a identificación de documentos de uso xeneralizado, e a súa adaptación, Este proceso pode realizarse de forma autonomía olas entidades coa apoio e contraste do revisión CIM. Mesmo se podería implica á area de normalización lingüística do Concello.

### Que precisamos?

- Directorio de persoal de entidades, identificación de persoas responsables da produción de información.
- Contactos con entidades que xa teñan unha experiencia na aplicación de uso non sexista da linguaxe para trasladar a experiencia, posibles dificultades, erros comúns, etc.
- Recoñecemento tipo premio simbólico ás entidade que realice maiores cambios e esforzos.

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

- Guía para o fomento de usos non sexistas dirixida a asociacións Ayuntamiento de Viitoria-Gasteiz. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/53/21/5321.pdf>

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

Entramado asociativo en xeral

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de vixencia do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

Número de entidades e persoas que teñen participado nestas actividades.

Número de entidades que teñen participado nesta iniciativa desenvolvendo actividades.

Número de consultas

Número de actividades desenvolvidas.

Número de escritos e formularios adaptados

## ACTUACIÓN 43

### Apoio á creación de Vogalías das mulleres nos colectivos sociais

#### En que consiste?

- Na creación e dinamización de espazos liderados por mulleres onde desenvolver unha actuación propias desde a realidade e necesidades do colectivo.
- Visualizar ao concello comprometida co promoción da participación das mulleres no ámbito público e privado.

#### Que obxectivos persegue?

- Implicar ás entidades e colectivos do concello na creación de espazos propios de mulleres para desenvolver actuacións de promoción da igualdade dirixidas a socias e cidadanía en xeral.
- Visualizar a presenza das mulleres no entramado asociativo, poñendo en valor a capacidade súa transformadora na sociedade.
- Dinamizar a participación das mulleres dentro das entidades sociais e crear espazos de encontro con outras experiencias.
- Implicar as entidades e colectivos na promoción da igualdade.
- Crear e apoiar espazos propios da mulleres dentro das entidades.

#### Proposta de contidos

- Estudo do Regulamento de participación cidadá do Concello.
- Adaptación dos estatutos da asociacións para a creación das vogalías dentro das súas estruturas e organización.
- Deseño de reunións de traballo coas entidades sociais para a creación das Vogalías.
- Identificación de experiencias cercanas e organización dun encontro para o intercambio das iniciativas.

**Que precisamos?**

- Directorio de entidades e colectivos.
- Regulamento de Participación e estatutos das entidades.
- Identificación de experiencias similares noutros colectivos.
- Persoal de entidades, identificación de persoa responsables da produción de información.

**Que ferramentas poden resultar de utilidade?**

- Femienino y puklara. Concello de Gijón. <http://igualdad.gijon.es/page/10696-encuentro-vocalias-de-la-mujer>
- Guía para o fomento de usos non sexistas dirixida a asociacións Ayuntamiento de Viitoria-Gasteiz. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/53/21/5321.pdf>

**Con que persoas ou colectivos deberiamos contactar?**

Asociacións veciñais en particular

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de vixencia do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

Número de entidades e persoas que teñen participado nestas actividades.

Número de entidades que teñen participado nesta iniciativa desenvolvendo actividades.

Número de Vogaláis creadas

Número de mulleres que conforman as Vogalías

## ACTUACIÓN 44

### identificación e contactación coas entidades xuvenís e colectivos recreativos para o deseño de actividades conxuntas

#### En que consiste?

- A capacidade do Centro para implicar ás entidades xuvenís e de ocio na promoción e traballo pola igualdade.
- As entidades xuvenís as asociacións e as iniciativas comunitarias teñen unha maior relevancia social e deben ser consideradas polo Centro como un activo potencial da súa actuación.
- É por isto que, especialmente este tipo de entidades, deben ser entendidas como un referente co que cómpre establecer unha comunicación próxima, personalizada e permanente.
- Ao tempo estamos en disposición de sensibilizar para que inicien estratexias a prol de igualdade e as incorporen as súas dinámicas e actividades de traballo de forma transversal.

#### Que obxectivos persegue?

Manter unha comunicación actualizada, que permita dar a coñecer en detalle a estratexia

- Coñecer o enfoque de traballo das entidades, especialmente nas actividades relacionadas coa promoción da Igualdade de xénero.
- Visualizar o seu potencial no desenvolvemento de actuacións.

#### Proposta de contidos

- Presentación do Centro: localización, servizos que ofrece, actividades desenvolvidas, rede de persoas e entidades colaboradoras desde o territorio, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Recollida de información sobre a actividade da entidade nas áreas que teñen relevancia para a actividade do Centro
- Contraste de posibilidades de colaboración.



#### Como desenvolver esta actuación?

- 1.O Centro realiza unha priorización das entidades que, pola súa relevancia, pode ter interese contactar. Esta identificación pode realizarse, en boa lóxica, a partir do mapa de axentes.
- 2.A partir de aquí, realízase unha programación previa, por parte do Centro dos contactos que se manterán ao longo do ano.
- 3.Conforme fora programado, o Centro procede a solicitar data para a entrevista a través de e-mail, carta e contacto telefónico.
- 4.Realización da entrevista na data asignada.
- 5.Rexistro da información recollida nunha ficha para cada entrevista.

#### Que precisamos?

- Mapa de axentes do territorio.
- Listado das asociacións rexistradas .
- Establecer as citas de xeito periódico.
- Ter claro que é o que se quere transmitir e o que se quere coñecer en cada entrevista.

#### Que ferramentas poden resultar de utilidade?

United Nations Environment Program. Manual, "El compromiso con los stakeholders". <http://www.accountability.org/images/content/2/0/204.pdf>

#### Con que persoas ou colectivos deberíamos contactar?

- Colectivos xunenís.
- Grupos informais de mozas e mozos
- Entidades de lecer
- Areas municipais de Mocidade, Cultura e Deportes

**Canto tempo precisamos para desenvolver a actuación?**

Ao longo do período de vixencia do Plan.

**Que indicadores podemos empregar para coñecer o funcionamento e impacto da actuación?**

- Número de contactos e entrevistas mantidas ao longo do ano.
- Número de accións desenvolvidas en colaboración coas entidades contactadas ao longo do ano.
- Número de participantes nas actividades, desagregados dos datos segundo sexo.