

The coat of arms of Brollón features a golden crown with a cross on top, set against a red background. Below the crown is a yellow shield containing a green tree with two clusters of red grapes. The entire emblem is centered on a white background with a blue border.

**I PLAN MUNICIPAL DE
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MULLERES E HOMES DO
CONCELLO DA POBRA DO
BROLLÓN
2007-2011**

ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN E XUSTIFICACIÓN**
- II. MARCO LEGAL.**
- III. ANÁLISE CONTEXTUAL.**
 - a. SITUACIÓN XEOGRÁFICA.**
 - b. RECURSOS MUNICIPAIS.**
 - c. ANÁLISE DA SITUACIÓN DA MULLER A NIVEL MUNICIPAL. ANÁLISE D.A.F.O.**
- II. LIÑAS DE ACTUACIÓN.**
 - ÁREA 1: SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMENTO E ACCESO Á INFORMACIÓN E AOS RECURSOS.**
 - ÁREA 2: COEDUCACIÓN E FORMACIÓN EN IGUALDADE.**
 - ÁREA 3: EMPREGO E CONCILIACIÓN.**
 - ÁREA 4: PARTICIPACIÓN E EMPODERAMENTO.**
 - ÁREA 5: SAÚDE E VIOLENCIA DE XÉNERO.**
- III. TEMPORALIZACIÓN.**
- IV. AVALIACIÓN DO PLAN.**
- V. BIBLIOGRAFÍA.**

Non cabe dúbida de que a sociedade na que vivimos está demandando das distintas administracións medidas nas que a igualdade de oportunidades entre os distintos colectivos que conforman esta sociedade plural na que nos desenvolvemos sexa o eixo que dirixa todas as accións que se leven a cabo. A realidade indica que acadar a igualdade real entre mulleres e homes supón un avance básico na abordaxe igualitaria da sociedade.

O I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello da Pobra do Brollón preséntase como un instrumento de traballo onde se recollen os obxectivos e actuacións municipais no eido da igualdade entre mulleres e homes. Obxectivos e actuacións que se tornarán en beneficios para o conxunto da cidadanía do Concello de A Pobra do Brollón: para os homes e mulleres que conforman esa cidadanía.

O Concello de A Pobra do Brollón conta cunha recente traxectoria política en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes; a elaboración e posta en marcha do presente plan converterase na materialización da incorporación da perspectiva de xénero e da dimensión da igualdade en todas as políticas e actuacións municipais.

O presente plan fundamentase na constatación de que a pesares de que existe un amplo marco normativo que garante a existencia dunha igualdade legal entre mulleres e homes; aínda temos presentes moitos atrancos para acadar a igualdade real. A realidade social pon de manifesto a presenza de discriminacións por razón de sexo debido á falta de concienciación sobre os beneficios que a igualdade entre mulleres e homes aporta a unha mellora real e efectiva da calidade de vida das persoas. É preciso polo tanto artellar unha serie de medidas que permitan coordinar todas aquelas actuacións que terán como obxectivo primordial e último acadar esa igualdade real entre mulleres e homes.

O ámbito local pola súa proximidade á poboación e polo seu coñecemento do contorno e os recursos existentes no mesmo, convértese no contexto ideal para poñer en marcha este tipo de medidas e actuacións.

O I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello da Pobra do Brollón enmárcase, xunto co V Plan do Goberno Galego para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2007-2010, nas recomendacións da Unión Europea polas que se insta aos gobernos a adoptar nas súas políticas medidas de erradicación de todo tipo de discriminación contra as mulleres, sendo o Goberno Local a instancia que debe tomar estas medidas por ser a máis achegada ás necesidades, intereses e inquiredanzas da cidadanía galega.

O I Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello da Pobra do Brollón constitúese no documento que recolle as medidas que dende o Concello se artellan en materia de igualdade, establecendo como liña estratéxica para todas as actuacións o fomento e práctica do mainstreaming de xénero en todas as políticas e medidas municipais. Sen esquecer tamén a importancia de medidas máis específicas de discriminación positiva que, dado que se trata do I plan, deberán estar presentes de cara a establecer unha liña básica de actuación fronte aos diferentes tipos de discriminación que sofren as mulleres do noso concello. Así, o plan artículase ou divídese nunha serie de áreas de actuación nas que se recollen aqueles ámbitos considerados de especial importancia de actuación deste tipo de medidas.

II. MARCO LEGAL.

Son abundantes as normativas e declaracións que avogan pola erradicación das discriminacións entre as persoas, iniciando a súa andaina coa Declaración Universal dos Dereitos Humanos das Nacións Unidas (1948) ata a actualidade, onde nos atopamos con lexislación, directrices e plans de igualdade a todos os niveis (internacional, comunitario, nacional, autonómico e municipal).

Nos seguintes apartados recóllense aquelas normativas principais que a nivel internacional, estatal, comunitario e municipal serven de marco para a elaboración do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello da Pobra do Brollón.

II.I. Normativa internacional.

A Organización das Nacións Unidas:

- ❖ 1945: Asemblea Xeral da ONU, recolle na súa carta fundacional “...os dereitos humanos fundamentais...e a igualdade de dereitos de homes e mulleres”.
- ❖ 1948: Declaración Universal dos Dereitos humanos reproduce “...dereitos e liberdades sen distinción de raza, cor, sexo,...”
- ❖ 1967: Declaración sobre a Discriminación contra as Mulleres.
- ❖ 1975: Ano Internacional da Muller.
- ❖ 1979: Asemblea Xeral da ONU, aprobou a Convención sobre eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller.
- ❖ 1981: Entrada en vigor da CEDAW. Ratificado por España no ano 1984: Art. 3. “Os Estados Partes tomarán en todas as esferas, e en particular nas esferas política, social, económica e cultural, todas as medidas apropiadas, incluso de carácter lexislativo, para

asegurar o pleno desenvolvemento e adianto da muller, co obxecto de garantir o exercicio e goce dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais en igualdade de condicións có home”.

- ❖ 1999: Protocolo Facultativo á Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres – CEDAW- Organización das Nacións Unidas.
- ❖ 2002: Organización Mundial da Saúde : Informe Mundial sobre Violencia e Saúde.
- ❖ Conferencias Mundiais Sobre a Muller:
 - I México (1975): Igualdade, desenvolvemento e paz.
 - II Copenhague (1980): Participación na política, na toma de decisións, e na cooperación internacional.
 - III Nairobi (1985): igualdade das mulleres e plena incorporación aos procesos de desenvolvemento.
 - IV Beijing (1995): igualdade na esfera económica, social, cultural e política. Considera que o cambio da situación da muller afecta á sociedade no seu conxunto; que a sociedade do futuro e o pleno dereito económico e social non se vai a producir se non se conta coa participación plena das mulleres, e o tratamento das políticas da muller non pode ser sectorial e ha de integrarse no resto das políticas (Mainstreaming).
 - Beijing +5, (2000) Nova Iorque: Conferencia “A muller no ano 2000 : Igualdade entre os xéneros, desenvolvemento e paz para o século XXI” Organización das Nacións Unidas.

A Organización Internacioanal do Traballo:

- ❖ 1919: por un traballo de igual valor un mesmo salario.
- ❖ 1958: convenios contra a discriminación no traballo, igual remuneración e reparto de responsabilidades familiares.
- ❖ 1975: igualdade de trato e de oportunidades para as traballadoras.
- ❖ 1985: igualdade de trato e de oportunidades para os traballadores /as no traballo.

A Unión Europea:

- ❖ 1957: TRATADO DE ROMA: “...igualdade de retribución entre os traballadores masculinos e femininos para un mesmo traballo...”.
- ❖ 1961: A Carta Social Europea (ratificada por España en 1980)
“...debe garantir a igualdade de trato entre homes e mulleres...resulta conveniente desenvolver medidas que permitan conciliar as súas obrigas profesionais e familiares”.
- ❖ 1997: TRATADO DE ÁMSTERDAM: igual retribución para traballos que teñan igual valor.
- ❖ Carta dos Dereitos Fundamentais da UE (1999-2000), Art. 23:

“ A igualdade entre homes e mulleres será garantida en todos os ámbitos, inclusive en materia de emprego, traballo e retribución. O principio de igualdade non impide o mantemento ou adopción de medidas que ofrezan vantaxes concretas en favor do sexo representado”.

- ❖ Proxecto de Tratado Constitucional da UE (2002-2003) Art. I-III:

“A Unión combaterá a exclusión social e a discriminación e fomentará a xustiza e a protección sociais, a igualdade entre mulleres e homes, a solidariedade entre as xeracións e a protección dos dereitos do neno”.

- ❖ DIRECTIVA 76/207/CEE; art. 3. “ A aplicación do principio de igualdade de trato supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo nas condicións de acceso, incluídos os criterios de selección, aos empregos, os postos de traballo, calquera que sexa o sector ou rama de actividade e a todos os niveis da xerarquía profesional”.
- ❖ 2000: RESOLUCIÓN DO CONSELLO E DOS MINISTROS DE TRABALLO E ASUNTOS SOCIAIS: Relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na vida profesional e familiar. (2000/C 218/02).
- ❖ 2000: DIRECTIVA 2000/78 CE do Consello: relativa ao establecemento dun marco xeral para a Igualdade de trato no emprego e na ocupación.
- ❖ Recomendación 96/694 da Comisión sobre a participación equilibrada de mulleres e homes no proceso da toma de decisións.
- ❖ 2002: DIRECTIVA 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello de 23 de setembro de 2002 que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións de traballo.
- ❖ Iniciativas comunitarias: NOW, ADAPT, EQUAL, UR-BAL.

II.II. Normativa estatal:

- ◆ **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978).**
- ❖ Art. 9.2: “corresponde aos poderes públicos veras condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra

sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.

- ❖ Art. 14: “os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

◆ **ESTATUTO DOS/AS TRABALLADORES/AS (1980).**

- ❖ Ten como fin: regular a non discriminación en varios eidos: acceso ao emprego por razón de sexo, relacións laborais, sistema de clasificación profesional, ascensos e remuneracións.

INSTITUTO DA MULLER:

- ❖ Creado en 1983. Organismo autónomo, adscrito ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, responsable de velar e promover a efectiva igualdade entre as persoas de ambos os dous sexos e fomentar a participación da muller na vida política, cultural, económica e social.
-
- LEI 39/99 DE 5 DE NOVIEMBRE PARA PROMOVER A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR DAS PERSOAS TRABALLADORAS. B.O.E. 6/11/99. As medidas recollidas nesta lei pretenden mellorar a conciliación de tempos das persoas, introducíndose, entre outras, unha serie de modificacións no Estatuto dos/as Traballadores/as , na lei de Prevención de Riscos Laborais ou na lei de Servizos Sociais. Recóllense medidas de flexibilización do tempo de traballo, relativas a reducións de xornada laboral, para poder atender as responsabilidades familiares.
 - LEI 39/2006 DE 14 DE DICIEMBRE DE PROMOCIÓN DA AUTONOMÍA PERSOAL E ATENCIÓN ÁS PERSOAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA. Esta Lei pretende atender ás necesidades daquelas persoas que por atoparse en situación de especial vulnerabilidade, reunirán apoios para desenvolver as actividades esenciais da vida diaria. Comtempla como un dos seus principios básicos a inclusión da perspectiva de xénero.
 - LEI ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES. Destacamos o seu Título IV que se ocupa do dereito ao traballo en igualdade de oportunidades incorporando

medidas para garantir esa igualdade no acceso ao traballo, na formación e nas promocións profesionais. O artigo 44: “Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral” establece o recoñecemento de ditos dereitos para que así se fomente a asunción equilibrada das responsabilidades familiares. T

Xa no artigo 46 recóllese que para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar , entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer a conciliación laboral, persoal e familiar.

II.III. Normativa Autonómica:

- ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE GALICIA (1981). No seu artigo 4.1 sinala que “...os poderes públicos , desenvolverán accións encamiñadas a pormover as condicións de igualdade, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude”.
- SERVIZO GALEGO DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE DO HOME E DA MULLER, creado pola Lei 3/1991, de 14 de xaneiro. É un organismo adscrito actualmente á Secretaría Xeral de Igualdade da Vicepresidencia da Xunta de Galicia. O seu obxectivo é promover a igualdade de dereitos e a non discriminación entre homes e mulleres, a aprticipación e a integración da muller na vida social, cultural, económica e política de Galicia.
- LEI DE SERVIZOS SOCIAIS (1993). Sistema integrado de protección social orientado á prestación programada de atencións e servizos que posibiliten a mellora da calidade de vida e a participación das persoas e grupos, especialmente daqueles que sofren algún tipo de carencia, marxinação ou desatención, así como a prevención e eliminación das causas que están na orixe daquelas situacións.

Niveis de atención: PRIMARIA E ESPECIALIZADA.

Áreas de actuación (sectores de poboación: MINUSVALÍAS, VELLEZ, MULLER, DROGODEPENDENCIAS...)

SERVIZOS SOCIAIS PARA MULLERES: aqueles que facilitan a atención, acollida, información e asesoramento ás mulleres, co obxecto de previr ou dar resposta a situacións de emerxencia, discriminación, maltrato ou desamparo.

equipamentos: centros de asesoramento e de protección dos dereitos da muller, centros de acollida, residencias e outros de carácter especializado.

programas: fomento do emprego, formación profesional e cantos outros sexan necesarios para incentivar a participación da muller na vida política, económica, cultural, educativa e social.

- LEI 7/2004, DO 16 DE XULLO, GALEGA PARA A IGUALDADE DE MULLERES E HOMES. No marco desta Lei destacamos os seguintes puntos como directamente relacionados coa promoción da conciliación: No artigo 3º do Capítulo I recoñécese o dereito á maternidade e no Capítulo V establécese que coa finalidade de mellorar o benestar das familias e de facilitar a incorporación e a permanenciadas mulleres no mercado laboral, a Xunta de Galicia asume unha política de socialización das cargas parentais e familiares, instrumentada a través dun Plan integral de apoio á familia, o que incluírá, entre outras medidas:
 - a) A ampliación da rede pública de garderías, subvencionando o acceso dos fillos e das fillas de familias con escasos recursos económicos.
 - b) A atención nos colexios públicos a menores de doce anos en horarios máis extensos respecto dos lectivos, en colaboración coas asociacións de nais e pais do alumnado.
 - c) A implantación de servizos de comedor nas garderías e nos colexios públicos, en colaboración coas asociacións de nais e pais do alumnado, así como a dotación de servizo de acompañante no transporte escolar dos menores de seis anos.
 - d) A creación de garderías e de escolas infantís dentro ou preto de parques empresariais.
 - e) O fomento de medidas de apoio a familias con persoas dependentes, con especial atención á terceira idade, mediante centros axeitados á satisfacción das diferentes necesidades e/ou asistencia domiciliaria.

Así mesmo no seu Título II establece as condicións de emprego na Administración pública galega e recolle os dereitos de conciliación do emprego e da vida familiar.

- LEI 2/2007, DO 28 DE MARZO, DO TRABALLO EN IGUALDADE DAS MULLERES DE GALIZA. A lei ten por obxecto a integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais, cuxo exercicio rexerá pola aplicación transversal do principio de igualdade. No *art. 5* contémlanse os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral como manifestación

do dereito das mulleres e dos homes á libre configuración do seu tempo. Promoverase a corresponsabilidade a través do reparto entre mulleres e homes das obrigas familiares, das tarefas domésticas e do coidado de persoas dependentes mediante a individualización dos dereitos e o fomento da súa asunción por parte dos homes e a prohibición de discriminación baseada no seu libre exercicio.

O *título VI* regula os bancos municipais de tempo e os plans de programación do tempo da cidade, medidas de xestión municipal co apoio do departamento da Administración autonómica con competencias en materia de traballo e coas cales se pretende mellorar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- A estas leis debemos engadir a recente aprobación do V PLAN DO GOBERNO GALEGO PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES 2007-2010 e o PLAN DE FOMENTO DA CORRESPONSABILIDADE.

II.IV. Normativa Local:

- LEI REGULADORA DE BASES DE RÉXIME LOCAL (1985). No seu ART. 25.2 establece que o municipio levará a cabo unha serie de competencias entre as que cómpre destacar a recollida do apartado k): “prestación dos servizos sociais e de promoción e reinserción social”.
- LEI 5/1997, DO 22 DE XULLO, DA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE GALICIA:

ART. 80.2: O municipio exercerá unha serie de competencias entre elas a destacar a recollida no apartado o): “a execución de programas propios destinados á infancia, xuventude, MULLER e terceira idade.”

ART. 86.1: Para a xestión dos seus intereses e unha vez garantidos os servizos mínimos, o municipio tamén exercerá actividades complementarias das propias doutras administracións e en particular as relativas á: ... c) PROMOCIÓN DA MULLER.

III. ANÁLISE CONTEXTUAL.

a. SITUACIÓN XEOGRÁFICA E CARACTERÍSTICAS DA ZONA.



O Concello de A Pobra do Brollón sitúase na provincia de Lugo, entre a ribeira e a montaña. Pertencente a Comarca da Terra de Lemos, limita ó norte co Concello de Incio, ó sur con Quiroga, polo oeste con Bóveda e Monforte e polo leste con Folgoso do Courel e Quiroga.

Cunha superficie de 174'8 qm2 acolle a 2.291 habitantes distribuidos/as en 22 parroquias.

O sector gandeiro tórnase na principal actividade, atopándose en toda a zona, con predominio das pequenas explotacións de gando bovino de carne. As explotacións vacunas de leite están máis desenvolvidas en canto a mecanización e manexo, proporcionando algún posto de traballo externo.

Aparte destas actividades, o tipo de explotación máis extendido no concello é a explotación avícola (cebo de polos e pavos), sendo na maioría dos casos

cooperativas de grandes empresas bastante tecnificadas.

En definitiva a agricultura da zona caracterízase pola gran cantidade de explotacións de reducido tamaño e o elevado número de agricultores/propietarios.

En canto aos cultivos conta cunha produción en minifundios para o autoconsumo e alimentación animal, salvo nunha excepción en Salcedo, que conta coa presenza de produción de flor en invernadoiro e que estase a desenvolver de maneira satisfactoria.

O sector industrial localízase principalmente en serradoiros nos que se realiza o serrado e a preparación de envases e embalaxes de madeira. Tamén aparecen a fabricación doutras pezas de carpintería, portas, fiestras e outras pezas en madeira. Noutra banda, a extracción de rocas, conta con boas instalacións e alto grao de comercialización cun mercado nacional e mesmo internacional.

O sector servizos basease no pequeno comercio. Na hostalería atópase bastante desenvolvido, sobretudo grazas as axudas do Plan Leader, contando con numerosos restaurantes que ofrecen a gastronomía típica da zona e hospedaxes de turismo rural. No sector transportes existen pequenas empresas e algúns autotaxis.

b. RECURSOS MUNICIPAIS.

Recursos educativos:

O concello conta cun Centro de Educación Infantil e Primaria que acolle alumnado de Educación Infantil e Educación Primaria, contando na actualidade cun total de 45 alumnos e alumnas distribuídos nas diferentes etapas e cursos.

Recursos sanitarios.

En materia de sanidade conta con un Centro de Saúde con horario de atención de 09:00 a 14:00 horas de luns a venres. Teléfono: 982 43 03 51

Fax 982 43 02 61.

Dúas farmacias : Farmacia Manuela Touza Pérez: teléfono: 982 430 105; e Farmacia Cristina Touza Garma: teléfono: 982 430 003.

Recursos de tempo libre e culturais.

Casa da Cultura

Rúa Samoeiro, s/n

Tfno: 982 43 04 47

Biblioteca

Avda. Galicia, 50

Tfno: 982 43 04 56

Fax: 982 43 03 61

Servizos: Préstamo a domicilio. Lectura en sala.

Horario:

Luns a Venres de 11:00 a 14:00 horas; de 16:30 a 19:30.

Sábados: 10:00 a 13:00

Oficina de Información Xuvenil

Avda. Galicia, 50

Tfno: 982 43 05 46

Parque con zona verde equipado con zona recreativa infantil.

Campo de fútbol municipal dos Medos

Dirección: Os Medos S/N

Teléfono: 982430001

Campo de fútbol de 108 m X 69 m, De herba natural e con iluminación.

Pavillón polideportivo municipal

Dirección: Cr.Oteiro S/N

Teléfono: 982430001

Pista polideportiva de 44 x 22 m, altura de 7 a 10 m.

Pista de tenis

Dirección: Avda. de Galicia

Teléfono: 982430001

Pista para a práctica do tenis

Pista polideportiva da Ferreirua

Dirección: Valdolide

Teléfono: 982430001

Pista polideportiva de 44 X 22 m.

Local Social de Salcedo

Local Social de Ferreirúa

Local Social de Estación

Local Social de Pacios de Veiga

Local Social de Lamaigreja

Local Social de Abrence

Local Social de Piño

Local Social de Óutara

Local Social de Vilachá

Local Social de Eixón

Local Social de Canedo

Local Social de Barxa de Lor

Local Social de Ferreiros

Local Social de Cereixa

Servizos sociais.

O concello conta con servizos sociais de atención primaria e unha Educadora Familiar. Entre as prestacións sociais que se están a levar a cabo destacar as seguintes: teleasistencia, axuda a domicilio, axuda de emerxencia, pensións non contributivas, axudas individuais, RISGA.

Recursos para o fomento do emprego.

Área municipal de emprego e Técnico Local de Emprego.

Tecido asociativo.

Asociacións de mulleres:

Asociación de Mulleres Rurais “Miraflores”.

Asociacións culturais:

Asociación cultural O Acibo, Estación.

Área Recreativa de Saa.

Amucufasu- Banda de gaitas.

Asociacións xuvenís:

A. Xuvenil Júpiter, Estación.

A. Xuvenil de Ferreirúa.

A. Xuvenil Seixo de Salcedo.

A. Prestador de Servizos á Xuventude “A Choupeira”
de Pacios de Veiga.

Asociacións veciñais:

A. Pobra do Brollón.

A.V. Lamaiglesia.

A.V. Castroncelos.

A.V. da Ferreirua.

A.V. Santa María da Cabeza a Estación.

A.V. María Castaña de Cereixa.

A.V. Salcedo.

A.V. “Arnado” Pacios de Veiga.

A.V. de Ferreiros.

A.V. de Castrosante.

A.V. “Santa Mariña do Lor” Barxa do Lor.

A.V. de Pino.

A.V. de Abrence.

A.V. de Vilachá de Salvador.

Transporte público.

Empresa Monforte, Tfno: 982 40 26 94/ 982 40 50 17

Horarios:

10:15 - Pobra do Brollón-Monforte de Lemos

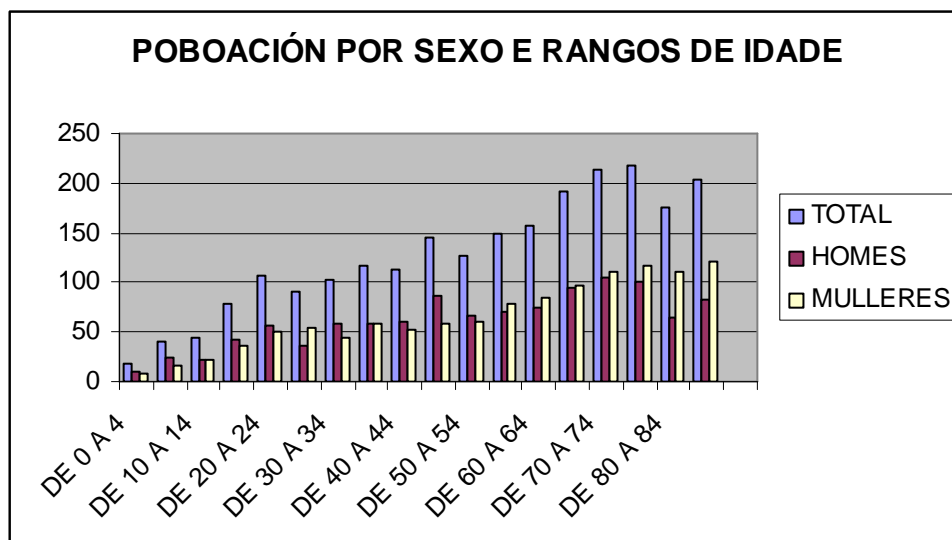
14:20 - Monforte de Lemos-Pobra do Brollón

18:30 – Monforte de Lemos-Pobra do Brollón

c. SITUACIÓN DA MULLER A NIVEL MUNICIPAL.

1. DATOS DEMOGRÁFICOS POR SEXO.

GRÁFICA 1: Pirámide de poboación



Fonte: INE. Padrón Municipal de Habitantes. Ano 2006.

Táboa 1. Estrutura da poboación por idade e sexo:

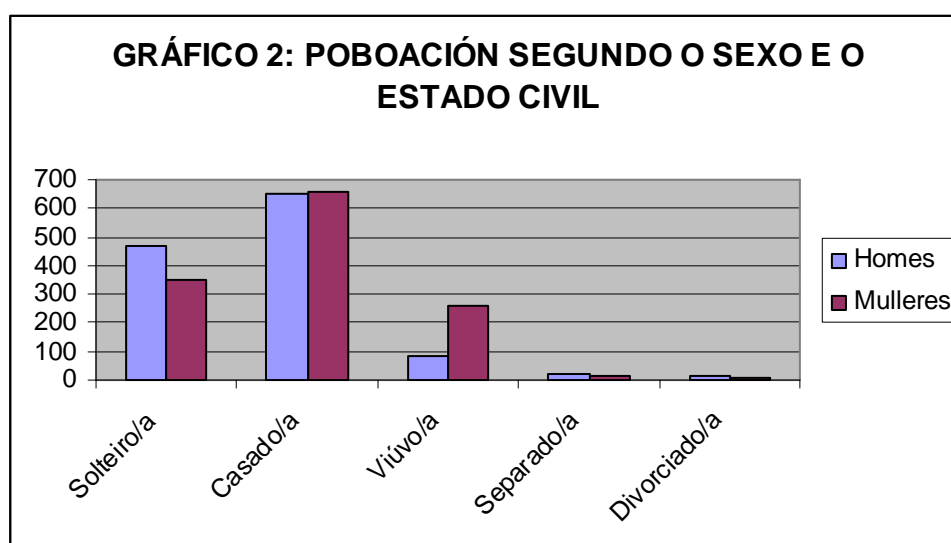
	HOMES		MULLERES		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
00-14 anos	57	55.33	46	44.66	103
15-64 anos	610	51.43	576	48.57	1186
65 e máis	447	44.61	555	55.39	1002
Total	1114	48.62	1177	51.38	2291

Fonte: Instituto Nacional de Estadística. Ano 2006.

Táboa 2. Poboación segundo o sexo e o estado civil.

	Homes	Mulleres
Solteiro/a	468	353
Casado/a	652	657
Viúvo/a	83	257
Separado/a	20	15
Divorciado/a	13	9

Fonte: IGE. 2001



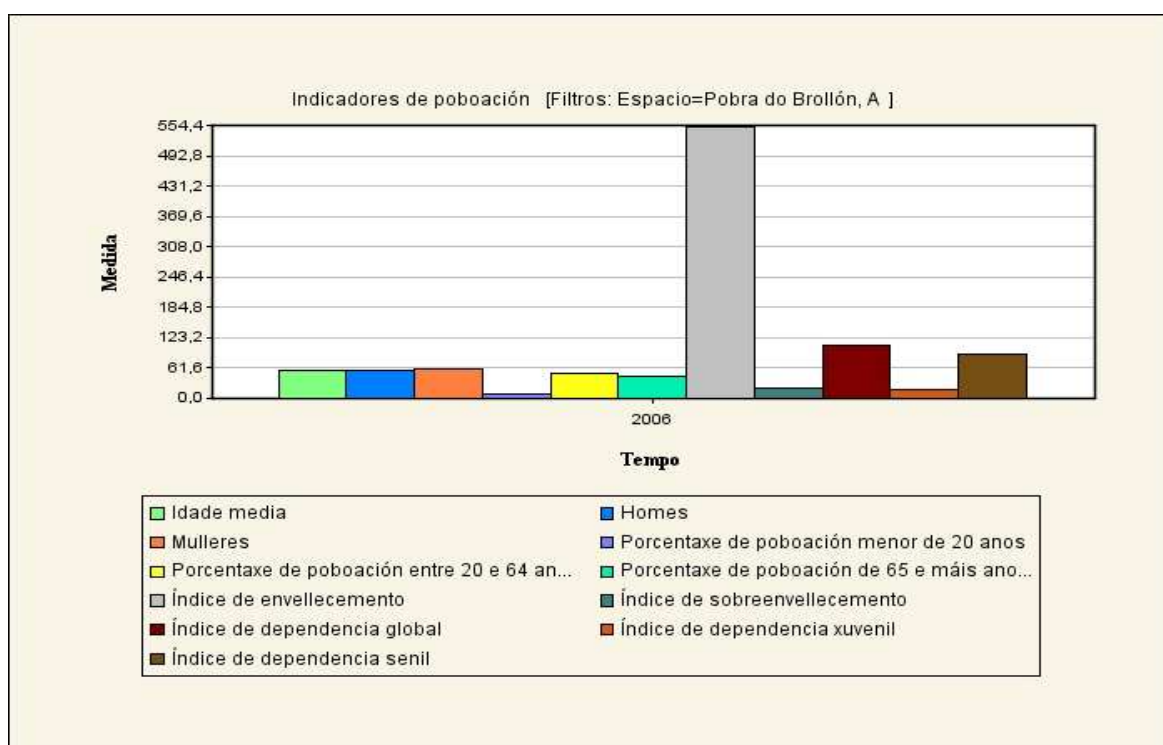
Fonte: IGE 2001.

Táboa 3: CRECEMENTO DA POBOACIÓN.

NACEMENTOS		4
	HOMES	2
	MULLERES	2
DEFUNCIÓNS		65
	HOMES	21
	MULLERES	44
SALDO VEXETATIVO		-61
MATRIMONIOS		3

Fonte: IGE. Datos do 2006 (provisionais)

Gráfico 3. Indicadores de poboación.



Fonte: IGE. Ano 2006

Táboa 4. Movementos migratorios.

Movementos migratorios	Emigracións	Inmigracións	Período	Fonte
Á mesma provincia	55	40	2006	INE
A outra provincia	26	10	2006	INE
A outra comunidade	29	9	2006	INE
Estranxeiro	5	18	2006	INE

	HOMES	MULLERES	TOTAL
UNIÓN EUROPEA	13	10	23
ALEMANIA	2	1	3
FRANCIA	0	2	2
REINO UNIDO	1	1	2
RESTO DE EUROPA	0	0	0
ÁFRICA	6	0	6
MARRUECOS	6	0	6
AMÉRICA	6	11	17
COLOMBIA	2	3	5
PERÚ	0	1	1
ASIA	0	0	0
TOTAL ESTRANXEIROS/AS	25	21	46
TOTAL POBOACIÓN	1114	1177	2291

Fonte: INE 2006

2. NIVEL EDUCATIVO.

Táboa 5: Taxa de analfabetismo segundo o sexo.

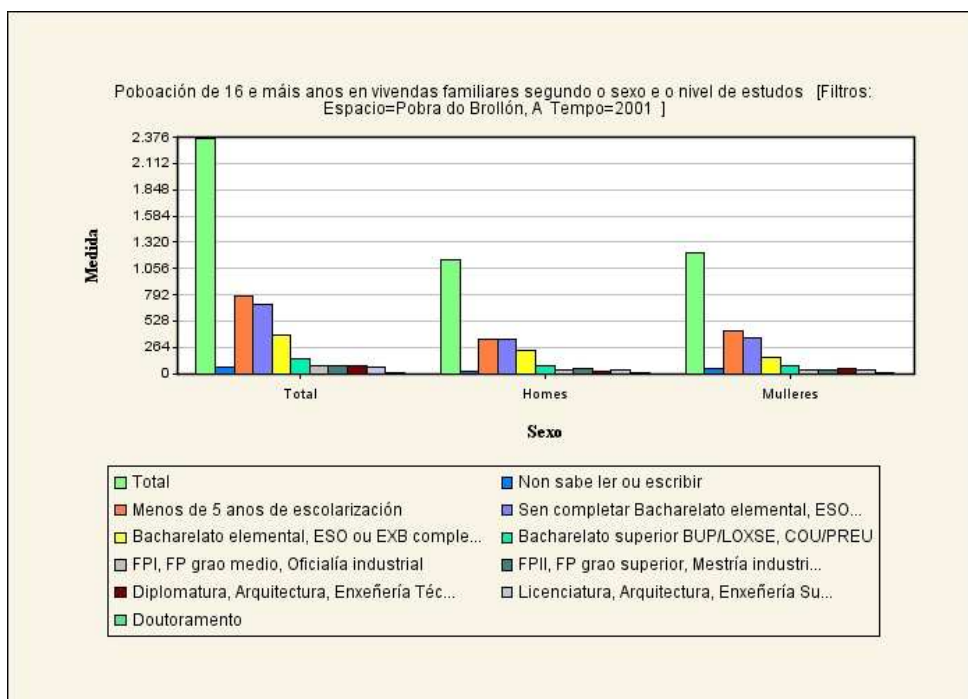
A POBRA DO BROLLÓN			GALICIA		
TOTAL	HOMES	MULLERES	TOTAL	HOMES	MULLERES
2.7	1.7	3.6	2.1	1.0	3.0

Fonte: IGE. Datos censo 2001.

Táboa 6: poboación de 16 e máis anos por titulación académica segundo o sexo.

	Total	Homes	Mulleres
Total	2.367	1.149	1.218
Non sabe ler ou escribir	64	20	44
Menos de 5 anos de escolarización	772	345	427
Sen completar Bacharelato elemental, ESO ou EXB	695	341	354
Bacharelato elemental, ESO ou EXB completo	392	230	162
Bacharelato superior BUP/LOXSE, COU/PREU	150	75	75
FPI, FP grao medio, Oficialía industrial	72	38	34
FPII, FP grao superior, Mestría industrial	78	46	32
Diplomatura, Arquitectura, Enxeñería Técnica	72	23	49
Licenciatura, Arquitectura, Enxeñería Superior	70	30	40
Doutoramento	2	1	1

Gráfico 4: poboación de 16 e máis anos por titulación académica segundo sexo.



Fonte: IGE. Censo 2001.

3. MERCADO LABORAL.

Taxas de actividade, ocupación e paro da poboación de 16 e máis anos segundo o sexo:

	Total Homes Mulleres		
Taxa de actividade	37,8	45,1	31,0
Taxa de ocupación	33,1	39,5	27,1
Taxa de paro	12,4	12,4	12,5

Fonte: IGE 2001.

Mulleres demandantes de emprego por grupos de idade:

Menor de 18	18 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 44	Maior de 44	Total mulleres demandantes	Taxa de mulleres
0	5	12	8	3	31	59	53,64%

Fonte: Observatorio ocupacional do Servizo Público de Emprego Estatal de Lugo. 2006

Contratos por grupos de idade de mulleres:

Menor de 18	18 a 24	25 a 29	30 a 39	40 a 44	Maior de 44	Total mulleres demandantes	Taxa de mulleres
1	9	17	31	20	11	89	39,38%

Fonte: Observatorio ocupacional do Servizo Público de Emprego Estatal de Lugo. 2006

Demandantes e paro rexistrado segundo sexo:

HOMES		MULLERES		TOTAL	
DEMANDANTES	PARADOS	DEMANDANTES	PARADAS	DEM.	PARAD.
51	36	59	46	110	82

Fonte: Observatorio ocupacional do Servizo Público de Emprego Estatal de Lugo. 2006

Contratos segundo sexo:

HOMES	MULLERES	TOTAL
137	89	226

Fonte: Observatorio ocupacional do Servizo Público de Emprego Estatal de Lugo. 2006

Poboación ocupada segundo sexo e ocupación:

	Total Homes Mulleres		
Total	784	454	330
Dirección das empresas e das administracións públicas	52	33	19
Técnicos e profesionais científicos e intelectuais	64	27	37
Técnicos e profesionais de apoio	36	20	16
Empregados de tipo administrativo	44	17	27
Traballadores de servizos de restauración, persoais, protección e vendedores	90	30	60
Traballadores cualificados na agricultura e na pesca	257	126	131
Artesáns e traballadores cualificados das industrias manufactureiras, da construción e da minería	98	89	9
Operadores de instalacións e maquinaria, e montadores	75	65	10
Traballadores non cualificados	67	46	21
Forzas armadas	1	1	0

Fonte: IGE 2001.

Poboación ocupada segundo sexo e situación profesional:

	Total Homes Mulleres		
Total	784	454	330
Empresario, traballador por conta propia	361	188	173
Que emprega persoal	45	26	19
Que non emprega persoal	316	162	154
Asalariado, traballador por conta allea	418	264	154
Con carácter fixo	242	154	88
Con carácter eventual	176	110	66
Outras situacións	5	2	3
Axuda familiar	1	0	1
Membro de cooperativas	4	2	2

Fonte: IGE 2001.

4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA.

Composición dos órganos da Administración Local:

CARGO	SEXO
ALCALDÍA E ASUNTOS SOCIAIS	HOME
OBRAS URBANAS E EMPREGO	MULLER
OBRAS RURAIS E ALUMEADO	HOME
MEDIO AMBIENTE	MULLER
CULTURA	HOME
MULLER E ORZAMENTO	HOME

ANÁLISE D.A.F.O.

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> ★ Inexistencia dunha traxectoria definida en materia de igualdade de oportunidades. ★ Perspectiva de xénero rudimentaria e puntual nas accións levadas a cabo. ★ Uso sexista da linguaxe na Administración. ★ Flata da concienciación da poboación da necesidade real da igualdade de oportunidades. ★ Falta de datos desagregados por sexos. ★ Elevada porcentaxe de mulleres que se dedican exclusivamente ao traballo reprodutivo, sendo escasa a porcentaxe de homes nesta actividade. ★ Taxa de paro feminina superior á masculina. ★ Actitude pasiva e anteposición do traballo reprodutivo. ★ Persistencia de sectores masculinizados e feminizados na ocupación. ★ Disfrute e predisposición desigual ao disfrute do tempo de lecer por razóns de sexo. ★ Falta de sensibilización de cara a importancia da prevención da violencia de xénero. ★ Envellecemento da poboación. 	<ul style="list-style-type: none"> ★ Sensibilización interna de cara ao traballo a prol da igualdade de oportunidades. ★ Implementación de actividades illadas sobre igualdade de oportunidades a diferentes colectivos. ★ Importante movemento asociativo. ★ Elevado número de asociación xuvenís. ★ Oferta de cursos. ★ Implantación de charlas acerca de determinadas enfermidades coma o Alzheimer. ★ Educadora familiar. ★ Técnico Local de Emprego. ★ Importante número de mulleres en cargos políticos. ★ Alto grao de disposición de cara á colaboración en materia de igualdade de oportunidades. ★ Afán de formación en materia de igualdade de oportunidades entre os/as responsables locais. ★ Existencia de recursos culturais. ★ Existencias de recursos asistenciais e sanitarios para a poboación. ★ Disposición positiva da comunidade educativa de traballar a prol da igualdade de oportunidades. ★ Disposición positiva dos diferentes colectivos.
AMEAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ★ Inexistencia dunha traxectoria definida en materia de igualdade de oportunidades. ★ Descoñecemento da temática por parte da sociedade en xeral. ★ Escaseza de participación en anteriores xornadas sobre violencia de xénero e igualdade dirixidas á poboación xeral. ★ A igualdade de oportunidades como ámbito recente de traballo. ★ A crenza de que é un asunto de mulleres ou que só debe interesar a uns/unhas poucos/as. ★ A consideración de que homes e mulleres xa teñen acadada a igualdade de oportunidades. ★ Presenza de estereotipos ocultos en moitos ámbitos (educativo, familiar, social, político). ★ Escaseza de información sobre igualdade de oportunidades para a poboación educativa. ★ Reprodución de estereotipos sexistas a través dos medios de comunicación social. ★ Educación diferencial de homes e mulleres. ★ Esterotipos de xénero nos procesos de selección de persoal. ★ Dobre xornada 	<ul style="list-style-type: none"> ★ Lexislación e amplo marco de políticas e medidas en prol da Igualdade de Oportunidades. ★ Referentes femininos da muller na política local. ★ Recursos e materiais non sexistas para o traballo con diversos colectivos, especialmente para a comunidade educativa. ★ Inclusión da coeducación no currículo educativo. ★ Importancia da conciliación da vida familiar e laboral: Plan de fomento da Corresponsabilidade da Xunta de Galicia. ★ Medidas de fomento do emprego dirixidas ás mulleres.

IV. LIÑAS DE ACTUACIÓN.

Como se sinalaba na introdución, o plan recolle unha serie de medidas e iniciativas que se encadran en 5 liñas básicas de actuación:

LIÑA 1: SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMENTO E ACCESO Á INFORMACIÓN E AOS RECURSOS.

LIÑA 2: COEDUCACIÓN E FORMACIÓN EN IGUALDADE.

LIÑA 3: EMPREGO E CONCILIACIÓN.

LIÑA 4: PARTICIPACIÓN E EMPODERAMENTO.

LIÑA 5: SAÚDE E VIOLENCIA DE XÉNERO.

Non debemos esquecer, sen embargo, que todas estas liñas de actuación responden ao obxectivo básico de integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a perspectiva de xénero en todas aquelas actuacións que se leven a cabo dende o Concello da Pobra do Brollón. Este obxectivo só será alcanzable se partimos dunha maneira de traballar baseada no principio de mainstreaming ou, o que é o mesmo, da transversalidade de xénero. Este enfoque supón reorganizar a maneira de entender a actividade política e cambiar a cultura organizativa e institucional co obxectivo de incorporar transversalmente as estratexias de igualdade de xénero a todas as políticas, todos os niveis e en todas as etapas, tendo en conta o diferente impacto que estas teñen para mulleres e homes.

Sen esquecer esta perspectiva xeral de intervención, referimos agora os obxectivos e actuacións que se levarán a cabo en cada unha das liñas de actuación abordadas no plan.

LIÑA DE ACTUACIÓN 1: SENSIBILIZACIÓN, ASESORAMENTO E ACCESO Á INFORMACIÓN E AOS RECURSOS.

Esta primeira liña de actuación que plantexamos é considerada como un dos piares fundamentais do plan, dado que é preciso como paso inicial a calquera actuación que pretenda levarse a cabo en materia de políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, partir da información, sensibilización e concienciación xeral sobre a situación de desigualdade que viven as mulleres na sociedade actual. Ao falar de desigualdade referímonos a todas aquelas manifestacións implícitas que día a día e en todos os ámbitos da vida se están dando. É ben sabido que na actualidade existen toda unha serie de medidas e políticas que aseguran a igualdade legal de oportunidades entre mulleres e homes; sen embargo é ben certo asemade que esta igualdade legal non se converte logo en igualdade real. Así seguen prevalecendo numerosas discriminacións que pesan sobre as mulleres. É preciso polo tanto que se ofrezca unha visión crítica da realidade actual que permita **visibilizar esas pautas estereotipadas e discriminatorias que aínda perviven na nosa sociedade**, revisando de maneira inquisitiva e crítica diversos principios e criterios profundamente arraigados na mentalidade da sociedade en xeral. Por outro lado é moi importante tamén que a poboación teña acceso aos distintos medios e recursos que proporcionarán o achegamento a unha igualdade real entre mulleres e homes.

OBXECTIVO 1.1.

Informar e sensibilizar á poboación en xeral sobre as distintas discriminacións que prevalecen sobre as mulleres en todos os ámbitos.

Acción 1.1 incorporación de módulos de igualdade de oportunidades nos cursos e accións formativas que se organicen no Concello da Pobra do Brollón.

Destinatarios/as: alumando dos cursos e accións formativas do concello.

Responsables: área de muller e de formación.

Acción 1.2. organización de charlas informativas, seminarios, xornadas, etc nas que se traten os diversos aspectos relacionados coa igualdade de oportunidades dirixidos aos distintos colectivos poboacionais do concello.

Destinatarios/as: poboación do concello.

Responsables: Área de muller.

Acción 1.3. elaboración de carteis e folletos de sensibilización e difusión do presente plan.

Destinatarios/as: poboación en xeral.

Responsables: concello da Pobra do Brollón.

Acción 1.4. organización e celebración dos días internacionais do 8 de marzo (“Día da Muller Traballadora”) e do 25 de novembro (“Día internacional en contra da violencia machista”) con obradoiros, carteis de sensibilización, charlas, proxeccións audiovisuais, etc.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 1.2.

Informar sobre os recursos públicos e privados específicos para mulleres e para a igualdade.

Acción 2.1 realización dun directorio de servizos e recursos para mulleres.

Destinatarios/as: poboación xeral e persoal do Concello.

Responsables: Área asuntos sociais.

Área de muller.

Acción 2.2.: campaña de difusión dos recursos existentes para mulleres.

Destinatarios/as: mulleres da Pobra do Brollón.

Responsables: Área asuntos sociais.

Área de muller.

Acción 2.3.: elaboración de publicacións periódicas coa información actualizada sobre servizos e recursos de intereses para mulleres.

Destinatarios/as: mulleres da Pobra do Brollón, poboación en xeral.

Responsables: Área asuntos sociais.

Área de muller.

Acción 2.4: creación dun espazo de información e asesoramento para as mulleres do Concello.

Destinatarios/as: mulleres da Pobra do Brollón.

Responsables: Área asuntos sociais.

Área de muller.

OBXECTIVO 1.3.

Favorecer a toma de conciencia e a implicación dos diferentes axentes políticos e sociais do concello en todos os aspectos relacionados coa igualdade de oportunidades de xeito que inclúan a perspectiva de xénero en todas as áreas de intervención.

Acción 3.1. difusión do plan de igualdade de oportunidades entre os distintos servizos municipais e os axentes sociais para a súa implicación e colaboración.

Destinatarios/as: servizos municipais e axentes sociais.

Responsables: Área de muller.

Acción 3.2: Establecemento de reunións de coordinación cos diferentes axentes sociais que exercen a súa labor neste Concello para o intercambio de información sobre as necesidades que pode presentar o colectivo feminino.

Destinatarios/as: axentes sociais do Concello.

Responsables: Concello da Pobra do Brollón.

Acción 3.3: Realización dunha recompilación de toda a normativa relativa ás mulleres e á igualdade de oportunidades e difusión da mesma entre todos os axentes sociais do concello.

Destinatarios/as: axentes sociais do Concello.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 1.4:

Visibilizar o papel das mulleres na nosa sociedade e, moi especialmente, na evolución do Concello da Pobra do Brollón.

Acción 4.1. utilización de nomes de mulleres para nomear espazos e edificios públicos.

Responsables: Área de obras urbanas e Área de obras rurais.

Acción 4.2. Organización de exposicións sobre mulleres na Historia, folletos informativos sobre mulleres importantes para o noso Concello, etc.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de cultura.

Acción 4.3. Creación na páxina web do Concello dun espazo no cal se aborden temáticas relacionadas co papel das mulleres no Concello e na sociedade lucense e galega en xeral.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de cultura.

OBXECTIVO 1.5:

Potenciar a eliminación do uso dunha linguaxe sexista na Administración Local.

Acción 5.1: revisión da documentación interna e, sobre todo, na dirixida ao público, coa finalidade de eliminar a linguaxe sexista que se poida ter utilizado.

Destinatarios/as: axentes sociais do Concello e poboación xeral.

Responsables: Concello da Pobra do Brollón.

Acción 5.2. elaboración dunha guía sinxela na que se recollan aqueles aspectos a ter en conta para utilizar unha linguaxe que non sexa sexista.

Destinatarios/as: persoal do Concello.

Responsables: Área de muller.

Acción 5.3. difusión da guía entre o persoal traballador do Concello mediante reunión de presentación da guía na que se exporá a importancia do uso non sexista da linguaxe. Así mesmo a guía estará tamén a disposición de calquera persoa cidadá do Concello.

Destinatarios/as: persoal do Concello e poboación xeral.

Responsables: Área de muller

OBXECTIVO 1.6:

Mellorar o acceso aos recursos mediante o achegamento das TIC ás mulleres do Concello.

Acción 6.1: organización de cursos de formación en TIC para mulleres: ofimática, internet e entorno web, etc.

Destinatarios/as: mulleres do Concello.

Responsables: Área de muller en colaboración co tecido asociativo.

LIÑA DE ACTUACIÓN 2: A COEDUCACIÓN E A FORMACIÓN EN IGUALDADE.

Coeducar é un proceso a través do cal se potencia o desenvolvemento de nenos e nenas, partindo da realidade dos dous sexos cara a un desenvolvemento persoal e unha construción social común e non enfrontada. Con esta proposta pretende superarse a tradicional educación mixta na que nenos e nenas, conxuntamente, a través dos contidos formativos, están recibindo mensaxes que constitúen unha educación diferencial. Esta coeducación, asemade, debe ser potenciada non só no ámbito educativo escolar, senón tamén no ámbito dos fogares, nos cales se están a perpetuar unha serie de estereotipos sexistas que inciden unha vez máis nunha socialización diferencial de nenos e nenas. Esta liña de actuación, que é fundamental para o cambio de actitudes, trata de abordar todas aquelas actuacións dirixidas a fomentar a evolución de mentalidades a favor do principio de igualdade entre todos e todas, coa finalidade última de diminuír as discriminacións. Así pois o cometido fundamental será **eliminar e/ou modificar actitudes, comportamentos, valores e normas sociais de cara ás xeracións vindeiras coa fin de evitar así a reprodución de estereotipos de xénero.**

Polo tanto será especialmente importante nesta liña de actuación o traballo man a man coa comunidade educativa, coas familias e todos aqueles axentes socializadores dos/as máis cativos/as. Sen embargo, non debemos

esquecer que a educación debe ser permanente e estar presente ao longo de toda a vida das persoas. Esta educación é fundamental para garantir a mellora da calidade de vida e polo tanto tamén se inclúen nesta liña de actuación todas aquelas actuacións educativas encamiñadas a **mellorar a situación educativa das mulleres**, sobre todo daquelas que no seu momento non puidesen acceder a unha educación regulamentada cando eran rapazas e mozas (recordemos que o número de mulleres con menos de 5 anos de escolarización é de 427).

OBXECTIVO 2.1:

Informar e sensibilizar á comunidade educativa sobre a importancia de adoptar unha postura crítica ante os estereotipos e as discriminacións sexistas, axudando a tomar conciencia dos efectos nocivos da educación sesgada, de cara ao desenvolvemento integral dos nenos e nenas.

Acción 1.1: organización de charlas informativas coa AMPA sobre aspectos relativos á igualdade de oportunidades entre nenos e nenas.

Destinatarios/as: pais e nais.

Responsables: Área de muller.

Acción 1.2: establecemento dun grupo de traballo coa comunidade educativa sobre aspectos relacionados coas diferentes manifestacións de estereotipos sexistas no ámbito escolar (linguaxe dos materiais, comportamentos na aula, resolución de conflitos, etc).

Destinatarios/as: profesorado, nais e pais e educadora familiar.

Responsables: educadora familiar, Área de muller.

Acción 1.3: establecemento de acción conxuntas coa comunidade educativa do Concello para traballar temas vinculados coa igualdade de oportunidades, especialmente con motivo da efemérides: 8 de marzo, Día Internacional da Muller Traballadora e 25 de novembro, “Día Internacional contra a violencia machista”.

Destinatarios/as: alumnado.

Responsables: comunidade educativa, Área de muller, outras Áreas.

Acción 1.4: asesoramento ao profesorado de cara á introdución do tema transversal da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no currículo escolar e facilitación de propostas de actividades ou materiais para levalo a cabo.

Destinatarios/as: profesorado.

Responsables: Área de muller.

Acción 1.5: proporcionar pautas para un tratamento non sexista da linguaxe en todos os materiais utilizados para o traballo cos nenos e nenas.

Destinatarios/as: centro educativo.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 2.2:

Proporcionar ao profesorado materiais e recursos para o traballo da temática na aula.

Acción 2.1: elaboración dun directorio de direccións web sobre recursos para a coeducación, materiais bibliográficos, unidades didácticas, etc.

Destinatarios/as: profesorado, poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.2: elaboración dunha guía de boas prácticas non discriminatorias na escola.

Destinatarios/as: profesorado.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.3: creación dun espazo de igualdade na biblioteca escolar e na biblioteca pública na que se recollan materiais didácticos, contos, novelas etc que aborden a temática da igualdade de oportunidades, que teñan un contido claramente non sexista e/ou que axuden á visibilización do papel das mulleres na nosa sociedade.

Destinatarios/as: comunidade educativa e poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 2.3:

Promover a participación das familias no eido escolar de cara ao traballo conxunto da educación en igualdade.

Acción 3.1: creación de espazos de reunión e participación das familias e o resto da comunidade educativa.

Destinatarios/as: familias e comunidade educativa.

Responsables: Área de muller, comunidade educativa.

Acción 3.2: organización de xornadas de educación en igualdade na que participen as familias e se realicen diversos obradoiros para traballar diversos aspectos da temática: o xogo, a corresponsabilidade, a violencia, a resolución de conflitos, etc.

Destinatarios/as: comunidade educativa.

Responsables: Área de muller, centro educativo.

OBXECTIVO 2.4:

Achegar a temática da igualdade de oportunidades aos adolescentes e xoves do Concello.

Acción 4.1: organización dun concurso dirixido a mozos e mozas no que se aborde a temática da violencia de xénero, a igualdade de oportunidades, a corresponsabilidade doméstica, o papel das mulleres na sociedade, etc (en cada edición pode elixirse unha temática diferente); onde o/a gañador/a obterá un premio a determinar.

Destinatarios/as: mozos e mozas do Concello.

Responsables: Área de muller, asociacións xuvenís.

Acción 4.2: organización de obradoiros que teñan como obxectivo o traballo de aspectos relacionados coa igualdade de oportunidades:

- Obradoiro de resolución de conflitos entre parellas adolescentes.
- Obradoiro de comportamento asertivo.
- Obradoiro de educación afectivo-sexual.
- Obradoiro de orientación profesional non sexista.

Destinatarios/as: mozos e mozas.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 2.5:

Promover acción formativas para mulleres adultas tendo en conta as condicións específicas deste colectivo.

Acción 5.1: sensibilización ás mulleres do Concello da importancia da participación nos diversos cursos que se ofertan dende o ámbito municipal e aqueles que se organizan nas diferentes asociacións do Concello.

Destinatarios/as: mulleres do Concello da Pobra do Brollón.

Responsables: Área de muller, tecido asociativo.

Acción 5.2: mellora da oferta formativa para que aumente a participación feminina, tendo en conta as súas demandas.

Destinatarios/as: mulleres do concello, poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

Acción 5.3: organización de exposicións, charlas, etc nas que se achegue o mundo da ciencia e as novas tecnoloxías á poboación feminina de todas as idades.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller.





LIÑA DE ACTUACIÓN 3: EMPREGO E CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, PERSOAL E LABORAL.

Na sociedade actual resulta impensable que se acade un axeitado desenvolvemento económico e social sen que exista unha integración de mulleres e homes no mercado laboral. A pesares de que na actualidade a incorporación da muller ao mundo do traballo é un feito indiscutible, tamén é certo que a porcentaxe que o fai é visiblemente inferior á dos homes, e ademais, as condicións distan de seren similares. Por un lado as mulleres presentan unha menor flexibilidade ante as demandas dado que o groso do colectivo feminino se concentra nun número limitado de profesións consideradas tradicionalmente como femininas (sector servizos, administrativas, docentes, servizo doméstico, etc). Por outro lado as condicións de traballo das mulleres adoitan seren máis precarias tanto no relativo a condicións e tipo de contrato (duración determinada, media xornada), coma no que ten que ver co salario percibido en comparación con homes nos mesmos postos. Finalmente son as mulleres as que na súa maioría desenvolven traballos da economía sumerxida o cal repercute tamén na súa calidade de vida presente e futura.

É polo tanto este campo un dos que presenta maiores dificultades para acadar unha igualdade de oportunidades para as mulleres xa que son numerosas as discriminacións e diferenzas que existen e son tamén moi diversos os factores que están a influír nesa discriminación, moitos deles ocultos.

Impulsar a igualdade de oportunidades neste eido significará, polo tanto, ter en conta todas esas discriminacións que impiden que se acade unha igualdade real entre mulleres e homes e implicar na súa eliminación a todos os axentes: traballadores/as e tecido empresarial.

Esta liña de actuación transcorre basicamente pola eliminación das discriminacións no ámbito laboral, pola facilitación de ferramentas e habilidades que permitan unhas mellores condicións de acceso e permanencia no emprego por parte das mulleres.

Pero todo isto non ten sentido se á par non intervimos noutra das grandes dificultades que as nosas mulleres atopan para a súa inserción no mundo laboral: a dificultade da conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral. De feito, cando as mulleres desempeñan un traballo remunerado, convértense a cotío en sufridoras dunha dobre ou tripla xornada que empeora notablemente a súa calidade de vida. Pero a intervención de cara ao fomento da conciliación non so ten beneficios nas mulleres traballadoras, senón tamén naquelas que non o son pola dificultade de renunciar a facerse cargo da vida familiar e, como non, tamén ten beneficios para o sector masculino da sociedade. Isto último polo feito de que se pretende romper estereotipos acerca do tradicional reparto de tarefas domésticas que aparta ao home de todo o relacionado co ámbito reprodutivo impedindo así que se involucre e participe de tarefas tan importantes coma a atención e o coidado dos propios fillos e fillas.

Así, esta liña de intervención recolle actuacións por un lado para **facilitar e impulsar a inserción laboral das mulleres do noso Concello** e por outro para **fomentar un reparto igualitario de tarefas familiares e conseguir así unha axeitada conciliación da vida familiar e profesional.**

OBXECTIVO 3.1:

Tratar de solventar as principais dificultades coas que se atopan as mulleres da Pobra do Brollón de cara á inserción profesional.

Acción 1.1: realización dun estudo sobre as principais dificultades coas que se atopan as mulleres do Concello para a inserción laboral.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de emprego.

Acción 1.2: accións formativas de cara á mellora de habilidades de busca de emprego.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 3.2:

Concienciar a persoal das entidades públicas e privadas da importancia de ter en conta a perspectiva de xénero.

Acción 2.1: formación en igualdade de oportunidades a empresarios/as da zona, persoal técnico do Concello, etc.

Destinatarios/as: empresarios/as, persoal técnico de emprego, etc.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.2: reunións informativas coas empresas da zona para promover a contratación de mulleres asesorando sobre a importancia do seu papel de cara á consecución dunha igualdade de oportunidades como factor de desenvolvemento do noso contorno.

Destinatarios/as: empresarios/as.

Responsables: Área de muller, Área de emprego.

Acción 2.3: elaboración de folletos informativos nos que se recollan as diferentes discriminacións da muller no traballo: discriminación salarial, acoso sexual, etc.

Destinatarios/as: poboación en xeral.

Responsables: Área de muller, Área emprego.

OBXECTIVO 3.3:

Promover a ocupación das mulleres en profesións nas que están tradicionalmente infrarrepresentadas.

Acción 3.1: xornadas informativas sobre a diversificación profesional, facendo fincapé na ampliación do campo profesional dos e das asistentes intentando que superen estereotipos profesionais ligados ao sexo.

Destinatarios/as: poboación en xeral.

Responsables: Área de muller, Área de emprego.

Acción 3.2: oferta de información non sesgada á hora de difundir actividades, accións ou ofertas de emprego.

Destinatarios/as: axentes sociais.

Responsables: Área de muller/ Área de emprego.

Acción 3.3: establecer criterios de discriminación positiva (preferencia, reserva de prazas, etc) á hora de seleccionar as persoas participantes nas accións formativas ocupacionais que se leven a cabo no ámbito municipal e que se consideren como tradicionalmente masculinizadas (carpintería, construción, cantería, etc).

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de emprego.

OXECTIVO 3.4:

Fomentar o autoemprego e a actividade empresarial das mulleres.

Acción 4.1: elaboración dun estudo no que se poña de manifesto a predisposición das mulleres do Concello de cara o autoemprego e cales serían aqueles xacementos nos que estarán predispostas a desenvolverse.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de emprego.

Acción 4.2: difusión de toda información relativa á actividade empresarial, axudas, subvencións, etc de cara a facilitar o autoemprego feminino.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de emprego.

Acción 4.3: organización de accións formativas en aspectos relacionados coa xestión empresarial dirixidas á poboación feminina.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de emprego, Área de muller.

OBXECTIVO 3.5:

Sensibilizar á poboación na necesidade e beneficios da conciliación da vida familiar, persoal e laboral.

Acción 5.1: elaboración dun estudo sobre reparto de responsabilidades no ámbito dos fogares do concello.

Destinatarios/as: familias do concello.

Responsables: Área de muller.

Acción 5.2: campañas de difusión a prol da conciliación e asunción e reparto de responsabilidades no ámbito doméstico.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 3.6:

Promover a adquisición de habilidades en homes e mulleres que capaciten para o desenvolvemento de responsabilidades familiares e traballo reprodutivo.

Acción 6.1: programación de cursos de corresponsabilidade con diferentes sectores da poboación (adolescentes, e poboación adulta) dirixidos a homes e mulleres: entre os dirixidos a homes, cursos de cociña, coidado de fillos/as, coidado da roupa, etc; entre os dirixidos a mulleres, cursos de fontanería básica, reparacións domésticas básicas, mantemento do automóbil, etc.

Destinatarios/as: mulleres e homes adolescentes e adultos.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 3.7:

Dotar de maiores recursos ao concello para a atención de menores e persoas dependentes.

Acción 7.1: estudo da viabilidade da creación dun centro de Día para persoas maiores e dependentes, con especial atención a persoas con problemas de Alzheimer e/ou demencia senil.

Destinatarios/as: persoas maiores e dependentes.

Responsables: Concello da Pobra do Brollón.

Acción 7.2: estudio da viabilidade de creación dun servizo de canguros/as dependente do concello para a atención dos/as menores.

Destinatarios/as: poboación menor.

Responsables: Concello da Pobra do Brollón.

OBXECTIVO 3.8:

Informar á poboación en materia de conciliación da vida laboral, familiar e laboral: recursos, lexislación, etc.

Acción 8.1: elaboración dunha guía de recursos no contorno de cara á conciliación.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

Acción 8.2: introducir nos cursos de formación existentes, módulos informativos sobre a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

Destinatarios/as: alumando cursos formativos.

Responsables: Área de muller.

LIÑA DE ACTUACIÓN 4: PARTICIPACIÓN E EMPODERAMENTO.

Esta liña de actuación refírese por un lado a todo aquilo que ten que ver coa potenciación da participación das mulleres do noso concello na vida social, na cultura e no disfrute do tempo de ocio. Por outro lado aborda tamén os temas relacionados coa visibilización do papel da muller na sociedade e no fomento da súa participación na vida social e política da comunidade.

Cando nos referimos á Igualdade de Oportunidades no disfrute do lecer atopamos varas trabas ligadas ao xénero, ou o que é o mesmo, debidas á diferente socialización e asunción de roles que tradicionalmente tivemos mulleres e homes. Dado que o noso concello conta cunha serie de recursos culturais e de lecer é preciso que sitios recursos sexan igualmente disfrutados por mulleres e homes, sendo de especial importancia neste senso a introdución da perspectiva de xénero en aspectos como a programación de actividades de tempo libre. Os horarios nos que se organizan, etc.

Por outro lado, como se sinalaba, aborda esta liña de actuación, aquelas accións referidas a aumentar a participación social e política das mulleres. Entendemos como participación social como a participación na vida pública e nos planos de decisión, aberta ao conxunto da poboación e na que deben estar representados/as de forma equitativa tanto homes como mulleres.

Aínda que dende a igualdade formal se garante o dereito de participación para ambos sexos, os datos poñen de manifesto que a realidade non é tal. É por tanto preciso unha intervención neste eido de cara a garantir un dereito que é fundamental para o axeitado desenvolvemento dunha sociedade democrática.

As actuacións aquí recollidas teñen como obxectivo básico **fomentar a participación na vida pública e nos postos de toma de decisións das mulleres do noso concello e potenciar a súa participación no tempo libre.**

OBXECTIVO 4.1

Fomentar a participación feminina no actual tecido asociativo municipal.

Acción 1.1: fomento da apertura das diferentes asociacións e a afiliación de novas socias para facer máis equitativo o número de mulleres e homes.

Destinatarios/as: tecido asociativo.

Responsables: Área de muller.

Acción 1.2: Promoción da constitución de asociacións de mulleres en diferentes núcleos poboacionais do Concello.

Destinatarios/as: tecido asociativo.

Responsables: Área de muller.

Acción 1.3: Elaboración dun breve directorio de recursos para unha axeitada xestión das asociacións e sobre diferentes subvencións das que poden ser beneficiarias.

Destinatarios/as: tecido asociativo.

Responsables: Área de muller, área de asuntos sociais.

OBXECTIVO 4.2:

Apoiar o axeitado funcionamento da asociación de mulleres e das novas que se creen.

Acción 2.1: incorporación de módulos de formación en igualdade para sensibilizar ás diferentes socias.

Destinatarios/as: tecido asociativo.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.2: Realizar reunións e/ou encontros para estudar as necesidades da zona e propoñer actuacións conxuntas.

Destinatarios/as: tecido asociativo.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.3: estudo e análise da programación de actividades das diferentes asociacións dende unha perspectiva de xénero.

Destinatarios/as: tecido asociativo.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 4.3:

Promover o acceso por parte das mulleres á cultura e fomentar o aproveitamento do seu tempo de lecer.

Acción 3.1: creación dun espazo na biblioteca sobre literatura feminina.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

Acción 3.2: Actividades de animación á lectura das mulleres do Concello, potenciando o uso da biblioteca.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller.

Acción 3.3: análise dos intereses das mulleres de cara a programación de actividades de lecer axustadas ás súas necesidades.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller.

Acción 3.4: establecemento de un mínimo de prazas para ambos sexos en todas as actividades promovidas polo concello.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 4.4:

Fomentar a participación política das mulleres.

Acción 4.1: formación e asesoramento a mulleres en canto aos dereitos e ás súas posibilidades de participación sociopolítica.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller.

Acción 4.2: Proposición de taxas de representación de ambos sexos en todos os partidos existentes.

Destinatarios/as: partidos políticos.

Responsables: Área de muller.

Acción 4.3: Concienciación dos diferentes partidos políticos sobre a igualdade de oportunidades a través de módulos de formación específica.

Destinatarios/as: partidos políticos.

Responsables: Área de muller.

LIÑA DE ACTUACIÓN 5: SAÚDE E VIOLENCIA DE XÉNERO.

Ao falar de saúde debemos ter en conta que a definición de saúde realizada pola OMS (Organización Mundial da Saúde) en 1948 significou un cambio substancial na forma de entender a mesma con respecto ás anteriores concepcións negativas e bioloxicistas, segundo as cales a saúde era ausencia de enfermidade. Para a OMS a saúde é un “estado de completo benestar físico, psíquico e social e non unicamente a ausencia de enfermidade ou incapacidade”.

As actitudes saudables promoven que as persoas se valoren a si mesmas e tamén aos demais, leven unha vida saudable e satisfactoria, contribúan ao benestar do seu contorno e constrúan a convivencia en termos de tolerancia, respecto e solidariedade.

O xénero constitúe unha construción social que inflúe directamente na saúde. A través de diferentes estereotipos e valores que tradicionalmente se atribúen a mulleres e homes(pasividade-actividade, valores estéticos, etc) a sociedade inflúe de forma inequívoca na práctica de hábitos saudables por parte das mulleres. Se unimos a isto aspectos como a asunción por parte das mulleres de roles familiares coa carga que isto supón e a escaseza de tempo propio, ou a falta de tradición na práctica deportiva; vemos como resulta necesaria unha

intervención neste ámbito de cara á promoción de hábitos de vida saudables para as mulleres.

Se a atención en materia de saúde é especialmente importante para todas as mulleres, dado que existen determinadas enfermidades que se derivan dos estereotipos de xénero e enfermidades exclusivas das mulleres, aínda merecen especial atención aquelas mulleres pertencentes a colectivos especiais como poden ser as mulleres con cargas familiares, mulleres inmigrantes, con discapacidade, con problemas de alcolismo ou consumo de substancias, etc.

Esta liña de actuación inclúe todas aquelas accións que están encamiñadas a atender as necesidades das mulleres no ámbito da saúde. Tamén merecen especial atención as mulleres vítimas dos malos tratos por parte das súas parellas. Respecto a este último tema, sinalar que a pesares dos esforzos realizados en materia de sensibilización e prevención contra a violencia de xénero, a realidade actual evidencia que este fenómeno constitúe unha problemática social moi importante. Aquí recolleamos todas aquelas actuacións encamiñadas por un lado a previr a violencia de xénero, e por outro as encamiñadas a atención das vítimas de violencia de xénero.

O que se pretende con esta liña de actuación é **incidir na asunción de hábitos de vida saudables para unha mellora da calidade de vida das mulleres e previr a violencia de xénero e atender as vítimas.**

OBXECTIVO 5.1.

Informar ás mulleres sobre a detección precoz de enfermidades prevalentes e problemas relacionados coa saúde.

Acción 1.1: campañas informativas en colaboración coas asociacións e outras administracións públicas.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller, asociacións, outras administracións públicas.

Acción 1.2: programación de obradoiros de prevención:

- Muller e imaxe corporal: trastornos da alimentación, anorexia, etc.
- Ser unha adolescente: cambios corporais e psíquicos.
- Maternidade e paternidade no embarazo e postparto.
- Métodos anticonceptivos.
- Prevención e detección precoz do cancro xinecolóxico e de mama.
- A madurez: cambios físicos e psíquicos. A menopausa.
- Primeiros auxilios no eido doméstico.
- Obradoiros de educación afectivo-sexual.
- Obradoiros de memoria.
- Obradoiros de autoestima e valoración persoal.

Destinatarios/as: poboación feminina de diferentes idades.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 5.2.

Potenciar hábitos de vida saudable nas mulleres.

Acción 2.1: obradoiros de prevención de hábitos tóxicos para a saúde: consumo de tabaco, alcol, etc.

Destinatarios/as: poboación feminina de diferentes idades.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.2.: elaboración de folletos informativos sobre hábitos hixiénicos saudables.

Destinatarios/as: poboación feminina de diferentes idades.

Responsables: Área de muller en colaboración con persoal sanitario.

Acción 2.3: elaboración de carteis nos que se inste á poboación feminina á práctica deportiva.

Destinatarios/as: poboación feminina.

Responsables: Área de muller.

Acción 2.4: colaboración co centro educativo no desenvolvemento de programas par a promoción de hábitos de vida saudables: prevención do consumo, alimentación saudable, actividade e exercicio físico, etc.

Destinatarios/as: alumnado.

Responsables: Área de muller, centro educativo.

OBXECTIVO 5.3

Sensibilizar ao persoal sanitario do concello respecto da influencia dos estereotipos de xénero en determinadas enfermidades.

Acción 3.1: reunión co persoal sanitario coa finalidade de establecer as necesidades específicas das mulleres, así como a súa relación directa cos roles e estereotipos de xénero.

Destinatarios/as: persoal sanitario.

Responsables: Área de muller.

Acción 3.2: do traballo anterior extraerase un repertorio de necesidades e doenzas principais das mulleres, e informárase á poboación xeral.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 5.4.

Concienciar á poboación dos efectos que as cargas familiares, o traballo reprodutivo e o coidado de persoas dependentes teñen sobre a saúde dos/das coidadores/as (na súa maioría mulleres).

Acción 4.1: organización de programas de formación e atención para mulleres que teñan persoas ao seu cargo sobre pautas e mecanismos que faciliten o seu labor.

Destinatarios/as: poboación con cargas familiares.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 5.5

Sensibilizar á poboación do concello sobre o fenómeno da violencia en contra das mulleres considerada como un problema social.

Acción 5.1: campañas de sensibilización con motivo do 25 de novembro: elaboración de folletos.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

Acción 5.2: organización dun concurso entre a poboación xuvenil do concello sobre relatos, cartas ás vítimas ou aos maltratadores, carteis, etc con motivo do 25 de novembro.

Destinatarios/as: poboación xuvenil.

Responsables: Área de muller.

Acción 5.3: Xornadas coa poboación xeral e co centro educativo sobre a prevención da violencia de xénero.

Destinatarios/as: poboación xeral.

Responsables: Área de muller.

Acción 5.4: elaboración dun folleto no que se e explique qué facer en caso de violencia de xénero e que recursos hai dispoñibles.

Destinatarios/as: poboación feminina de diferentes idades.

Responsables: Área de muller.

OBXECTIVO 5.6

Coordinar as actuacións de cara á prevención e atención axeitada en caso de violencia de xénero.

Acción 6.1: elaboración dun protocolo de actuación conxunta entre persoal de servizos sociais e persoal sanitario.

Destinatarios/as: vítimas violencia de xénero.

Responsables: Área de muller, persoal sanitario.

Acción 6.2: Mantemento e mellora dos recursos existentes.

Destinatarios/as: vítimas violencia de xénero.

Responsables: Área de muller.

Acción 6.3: colaboración con outras administracións públicas en todas cantas actuacións promovan para a erradicación dos malos tratos.

Responsables: Área de muller.

V. TEMPORALIZACIÓN.

O Plan de Igualdade de oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello da Pobra do Brollón está deseñado para ser desenvolvemento dende decembro de 2007 ata decembro de 2011. A maioría das actuacións están planificadas para seren desenvoltas ao longo de todo o período, sendo as actividades de formación, xornadas, campañas de celebración dos días 8 de marzo e 25 de novembro, actuacións no centro educativo, etc pensadas para seren desenvolvidas ao longo de sucesivas edicións que abordarán matices distintos das mesmas actividades. Outras terán un carácter máis puntual, precisando na súa maioría dunha temporalización específica, que se fará constar na súa programación, previa implementación das mesmas.

Se temos en conta o tipo de accións que se recollen, podemos establecer a seguinte cronoloxía:

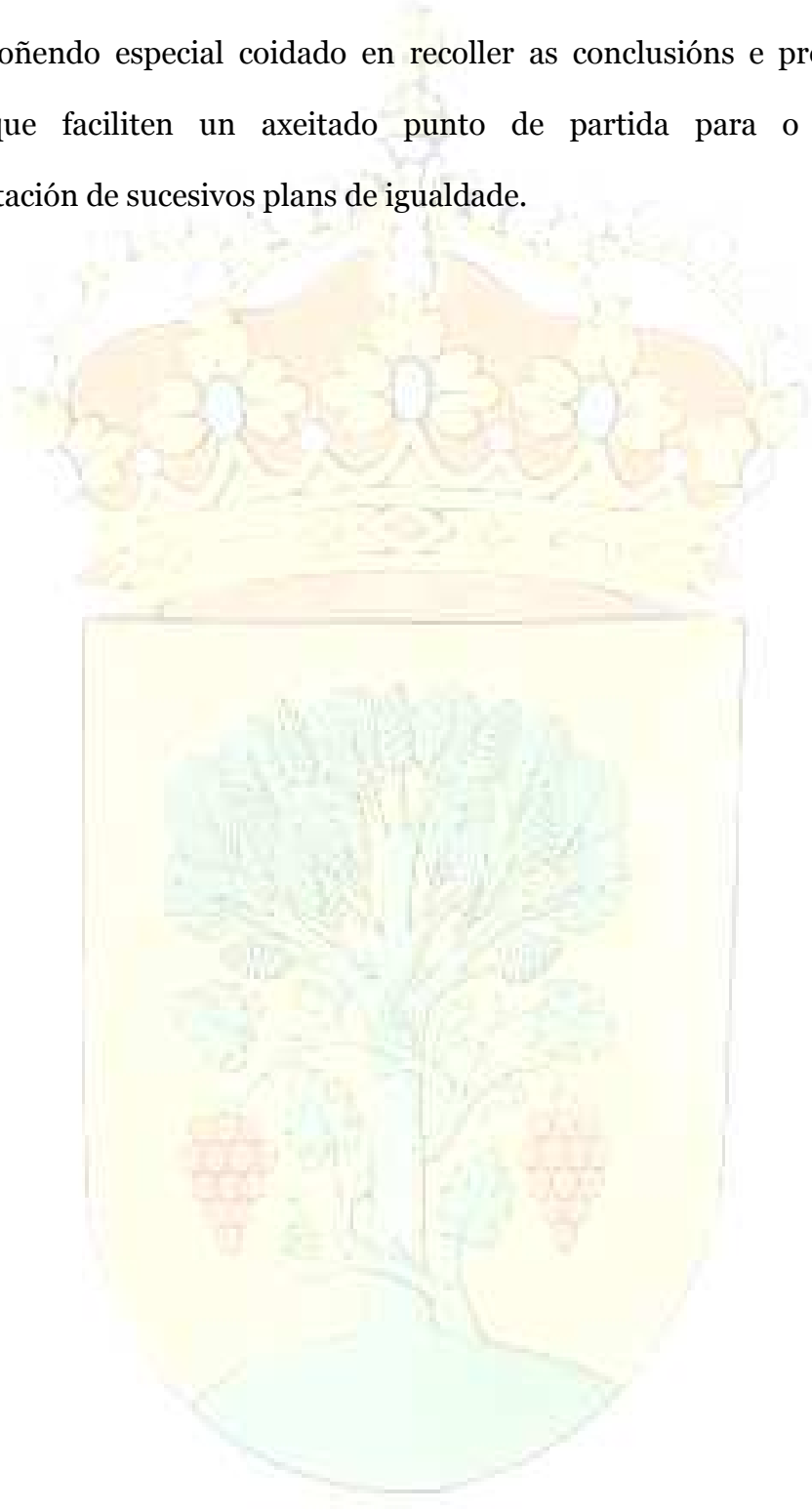
Decembro de 2007: accións de dinamización do I Plan de Igualdade de Oportunidades ente Mulleres e Homes do Concello da Pobra do Brollón.

Xaneiro-decembro de 2008: accións de sensibilización recollidas nas diferentes áreas, e comezo de accións coa comunidade educativa e inicio da organización de obradoiros.

Xaneiro-decembro de 2009: campañas de prevención nas diferentes áreas, fomento do asociacionismo e formación en igualdade de oportunidades a diferentes colectivos.

Xaneiro-decembro de 2010: segundas edicións de determinados obradoiros en función das avaliacións dos mesmos, implementación de novos obradoiros aínda non abordados, actuacións de intervención máis específica con determinados colectivos ou abordando temáticas máis específicas tamén (emprego, formación, violencia de xénero, etc)

Xaneiro-decembro de 2011: levaranse a cabo aquelas actividades que se considere que deben ser repetidas en función da avaliación continua, aquelas que quedaran sen abordar en períodos anteriores, e realizarase a avaliación final do plan poñendo especial coidado en recoller as conclusións e propostas de mellora que faciliten un axeitado punto de partida para o deseño e implementación de sucesivos plans de igualdade.



VI. AVALIACIÓN DO PLAN.

Seguindo a teoría desenvolta entorno á avaliación de programas de intervención social, podemos definir a avaliación como o proceso de identificar, obter e proporcionar información útil e descritiva sobre o valor e mérito das metas, a planificación, a realización e o impacto dun determinado obxecto, coa fin de servir de guía para a toma de decisións, solucionar os problemas de responsabilidade e promover a comprensión dos fenómenos implicados.

Polo tanto a avaliación a de ser un proceso continuo que ten como obxectivo principal a toma de decisións en cada un dos momentos da planificación. Así toda avaliación consta de tres momentos fundamentais: avaliación inicial, continua ou procesual e avaliación final.

AVALIACIÓN INICIAL: neste apartado estamos a referirnos a avaliación de necesidades precisa para identificar as situacións deficitarias ou insatisfactorias dun determinado colectivo coa finalidade de xustificar a decisión de levar a cabo unha serie de intervencións para mellorar dita situación e establecer así o punto do cal partimos para plantexarnos uns determinados obxectivos ao respecto. Esta fase foi levada a cabo previamente á elaboración do presente plan e consistiu nunha análise do contexto no cal nos situaremos para a intervención. Deste xeito pretendemos garantir a coherencia entre as necesidades detectadas os obxectivos e as actuacións antes da súa posta en práctica. Para levala a cabo recolleuse información no contexto sobre diversos aspectos relativos ao ámbito da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no Concello da Pobra do Brollón. Para recoller esta información por un lado fíxose unha consulta pormenorizada de fontes estatísticas e documentais, e por outro lado a través de cuestionarios que se pasaron aos axentes políticos e sociais máis representativos do concello, os cales reflectiron aquelas

necesidades máis prioritarias nos diferentes aspectos abordados así como propostas de actuación e intervención que poñen de manifesto o realmente prioritario para a poboación do concello. Finalmente con toda a información recompilada fíxose unha análise DAFO da información recollida e unha toma de decisións sobre os obxectivos acadar e as liñas prioritarias de actuación en base ás necesidades detectadas.

AVALIACIÓN CONTINUA: faise preciso unha vez iniciada a posta en marcha do plan, realizar unha avaliación continua ou seguimento do mesmo coa finalidade de adecuar as actividades ás características e necesidades das persoas participantes no desenvolvemento do plan, analizar se se están conseguindo os obxectivos propostos e introducir todas aquelas modificacións que se consideren necesarias de cara a unha axeitada implementación do plan. Para levar a cabo esta avaliación elaborase un instrumento que permitirá cuantificar determinados datos de cada unha das actividades que se leven a cabo, así como do plan en xeral. Ao final deste apartado aparecen recollidos os diferentes instrumentos de avaliación nos cales se establecen cales serán os principais indicadores para levala a cabo.

AVALIACIÓN FINAL: nesta etapa terá lugar a interpretación global da información recollida durante o desenvolvemento do plan, en relación cos obxectivos xerais formulados para o seu deseño. Realizarase ao final do período establecido para a implementación do plan e terá como finalidade analizar o grao de consecución dos obxectivos propostos, avaliar os criterios de eficiencia, efectividade e eficacia do plan e o establecemento de propostas de mellora para vindeiras planificacións. Isto será recollido nun informe de avaliación do cal se inclúe un modelo ao final deste apartado.

FICHA DE AVALIACIÓN DE ACTUACIÓN:

Nome da actuación:
Liña estratéxica do plan: 1 2 3 4 5
Obxectivo perseguido:
Tipo de actuación (xornada, curso, charla, simposio, investigación, campaña, exposición, etc)
Destinatarios/as:
Nº participantes: _____ homes _____ mulleres
Medios de difusión utilizados (bandos, notas de prensa, notas informativas, cartas, folletos, etc)
Colaboracións:
Recursos utilizados (humanos e materiais):
Financiamento:
Data: _____ hora: _____
Lugar: _____
Conclusións e incidencias:

FICHA INFORME DE AVALIACIÓN FINAL:

(POR CADA UNHA DAS LIÑAS DE ACTUACIÓN):

LIÑA DE ACTUACIÓN:

OBXECTIVOS :

CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE DAS ACTUACIÓNS EN RELACIÓN
COA EFICACIA :

CONCLUSIÓNS DA ANÁLISE DAS ACTUACIÓNS EN RELACIÓN
COA EFICIENCIA:

CONCLUSIÓNS DAS ACTUACIÓNS EN RELACIÓN COA
EFECTIVIDADE:

PROPOSTAS DE MELLORA:

EFICACIA: valoración do grao no que se conseguiron os obxectivos da intervención (coñecementos adquiridos, habilidades desenvolvidas, cambios manifestados, etc).

EFICIENCIA: analízase a rendibilidade e produtividade das actuacións poñendo en relación os resultados cos custos.

EFFECTIVIDADE: refírese á transferencia do aprendido á vida diaria. Ponse en relación a utilidade dos resultados coa satisfacción da necesidade e a solución dos problemas de orixe.

VII. BIBLIOGRAFÍA.

- Concellería da Muller. Concello de Vigo. “3º Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2005-2007”.
- Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia. “Plan de Fomento da Corresponsabilidade”.
- Concello de Cuntis. I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Cuntis 2005-2008.
- Educar para previr a violencia de xénero: Guía para o profesorado de Primaria. Xunta de Galicia, 2003.
- Educar para previr a violencia de xénero: Guía para o profesorado de Secundaria. Xunta de Galicia, 2003.
- O Proceso Educativo: xénero e violencia. Concellería da Muller do Concello de Santiago.
- Plan municipal do Concello de Santiago. Concellería da Muller de Santiago.
- Programa Óptima. Catálogo de Acciones Positivas. Instituto de la Mujer, Madrid. 2002.
- Recomendación para unha linguaxe non sexista na Administración Pública. Xunta de Galicia.

- <http://www.mtas.es/mujer/legislacion/index.html>
- http://www.mtas.es/sec_as/es/index.htm
- <http://www.mtas.es/inicioas/dependencia/depen.htm>
- www.sgi.xunta.es/document/5planigu.pdf
- www.sgi.xunta.es/document/plancorresponsab.pdf
- www.malostratos.org
- www.ige.xunta.es
- www.emakunde.es
- www.edu.xunta.es
- www.icmujer.org