

**2018-
2021**

**Concello
da
Pobra
de
Trives**

**II PLAN DE
IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MULLERES E
HOMES- 2018-2021**

EDITA

Concellería de Cultura, Muller e Igualdade
Concello da Pobra de Trives

COORDINACIÓN E REDACCIÓN

Equipo técnico
do Centro de Información a Muller da Pobra de Trives

ÍNDICE

- 1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DO ALCALDE**
- 2. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DA CONCELLERIA DE CULTURA, MULLER E IGUALDADE**
- 3. MARCO NORMATIVO**
- 4. PRINCIPIOS REITORES DO PLAN**
- 5. CONTEXTUALIZACIÓN**
- 6. ESTRUCTURA E CONTIDO DO PLAN: ÁREAS DE ACTUACIÓN**
 - 6.1 ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN E EDUCACIÓN**
 - 6.2 ÁREA DE FORMACIÓN, EMPREGO E CONCILIACIÓN**
 - 6.3 ÁREA DE SAÚDE, DEPORTE E BENESTAR SOCIAL**
 - 6.4 ÁREA DE CULTURA E LECER**
 - 6.5 ÁREA DE INTEGRACIÓN E PARTICIPACIÓN**
 - 6.6 ÁREA DO RURAL**
 - 6.7 ÁREA DE ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO**
- 7. AVALIACIÓN E SEGUIMENTO**
- 8. ANEXOS**
 - 8.1 METODOLOXÍA**
 - 8.2 GLOSARIO**
 - 8.3 BIBLIOGRÁFICA-PÁXINAS WEB**
 - 8.4 ENDEREZOS DE INTERESE**

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL DO ALCALDE

O principio de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres é un elemento fundamental da construción política, social e económica do noso país. Este principio nomea e garante unha participación equilibrada de ambos os sexos en todas as esferas da vida pública e privada.

Pero aquela «perfecta igualdade que non admitise poder nin privilexio para uns nin incapacidade para outros», é aínda hoxe unha tarefa pendente que precisa de novos instrumentos.

Resultan necesarias, en efecto, accións dirixidas a combater todas as manifestacións aínda subsistentes de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e a promover a igualdade real entre mulleres e homes, con remoción dos obstáculos e estereotipos sociais que impiden alcanzala.

E esta esixencia derívase do noso propio ordenamento constitucional e integra un xenuíno dereito das mulleres, pero é á vez un elemento de enriquecemento da propia sociedade, que contribuirá ao desenvolvemento económico e ao aumento do emprego.

Dende o Concello da Pobra de Trives, vimos dende sempre intentando previr toda conduta discriminatoria e fomentando aquelas políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade.

E nese ámbito nacerá o I Plan de Igualdade de Oportunidades 2010-2013 que proxectaba o principio de igualdade sobre os diversos ámbitos da realidade do noso Concello, político, económico, social, cultural, en que puideran xerarse ou perpetuarse a desigualdade.

Este II Plan, cuxo período de vixencia será dende o 2018 ata o 2021, é un instrumento máis na consideración da dimensión transversal da igualdade, avanzando na súa procura e consolidación, ata lograr a súa plena efectividade.

Domingo Diéguez González

Alcalde do Concello de A Pobra de Trives

2. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

DA CONCELLEIRA DE CULTURA, MULLER E IGUALDADE

A evolución neste últimos anos, cos cambios sociais sufridos, levounos polo camiño do recoñecemento de iguais dereitos para homes e mulleres.

Xa a nosa propia Constitución protexe a igualdade efectiva entre mulleres e homes, así como moitas das leis posteriores. Pero, con todo, a aplicación práctica desta igualdade, a día de hoxe, segue sen ser absoluta.

Co I Plan de Igualdade de Oportunidades, este Concello pretendía contribuír e fomentar a concienciación social e era tamén un compromiso institucional na consecución dunha igualdade real e efectiva para as mulleres e homes do noso municipio.

Non se trataba só de levar a cabo un simple recoñecemento, senón que este principio fose acompañado da súa efectiva posta en práctica coas medidas idóneas para lograr un avance decisivo neste ámbito.

E traballouse a diario para logralo, empregando recursos económicos e humanos.

Con este II Plan, preténdese continuar neste camiño, cunha verdadeira Política Local de Igualdade, que leve a toda a nosa veciñanza cara a consecución dunha igualdade real e efectiva, na que todas e todos gocemos dos mesmos lexítimos dereitos, porque só desde a igualdade é posible un progreso e desenvolvemento equilibrado da nosa sociedade.

Isabel González Fandiño

Concelleira de Cultura, Muller e Igualdade

3. MARCO NORMATIVO

Ámbito Internacional

- ⇒ Declaración Universal dos Dereitos Humanos. 1948
- ⇒ Convención sobre os dereitos políticos das mulleres. 1952
- ⇒ Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller. 1967
- ⇒ Convención para a Eliminación de todas as Formas de discriminación contra á Muller de 1979 (CEDAW). 1979
- ⇒ Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller. 1993
- ⇒ IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing. 1995
- ⇒ Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos. 1997
- ⇒ Os obxectivos de desenvolvemento sostible A Asemblea Xeral das Nacións Unidas aprobou o 25 de setembro de 2015 unha Resolución sobre a axenda para o desenvolvemento despois de 2015 titulada «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible». A Axenda 2030 consta de 17 obxectivos de desenvolvemento sostible (ODS) e 169 metas, que entraron en vigor o 1 de xaneiro de 2016. O ODS 5, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», componse de cinco metas.
- ⇒ Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Estambul 2011.

Ámbito da Unión Europea

- ⇒ Directiva 79/7/CEE, de 19 de decembro de 1978, que obriga aos Estados membros a aplicar progresivamente o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en materia de seguridade social.
- ⇒ Directiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992, para a aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no

traballo da traballadora embarazada, que dera a luz ou en período de lactación.

- ⇒ Directiva 2004/113/CE, de 13 de decembro de 2004, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e a súa subministración.
- ⇒ Directiva 2006/54/CE, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.
- ⇒ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, pola que se aplica o Acordo marco revisado sobre o permiso parental.
- ⇒ Directiva 2010/41/UE, de 7 de xullo de 2010, na que se establecen obxectivos para a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, incluídas as actividades agrícolas, así como sobre a protección da maternidade.
- ⇒ Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa á prevención e loita contra a trata de seres humanos e á protección das vítimas.
- ⇒ Directiva 2011/99/UE, de 13 de decembro de 2011, pola que se crea a orde europea de protección.
- ⇒ Directiva 2012/29/UE, de 25 de outubro de 2012, pola que se establecen normas mínimas sobre os dereitos, o apoio e a protección das vítimas de delitos.
- ⇒ O marco financeiro plurianual (MFP 2014-2020) e o programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía».
- ⇒ O Instituto Europeo da Igualdade de Xénero (EIGE).
- ⇒ A Carta da Muller e o Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero 2016-2019.
- ⇒ O Plan de Acción en materia de xénero 2016-2020.

Ámbito do Estado Español

- ⇒ Constitución Española. Artigo 14.

- ⇒ Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- ⇒ Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- ⇒ Lei orgánica 11/2003, do 29 de setembro, de seguridade cidadá, violencia doméstica e integración social dos estranxeiros.
- ⇒ Lei orgánica 15/2003, do 25 de novembro, pola que se modifica a Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal, que modifica os artigos 33 e 57.
- ⇒ Real decreto 355/2004 polo que se crea un rexistro central para a protección das vítimas da violencia doméstica.
- ⇒ Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- ⇒ Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Ámbito Galego

- ⇒ Estatuto de Autonomía de Galicia. Lei Orgánica 1/1981, do 6 de abril. Artigo 4.2.
- ⇒ Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno.
- ⇒ Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- ⇒ Decreto legislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- ⇒ Lei 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

- ⇒ Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.

Ámbito Local

- ⇒ Carta Europea para a Igualdade de Mulleres e Homes na vida local.
- ⇒ Lei Reguladora de Bases do Réxime Local (1985).
- ⇒ Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia
- ⇒ I Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de A Pobra de Trives (2010-2013).
- ⇒ Informe de Avaliación do I Plan para a Igualdade de Oportunidades do Concello de A Pobra de Trives ().

4. PRINCIPIOS REITORES DO PLAN

Os principios reitores serán as liñas estruturadoras básicas ou criterios necesarios para identificar e agrupar o traballo que debe facerse nestes próximos catro anos nos que se vai desenvolver o plan. En razón diso determinaranse as actividades específicas que son necesarias para alcanzar os obxectivos que se prevén e asignaranse tarefas aos departamentos responsables do seu desenvolvemento.

Os principios reitores deste II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello da Pobra de Trives son os seguintes:

O **principio de igualdade** que presupón que homes e mulleres teñan as mesmas garantías de participación plena en todas as esferas. É un concepto básico para a aplicación da perspectiva de xénero, debido a que busca beneficiar por igual a homes e mulleres, para que estes e estas poidan desenvolver plenamente as súas capacidades e mellorar as súas relacións.

A **igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes** é un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrarase e observarse na interpretación e aplicación do presente plan.

O **principio de non discriminación por razón de sexo**, xa sexa directa ou indirecta, evitando que unha persoa ou un grupo de persoas reciba un trato diferenciado en razón do seu sexo, o que condicionará que lle sexan recoñecidos máis ou menos dereitos e oportunidades.

A **transversalidade de xénero** é a incorporación, a aplicación do Principio de Igualdade de Trato e de Oportunidades entre mulleres e homes ás Políticas Públicas, de modo, que se garanta o acceso a todos os recursos en igualdade de condicións, planifíquense as políticas públicas tendo en conta as desigualdades existentes e identifíquense e avalíen os resultados e impactos producidos por estas no avance da igualdade real.

O Concello de A Pobra de Trives integrarano, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades.

O **principio de eficacia** buscando a calidade dos servizos e a boa xestión económica, cumprindo cos obxectivos fixados nos servizos prestados aos cidadáns, tendendo cara a uns índices de calidade óptimos.

O **principio de eficiencia**, que completa ao de eficacia, atendendo á optimización no uso dos recursos materiais e humanos para a consecución dos fins expostos e a mellora da calidade dos servizos, condicionando a toma de decisións para lograr maiores logros a menores custos.

A **coordinación** como principio organizativo que pretende lograr a unidade na actuación administrativa entre as distintas Concellerías, Departamentos e Áreas municipais.

A **cooperación** como unha forma de coordinación voluntaria entre diversos axentes implicados, interactuando desde unha posición de igualdade para alcanzar o cumprimento dos obxectivos fixados.

5. CONTEXTUALIZACIÓN

A **Comarca da Terra de Trives**, está situada na provincia de Ourense, linda ao norte coa provincia de Lugo, Comarca de Quiroga, atopándose o resto dos seus límites na provincia de Ourense: ao leste, coa de comarca de Valdeorras, ao sur coa de Viana e Verín e ao oeste coa de Terra de Caldelas.



Pertencen a Comarca Terra de Trives os seguintes municipios:
Chandrea de Queixa, Manzaneda, Pobra de Trives e San Xoán do Río.



E dentro desa Comarca, atópase o noso Concello de A Pobra de Trives, cunha **superficie de 84,2 Km²** (dato ano 2017) e cunha **poboación de 2.150**

habitantes, segundo o Padrón Municipal de 2017, o que supón unha **densidade de poboación de 25 persoas/Km2** (dato do ano 2017).

As **parroquias** en que se divide o noso Concello son **19**: Barrio, O Castro, Cova, Cotarós, A Encomenda, Xunqueira, Mendoia, Navea, Pareisás, Pena Petada, Pena Foleche, Piñeiro, a Pobra de Trives, Sobrado, Somoza, San Lourenzo de Trives, San Mamede de Trives, Trives e Vilanova, e contamos con **26 núcleos de poboación**, sendo o máis importante a capital municipal de A Pobra de Trives.



PERFIL POBOACIONAL

Desagregado por sexo:

POBOACIÓN PADRÓNS	TOTAIS	HOMES	MULLERES
A POBRA DE TRIVES	2.150	• 1.069	• 1.081

Fonte: IGE e INE, 2017

Desagregando segundo sexo e idades, reflíctense os seguintes datos:

Poboación (Padrón)	Total	Homes	Mulleres
De 0 a 15 anos	179	91	88
De 16 a 64 anos	1.223	636	587
De 65 e máis anos	748	342	406
Poboación estranxeira	71	38	33
Idade media	53,23	52,12	54,3

Fonte: IGE e INE, 2017

Desagregado seguindo o movemento natural da poboación:

Movemento natural da poboación	Total	Homes	Mulleres
Nacementos	7	2	5
Defuncións	35	16	19
Matrimonios	4		
Saldo vexetativo	-27		

Fonte: IGE e INE, 2016

Desagregado por parroquias:

BARRIO (SAN XÓAN)	40
O CASTRO (SAN NICOLAO)	44
COVA (SANTA MARÍA)	70
COTARÓS (SANTIAGO)	27
A ENCOMENDA (SANTO ANTONIO)	97
XUNQUEIRA (SAN PEDRO)	28

MENDOIA (NOSA SEÑORA DA CONCEPCIÓN)	48
NAVEA (SAN MIGUEL)	32
PAREISÁS (SANTO ANTONIO)	49
PENA PETADA (SANTO ESTEVO)	13
PENA FOLENCHE (SANTA MARIÑA)	27
PIÑEIRO (SAN SEBASTIÁN)	58
POBRA DE TRIVES (A) (SANTO CRISTO DA MISERICORDIA)	1340
SOBRADO (SAN SALVADOR)	67
SOMOZA (SAN MIGUEL)	25
SAN LOURENZO DE TRIVES (SAN LOURENZO)	61
SAN MAMEDE DE TRIVES (SAN MAMEDE)	35
TRIVES (SANTA MARÍA)	42
VILANOVA (SANTA MARÍA)	47

Fonte: INE. Censo de poboación e vivendas. Ano 2017

Analizando as pirámides que reflicten estes datos, encontrámonos con claros síntomas de **envellecemento poboacional**.

De feito a idade media con data 1 de xaneiro de 2017 era de 53,23 anos, tendencia que se agravará debido a que o saldo vexetativo véñse mantendo negativo nos últimos anos (no ano 2016, só sete nacementos contra trinta e cinco defuncións).

Ademais debe subliñarse que, atendendo a distribución xeográfica dos totais, pódese establecer que as zonas de maior concentración son aquelas que están mellor comunicadas, especialmente a capital municipal, a Pobra de Trives.

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

A Terra de Trives é unha comarca de marcado carácter rural, na que o sector servizos continúa tendo un peso elevado en canto á súa poboación ocupada. Nun segundo lugar atópase o sector agrícola onde o número de

ocupados creceu nos últimos anos, mentres que a actividade de construción sitúase no terceiro lugar, deixando a industrial con escaso desenvolvemento.

O **sector terciario** é o que mostra un maior dinamismo, centrándose no comercio e no turismo rural de montaña. É de destacar a existencia nesta comarca da Estación de Montaña de Manzaneda, con importantes instalacións deportivas e lúdicas, a única na nosa Comunidade Autónoma.

Na Pobra de Trives é onde se localizan a maioría dos servizos e equipamentos públicos, así como a maior oferta comercial e de hostalería, o que a converte en obrigada visita dos veciños das demais parroquias.

O turismo é claramente a actividade máis en auxe, favorecida pola riqueza paisaxística e arquitectónica, e polas importantes instalacións para a práctica dos deportes de inverno.

O **sector agropecuario** baséase en pequenas explotacións de carácter familiar dedicadas fundamentalmente ao gando bovino de produción cárnica.

Agricultura	Dato
Número de explotacións de gando bovino	59
Total bovinos	1.541

Fonte: IGE-CMR. Ano 2017

O gando porcino e avícola complementa este sector agropecuario coa existencia dalgunhas granxas intensivas.

No sector agrícola ten tamén gran importancia o cultivo do viñedo nos vales máis abrigados (ribeiras de San Fiz e bancais de Bibeí), e os recursos forestais, especialmente a madeira e a recollida de castañas, así como o mel autóctono, constitúen unha elevada potencialidade económica a desenvolver no noso Concello.

O **sector industrial**, de escaso desenvolvemento, baséase fundamentalmente no aproveitamento dos recursos naturais, destacando o

subsector vinícola e os embutidos. Tamén dentro deste apartado pódese incluír a elaboración artesanal da típica "bica" de Trives, e de licores e augardentes elaborados nas bodegas de toda a comarca.

Empresas				Dato
Empresas por condición xurídica				
Total				210
Persoas físicas				158
Sociedades anónimas				1
Sociedades de responsabilidade limitada				33
Cooperativas				1
Outras				17
Empresas por actividade	Agricultura	Industria	Construción	Servizos
	47	11	31	121
Empresas por estrato de asalariados				Dato
De 0 a 2 asalariados				192
De 3 a 5 asalariados				12
De 6 a 9 asalariados				1
De 10 a 19 asalariados				1
De 20 a 49 asalariados				4
De 50 a 99 asalariados				

Fonte: IGE. Ano 2016

SAÚDE E BENESTAR

O número de recursos humanos en atención primaria existentes no municipio de A Pobra de Trives no ano 2017 suman un total de 13.

RECURSOS

- Nº Ats/Due 4
- Médico/a xeral 4
- Función administrativa 2
- Celadores 3

No ano 2017, as entidades dedicadas a ofrecer servizos sociais no municipio de A Pobra de Trives eran:

2 de titularidade pública:

- Infancia (prazas autorizadas 20). Escola Infantil.
- Maiores (prazas autorizadas 59). Residencia da Terceira Idade.

EDUCACIÓN

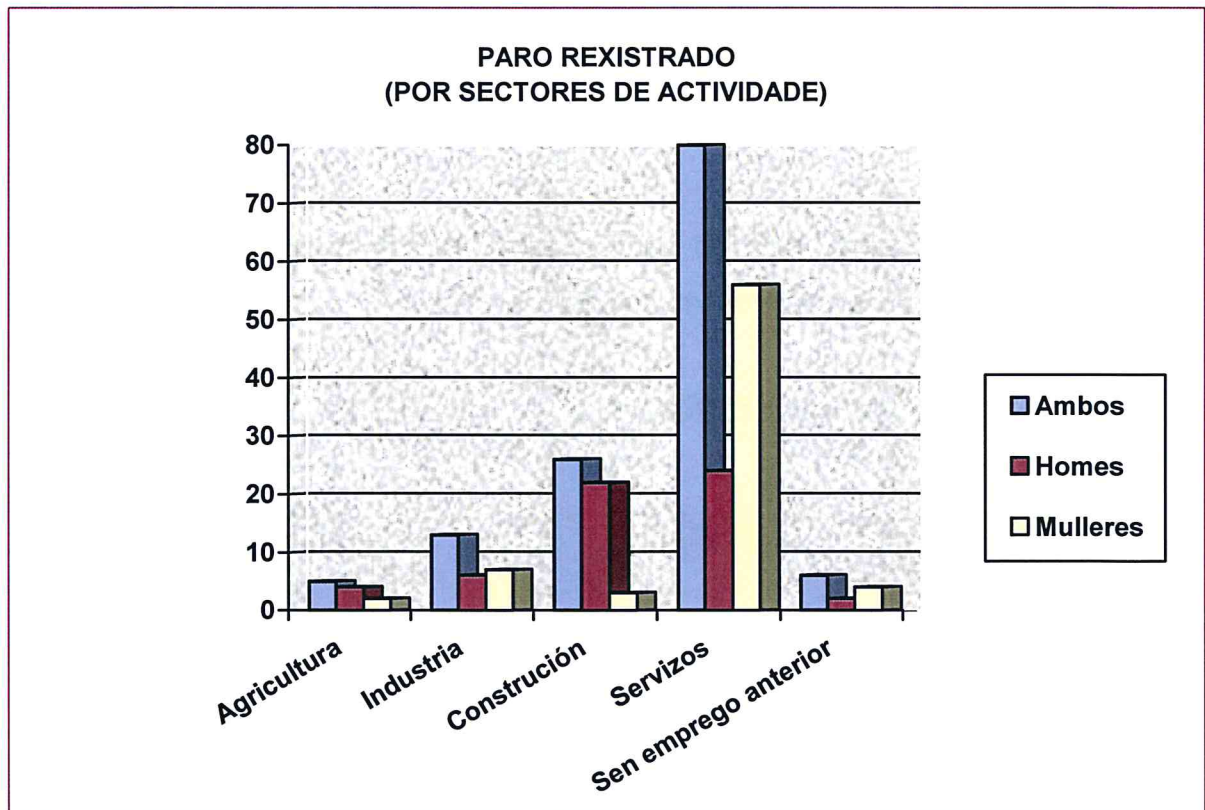
No Concello de A Pobra de Trives existen un total de 3 centros en funcionamento que imparten ensinanzas en distintos niveis educativos: Colexio Público de Educación Infantil e Primaria “Manuel Bermúdez Couso”, CEIP plurilingüe “Manuel Bermúdez Couso” e IES Xermán Ancochea Quevedo.

Alumnado matriculado en centros sostidos con fondos públicos segundo o sexo en Infantil, Primaria, ESO, 2017

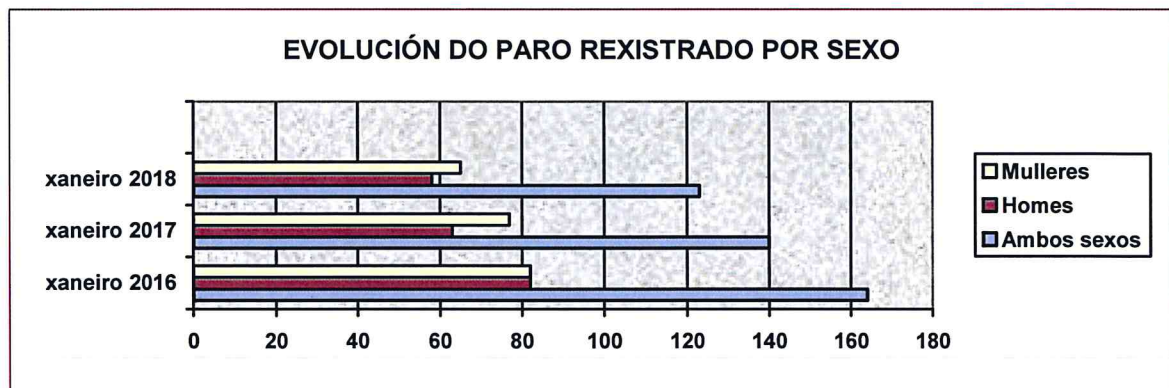
	Totais	Homes	Mulleres
Educación Infantil	42	18	24
Educación Primaria	81	40	41
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	70	39	31
Bacharelato			
Ciclos formativos de grao medio			
Ciclos formativos de grao superior			
Programas de cualificación profesional			

Fonte: IGE. Ano 2017

MERCADO LABORAL



Fonte: IGE, 2017



Fonte: IGE, 2018

No noso Concello, en relación o paro por sectores económicos, obsérvase que o sector que ten máis persoas no paro é o de servizos, que é o sector precisamente que conta con máis mulleres nesa situación.

Tamén se pode observar a segregación de xénero nos diferentes sectores económicos, pois é no sector servizos no que a muller supera con creces ao home, sendo igualmente destacable a case nula taxa de paro feminino no sector da construción, sector que no noso Concello áchase moi masculinizado.

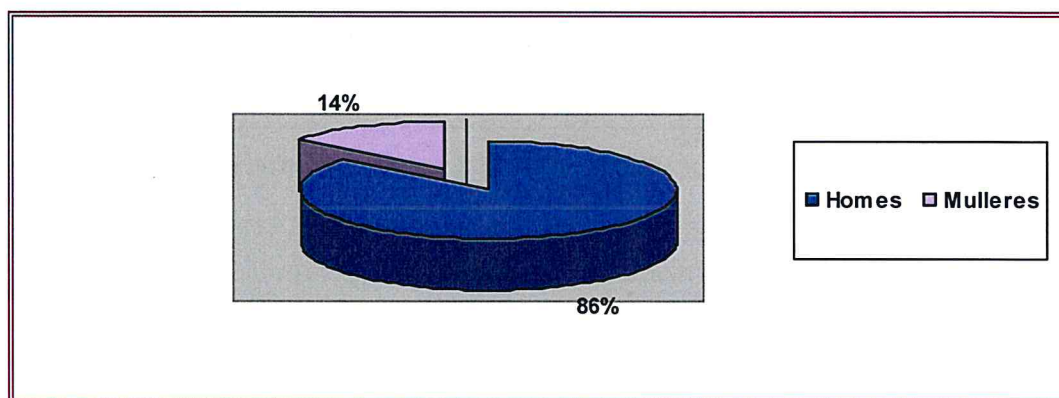
En canto a evolución do paro, o paro feminino mantense lixeiramente por riba do masculino neses últimos anos.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

	HOMES	MULLERES	TOTAL
ALCALDÍA	1	0	1
PLENO	10	1	11

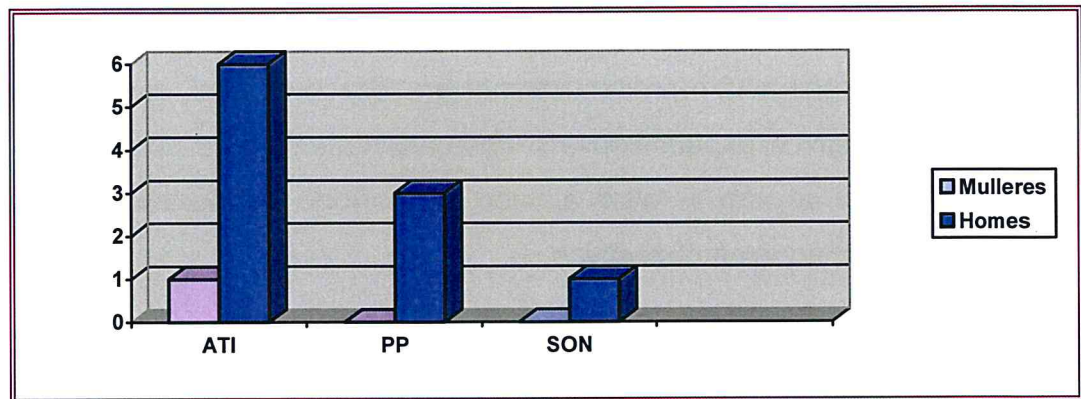
Fonte: Concello de A Pobra de Trives, 2018

GOBERNO MUNICIPAL



Fonte: Concello de A Pobra de Trives, 2018

CORPORACIÓN MUNICIPAL

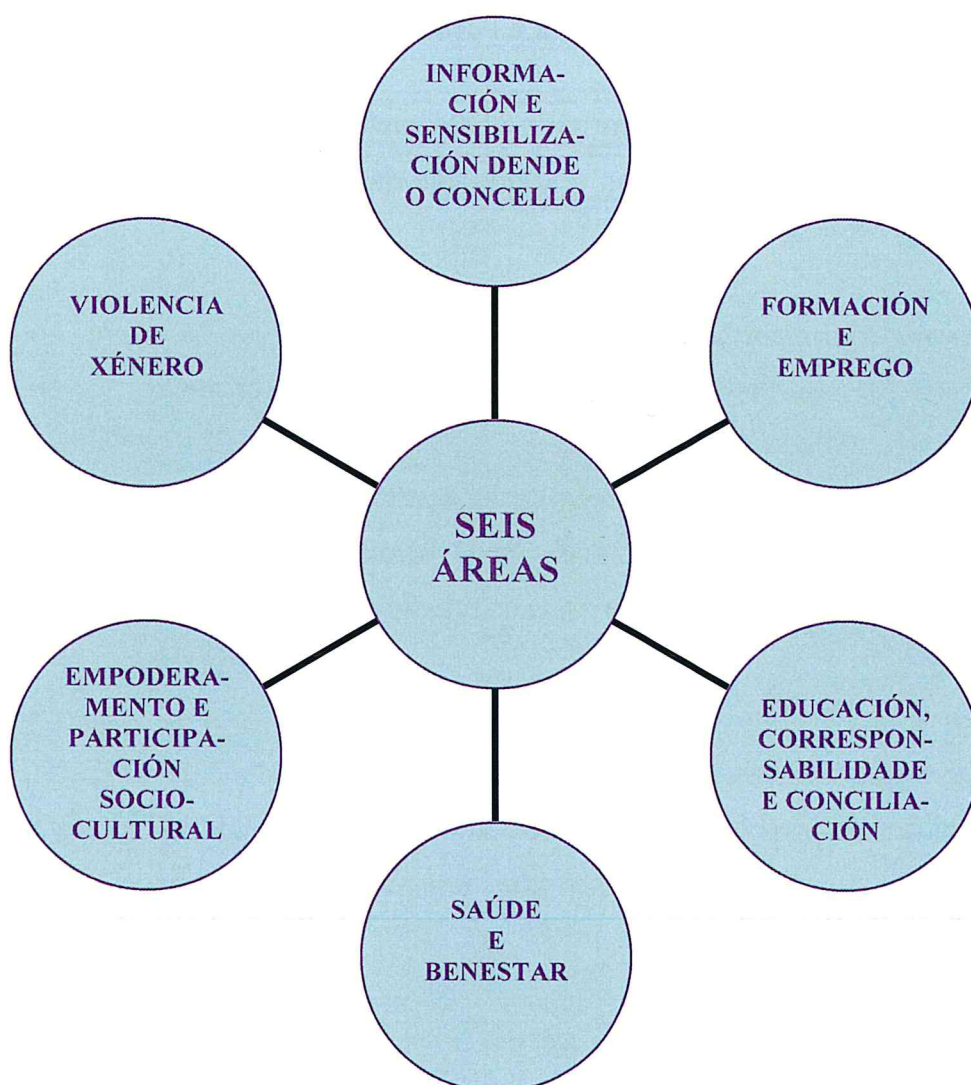


Fonte: Concello de A Pobra de Trives, 2018

A fenda de xénero é importante nesta materia pero si debe salientarse a presenza no Pleno dunha muller, responsable da Concellería de Cultura, Muller e Igualdade.

6. ESTRUCTURA E CONTIDO DO PLAN: ÁREAS DE ACTUACIÓN

Este II Plan deseñase en base a seis grandes áreas de actuación. Cada unha destas áreas está representada por un obxectivo xeral, apoiado por unha serie de obxectivos específicos e o desenvolvemento das accións concretas pospostas que se van a levar a cabo no período de duración do plan na consecución de aqueles obxectivos.



6.1 ÁREA DE INFORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN DENTRO DO CONCELLO

OBXECTIVO XERAL

Concienciar á poboación en xeral sobre a importancia do principio de igualdade e non discriminación e sensibilizar sobre a persistencia das desigualdades de xénero.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1 Difusión do traballo levado a cabo no noso Concello para a consecución do principio de igualdade e dos nosos recursos para alcanzalo.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Difundir e publicar o II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de A Pobra de Trives entre os diferentes departamentos municipais e a cidadanía en xeral.
- ✚ Introducir na páxina web do Concello os recursos existentes e específicos para a muller.
- ✚ Potenciar o papel e a presenza do Centro de Información a Muller (CIM) do noso Concello como axente básico de información e atención en temas relacionados coa muller.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2 Promover o principio de igualdade e non discriminación entre a nosa mocidade.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Facilitar, esixir e valorar a formación en igualdade de xénero do persoal que traballe nos nosos centros de educación, nas actividades extraescolares e de animación sociocultural que dependa do Concello ou nas que éste colabore.

- ✚ Dar a coñecer entre a comunidade educativa os materiais e recursos cos que conta o CIM, asesorar en relación aos mesmos e fomentar o seu uso.
- ✚ Garantir que nas actividades de animación sociocultural, ludotecas, escolas deportivas,...que se leven a cabo dende o Concello ou nas que éste colabore, se inclúan actividades en pro da igualdade dun xeito transversal ou específico.
- ✚ Propoñer actividades relacionadas coa celebración do 8 de marzo nos centros de ensino locais.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3 Promover o principio de igualdade e non discriminación entre a poboación en xeral.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Realizar campañas de información, sensibilización e concienciación entre a poboación en xeral coa mensaxe clara da existencia de ferramentas reais á hora de intervir para eliminar as posibles discriminacións e desigualdades.
- ✚ Visualizar experiencias que traballen en pro da igualdade e da non discriminación, apoiando iniciativas individuais ou colectivas que leven a cabo esta tarefa no noso Concello.
- ✚ Difundir e actualizar toda a normativa, existentes nos diferentes niveis (comunitario, estatal e autonómico), en materia de igualdade e non discriminación e dos termos que se utilizan nas políticas de igualdade, facendo especial fincapé na súa comprensión e asimilación.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4 Promover o principio de igualdade e non discriminación na propia Administración Local.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Concienciar da súa importancia e fomentar o uso dunha linguaxe non sexista nas comunicacións e publicacións municipais.

- ✚ Formar ao persoal municipal en temas de igualdade de oportunidades e na non discriminación por razón de sexo.
- ✚ Implantar nas estatísticas e no proceso de recollida de datos a segregación por sexos cando sexa pertinente.
- ✚ Esixir a introducción nos informes e estudos municipais a perspectiva de xénero dun xeito transversal cando sexa pertinente.
- ✚ Colaborar cos medios de comunicación locais (páxinas web) para fomentar o uso dunha linguaxe e imaxes non sexistas.
- ✚ Impulsar o asesoramento lingüístico no uso dunha linguaxe e imaxes non sexistas aos diferentes departamentos municipais e a todas aquelas entidades establecidas no municipio que así o soliciten.
- ✚ Incorporar módulos de igualdade de oportunidades en todas as accións formativas organizadas ou participadas dende o propio Concello.
- ✚ Seguir fomentando que o persoal que traballa na administración local promova a igualdade de oportunidades a través de accións que sirvan de exemplo.

AXENTES IMPLICADOS

Todos as Concellerías e Departamentos Municipais, en especial a Concellería de Cultura, Muller e Igualdade e o CIM.

PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS

Todos os Departamentos Municipais, centros educativos, principais axentes sociais e poboación en xeral de A Pobra de Trives.

6.2 ÁREA DE FORMACIÓN E EMPREGO

OBXECTIVO XERAL Incorporar a perspectiva de xénero á integración laboral, promovendo unha sociedade máis igualitaria.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1 Visibilizar a situación da muller no mundo laboral e potenciar a súa formación para o emprego.

ACCIONES CONCRETAS

- ✚ Difusión de información sobre as alternativas formativas existentes, promovendo especialmente a profesionalización de labores desempeñados tradicionalmente por mulleres.
- ✚ Información ás mulleres en busca do primeiro emprego.
- ✚ Fomento da utilización das tecnoloxías da información e comunicación.
- ✚ Divulgación de información sobre incentivos existentes na contratación feminina, a consolidación de postos de traballo, medidas de conciliación, subvención e axudas.
- ✚ Promover a regularización laboral das mulleres que traballan nas explotacións agrarias, gandeiras ou forestais do municipio.
- ✚ Desenvolver e mellorar a formación en habilidades e capacidades de xestión das mulleres empresarias.
- ✚ Promover a creación dunha bolsa de traballo para mulleres, atendendo a súa formación e preparación.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2 Favorecer o acceso das mulleres do Concello á formación ocupacional dun xeito individualizado, segundo as súas necesidades e expectativas persoais e profesionais, así como promover a existencia dun mercado de traballo máis igualitario que fomente a eliminación, por unha banda, da subrepresentación en determinados traballos e, por outra, a minusvalorización dos traballos tradicionalmente femininos.

ACCIONES CONCRETAS

- ✚ Continuar levando a cabo accións de adestramento na procura de emprego, sobre todos con aqueles colectivos con maiores dificultades, a través da realización de sesións de habilidades sociais, de orientación laboral e busca de información sobre empresas relacionadas co sector laboral ó que se dirixe a busca de emprego.

- ✚ Intentar fomentar novos depósitos de emprego entre as mulleres do municipio.
- ✚ Impulsar o autoemprego a través de medidas como organizar xornadas de creación de empresas ou de cooperativismo.
- ✚ Ofrecer apoio e asesoramento ás empresas para realizar plans de igualdade.
- ✚ Sensibilizar e informar aos axentes económicos das vantaxes da contratación de mulleres.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3 Contribuír ao equilibrio e igualdade entre mulleres e homes en relación coa súa incorporación ao mercado laboral.

ACCIÓN CONCRETAS

- ✚ Formar en igualdade de oportunidades ao persoal responsable de programas e servizos de asesoramento para o emprego, formación para o emprego, autoemprego e creación de empresas.
- ✚ Realizar obradoiros de formación nos centros escolares dirixidos a adolescentes coa finalidade de evitar estereotipos na elección de futuras profesións.
- ✚ Asesorar aos equipos de educación educativa para a ruptura de roles e estereotipos na formación de expectativas e opcións académicas e laborais dirixidas ao alumnado nos últimos cursos da ESO e Bacharelato, provendo unha maior diversificación profesional.

AXENTES IMPLICADOS

Concellerías de Cultura, Muller e Igualdade, Concellería de Servizos Sociais, Educación e Deporte, Concellería de Turismo e Xuventude.

PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS

Centros educativos, principais axentes sociais, tecido empresarial e poboación en xeral de A Pobra de Trives.

6.3 EDUCACIÓN, CORRESPONSABILIDADE E CONCILIACIÓN

OBXECTIVO XERAL Educar e concienciar á poboación en xeral sobre a importancia do Principio de Igualdade e non discriminación e sensibilizar sobre a persistencia das desigualdades de xénero, fomentar a corresponsabilidade entre a poboación do Concello, facilitar a satisfactoria conciliación dos tempos laborais, familiares e tamén persoais da poboación de Trives.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1 Educar no Principio de Igualdade e non discriminación entre a nosa veciñanza.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Programar campañas, obradoiros,... para fomentar unha educación non sexista, promovendo a corresponsabilidade e axudando a sensibilización.
- ✚ Fomentar a creación nos Centros Educativos de fondos de materiais que introduzan e consoliden o principio de igualdade e non discriminación.
- ✚ Realizar propostas cara á inclusión na programación dos Centros Educativos de actos conmemorativos do 8 de marzo e do 25 de novembro.
- ✚ Levar a cabo programas de orientación á mocidade para promover valores e actitudes favorables á diversificación académica e opcións profesionais libres de prexuizos de xénero, intentando diminuír a chamada segregación horizontal.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2 Contribuír a eliminar os estereotipos e roles tradicionais de xénero, co fomento do reparto equitativo das responsabilidades domésticas entre todos os membros do fogar e consolidar todos os recursos e servizos municipais que axudan a compatibilizar traballo, familia e ocio.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Levar a cabo campañas de información, sensibilización e concienciación entre a poboación en xeral na responsabilidade compartida entre homes e mulleres sobre o reparto equitativo de tarefas e responsabilidades domésticas, especialmente no coidado dos menores e das persoas maiores.
- ✚ Diseñar e desenvolver campañas de sensibilización sobre o reparto equitativo das tarefas e responsabilidades domésticas.
- ✚ Realizar obradoiros entre a nosa mocidade destinados a establecer hábitos e actitudes no reparto equitativo das tarefas domésticas.
- ✚ Impulsar a posta en marcha de servizos para persoas dependentes, como centros de día, axuda a domicilio especializada...

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3 Diminuír a sobrecarga de responsabilidades familiares que as mulleres do Concello presentan, introducindo medidas que promovan o seu reparto equitativo e a non desvalorización das tarefas de coidados.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Impulsar a creación dunha ludoteca en horario de tarde para a poboación infantil, coa presenza de monitores para que as nais e pais poidan conciliar mellor a súa vida laboral e familiar.
- ✚ Impulsar o mantemento das actividades, xornadas ou obradoiros para a poboación infantil fora da temporada ou do horario escolar.
- ✚ Tentar organizar cursos de formación, reunións e/ou espazos de respiro para as persoas coidadoras de dependentes.
- ✚ Levar a cabo campañas de sensibilización, orientadas especificamente ás mulleres, para concienciar da necesidade de contar co tempo persoal, ademais do laboral e do familiar.
- ✚ Fomentar e ampliar a oferta de actividades culturais, deportivas e lúdicas que se realizan para a mocidade fóra do horario escolar e en período de vacacións.

- ✚ Levar a cabo campañas de difusión dos recursos servizos e recursos existentes en materia de conciliación, por exemplo, dos permisos de paternidade, redución de xornada....
- ✚ Incentivar as medidas de conciliación recollidas na Lei de Conciliación e nos plans concilia das empresas.

AXENTES IMPLICADOS

Concellerías de Cultura, Muller e Igualdade, Concellería de Servizos Sociais, Educación e Deporte, Concellería de Turismo e Xuventude.

PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS

Centros Educativos, principais axentes sociais e poboación en xeral de A Pobra de Trives.

6.4 ÁREA DE SAÚDE E BENESTAR

OBXECTIVO XERAL Contribuír ao desenvolvemento de hábitos de vida saudables e equitativos nas mulleres e homes do Concello.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1 Facilitar o acceso a información, os recursos e a formación básica sobre os aspectos da saúde integral.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Información, difusión e sensibilización en materia de prevención de enfermidades que afectan particularmente e de forma diferenciada a mulleres e homes.
- ✚ Fomentar a revisión da saúde para a muller protocolarizadas no servizo galego de saúde, facéndose eco o CIM das campañas divulgativas a nivel estatal e comunitario.
- ✚ Fomentar a educación, a saúde sexual e eliminar estereotipos relacionados co xénero.

- ✚ Difusión de información sobre educación afectivo-sexual, orientadas a romper estereotipos sexistas e tabús sexuais.
- ✚ Realizar charlas informativas nas que se aborden aspectos relacionados coa saúde da muller e o seu ciclo vital (relacións sexuais, embarazo, parto, menopausa,...).
- ✚ Organizar, en colaboración con asociacións especializadas, xornadas informativas sobre patoloxía que afectan, de maneira singular, ao colectivo feminino (cancro de mama, cancro de útero, anorexia, bulimia,...).
- ✚ Reforzar o apoio psicolóxico á cidadanía con dificultades anímicas, de actitude ou de comportamentos, en especial aos que teñen responsabilidades familiares non compartidas, aos que viven en soidade ou en perigo de exclusión social.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2 Fomentar a actividade física e psíquica en toda a poboación como camiño para unha vida san.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Desenvolver actividades (ximnasia, pilates, ioga,...) para mulleres como un espazo de benestar físico e de socialización, a través dunha unha organización descentralizada e diversificada en horario que achegue a actividade as parroquias.
- ✚ Desenvolver actividades de mellora da saúde mental de mulleres e homes maiores.
- ✚ Levar a cabo Obradoiros sobre afectividade e sexualidade específicos para mulleres de diversas idades (mozas, adultas e maiores).
- ✚ Levar a cabo Obradoiros de risoterapia, fomentando a participación tamén dos homes.
- ✚ Traballar para que a xente mais nova adquira hábitos de consumo saudables.

AXENTES IMPLICADOS

Concellerías de Cultura, Muller e Igualdade, Concellería de Servizos Sociais, Educación e Deporte, Concellería de Turismo e Xuventude e Concellería de Sanidade e Terceira Idade.

PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS

Centros de Saúde, principais axentes sociais e poboación en xeral de A Pobra de Trives.

6.5 ÁREA DE EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBXECTIVO XERAL Axudar a inclusión da perspectiva de xénero en todas as actividades culturais e de lecer que se organicen, financien ou nas que colabore o Concello e ter en conta as necesidades específicas das mulleres que viven máis afastadas do núcleo urbano e fomentar a súa participación social.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1 Apoio na difusión da actividade cultural do Concello, fundamentalmente a través da promoción dos traballos artísticos e culturais realizados por mulleres do municipio.

ACCIÓN CONCRETAS

-  Difundir os traballos artísticos e culturais realizados polas mulleres do municipio.
-  Propoñer a incorporación da historia das mulleres da contorna naquelas informacións que ofrezca o Concello nos seus distintos soportes (folletos, páxina web,...).

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2 Promover a asistencia e participación de toda a cidadanía, especialmente das mulleres, a todas as actividades culturais e de lecer que se programen no Concello.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Realizar actividades de contacontos, teatro, monicreques con valores que fomenten a igualdade e a non discriminación.
- ✚ Realizar actividades culturais (teatro, animación a lectura) nas que as mulleres sexan as protagonistas.
- ✚ Continuar coa promoción do fondo bibliográfico especializado en temas de xénero e igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3 Facilitar a participación social e de lecer das mulleres e homes do rural.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Estudiar e avaliar as necesidades específicas das mulleres e homes, así como das súas familias, que viven mais afastadas, para ter en conta os seus intereses.
- ✚ Facilitar o acceso as novas tecnoloxías ás mulleres do rural e darlles, si fose necesario, formación en relación o seu uso.
- ✚ Organizar actividades específicas para a súa zona, cando os recursos materiais e humanos o permitan, favorecendo así a súa maior participación social.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 4 Achegar ao rural os recursos existentes.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Informar sobre a cotitularidade das explotacións agrarias e gandeiras e fomentar a mesma.
- ✚ Informar sobre todos os servizos e axudas existentes que teñen en conta a súa condición de mulleres rurais.

AXENTES IMPLICADOS

Concellerías de Medio Rural e Obras, Concellería de Cultura, Muller e Igualdade, Concellería de Servizos Sociais, Educación e Deporte, Concellería de Sanidade e Terceira Idade.

PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS

Principais axentes sociais e poboación en xeral de A Pobra de Trives.

6.6. ÁREA DE ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO XERAL Previr a violencia cara ás mulleres.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1 Informar e formar sobre qué é e cómo se erradica a violencia de xénero e sobre os recursos existentes para a súa prevención.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Dar a coñecer o traballo que ven desenvolvendo o CIM neste ámbito de prevención da violencia de xénero, e do resto de recursos locais existentes para a súa loita.
- ✚ Realizar campañas anuais dirixidas aos homes para conciencialos na non violencia de xénero.
- ✚ Realizar actos conmemorativos do Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra as Mulleres (25 de novembro).
- ✚ Utilización de diferentes canais de comunicación para a difusión dos recursos existentes en materia de violencia de xénero. Difundir todos os programas e recursos existentes a todos os niveis (local, autonómico, nacional e europeo) para loitar contra esta lacra social.
- ✚ Promover condutas alternativas a violencia para a resolución de conflitos, as relacións de convivencia e o bo trato entre mulleres e homes.

- ✚ Impulso de actividades para a mellora de autoestima das mulleres, creando recursos persoais que lle axuden a desenvolver a súa capacidade de reacción e avaliación ante situacións de riscos.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2 Traballar na sensibilización, información e prevención da violencia de xénero dende temperás idades.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Realizar campañas de información, sensibilización e concienciación sobre o problema da violencia de xénero entre os máis novos.
- ✚ Facilitar a formación do profesorado dos centros educativos en violencia de xénero para que saiban previla, detectala e, no seu caso, derivar os posibles casos.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3 Fomentar e consolidar a cooperación interinstitucional e interorganizacional contra a violencia de xénero que garanta a asistencia e a protección integral das vítimas.

ACCIÓNS CONCRETAS

- ✚ Darlle continuidade á atención integral ás vítimas dende o CIM.
- ✚ Difundir entre os axentes claves na prevención e detección da violencia de xénero (Garda Civil, Centro de Saúde, Servizos Sociais,...) os recursos cos que conta o CIM (protocolo de actuación, materiais, guías, estudos,...) e facilitar a súa formación no tema.
- ✚ Manter, dende o CIM, a colaboración e coordinación con estes axentes claves e cos demais entidades públicas ou privadas que poidan colaborar para ofrecer unha atención integral ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- ✚ Favorecer a inserción sociolaboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, dándolles prioridade no acceso a cursos de formación, programas de emprego e axudas municipais.

- ✚ Colaborar en todas aquelas campañas que se desenvolvan en materia de violencia de xénero a nivel estatal e autonómico mediante a súa difusión entre o persoal do Concello, asociacións, axentes sociais, educación e as web institucionais.
- ✚ Impulsar a creación da Mesa contra a Violencia de Xénero e a súa actividade.
- ✚ Denunciar campañas publicitarias machistas que axudan a manter os estereotipos socialmente fomentados, que manteñen a supremacía do home sobre a muller e que, polo tanto, contribúen a fomentar a desigualdade.

AXENTES IMPLICADOS

Concellería de Cultura, Muller e Igualdade, Concellería de Servizos Sociais, Educación e Deporte, Concellería de Turismo e Xuventude e Concellería de Sanidade e Terceira Idade.

PERSOAS/ENTIDADES DESTINATARIAS

Profesionais implicados na atención directa a mulleres vítimas de violencia de xénero, Centros Educativos, Centro de Saúde, principais axentes sociais e poboación en xeral de A Pobra de Trives.

7. TEMPORALIZACIÓN

O II Plan de igualdade de oportunidades do Concello de A Pobra de Trives terá unha **vixencia de catro anos**, polo que permanecerá **activo dende o ano 2018 ata o remate de 2021**.

Este tempo de actuación empregarase para implementar o plan, desenvolvendo as accións concretas que recolle o presente documento, e procurarase acadar o maior número de obxectivos posibles.

8. AVALIACIÓN E SEGUIMIENTO

Todo Plan ten como fin o seu debido cumprimento. Por elo, faise imprescindible ir medindo o grao de cumprimento das distintas accións propostas e dos obxectivos formulados.

É, polo tanto, necesario delimitar cal vai ser o sistema de seguimento que nos permita recoller información sobre estes dous aspectos, para poder facer axustes de ser necesarios.

O sistema de seguimento esixe, por unha banda, facer unha análise cuantitativa o máis pormenorizada posible sobre:

- Número de actividades realizadas.
- Número de organismos ou entidades implicados.
- Número de persoas participantes desagregadas por sexo,....

Ademais esixe un estudo cualitativo que mostre o grao de efectividade e de satisfacción das actividades realizadas, así como os resultados tanto positivos como negativos acadados.

O método que se considera máis adecuado para a recollida de datos neste proceso de seguimento, é a utilización de fichas de recollida de información.

A partir delas, estableceranse cantas reunións se consideren oportunas para o correcto seguimento do proceso e, proponse ademais, que, de cando en vez, se elabore un informe que permita visualizar os avances rexistrados en cada área de traballo e, con elo, o grao de cumprimento dos obxectivos propostos.

Por outra banda, o rematar o período de vixencia deste II Plan, redactarase unha memoria final que dará conta dos resultados e axudara a considerar que

medidas novas se terán que poñer en marcha e que medidas xa acadadas se deben manter.

PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS E PAUTAS PARA A SÚA ELABORACIÓN

Estas fichas son unha proposta para a recollida de datos cuantitativos e cualitativos que servirán para realizar os informes e avaliación final deste II PIOM.

Estas fichas baséanse no modelo proposto pola Xunta para a avaliación dos plans de igualdade. Con isto, preténdese acadar certa homoxeneización nos criterios de avaliación dos distintos plans de igualdade da nosa comunidade.

As pautas a seguir para a súa cumprimentación son:

- Cubrir unha ficha para cada unha das actividades que se leven a cabo.
- Non se cubrirá máis de unha actividade na mesma ficha.
- No relativo “o organismo ou entidade responsable”, debe figurar o principal responsable da actividade, quen será o responsable de cubrir a ficha e de lla remitir ao CIM de A Pobra de Trives.
- Débese ter especial coidado en non confundir o obxectivo xeral cos obxectivos específicos que aparecen debidamente numerados no Plan.
- O número de asistentes ou de persoas beneficiarias é moi importante que se desagreguen por sexo cando a actividade vaia dirixida tanto a mulleres como a homes.
- No apartado relativo a “colaboracións”, especificaranse todos os organismos, asociacións, entidades, etc. que prestaron algún tipo de colaboración en sentido amplo: apoio económico, técnico, material, de infraestructuras ou de recursos humanos.

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS

1. ORGANISMO/ENTIDADE RESPONSABLE

.....

2. ÁREA DE ACTUACIÓN DO II PIOM NA QUE SE ENMARCA (senalando o seu número)

.....

3. OBXECTIVO XERAL QUE SE PERSEGUE

.....

4. OBXECTIVO/S CONCRETOS QUE SE PRETENDEN ACADAR COA ACTIVIDADE (senalando o seu número)

.....

.....

.....

5. ACTUACIÓN/S A REALIZAR

.....

.....

6. TIPO DE ACTIVIDADE (especificar si se trata dun curso, obradoiro, xornada, campaña, reunión de traballo, publicación,...)

.....

7. DENOMINACIÓN DA ACTIVIDADE (escribir o nome completo da actividade)

.....

.....

8. POBOACIÓN DESTINATARIA (colectivo, grupo, organismo ou entidade a quen vai dirixida a actividade)

.....
.....
.....

9. Nº DE ASISTENTES OU PERSOAS BENEFICIARIAS

Nº de mulleres:..... Nº de homes:.....

Nº de menores:..... Nº de entidades/organismos:.....

10. COLABORACIÓNS (nome do organismo ou entidade: concellos, asociacións, ONG, consellerías, empresas, profesionais, ministerios,...)

.....
.....
.....
.....

11. FINANCIAMENTO (definir o nome do organismo/s ou entidade/s que participaron no financiamento da actividade, indicando a cantidade que achegaron cada un)

.....
.....
.....

12. DATA DE REALIZACIÓN (día/mes/ano)

.....

13. MEDIOS DE DIFUSIÓN (rodear cun círculo os medios de divulgación utilizados)

Televisión 01

Radio 02

Prensa 03

Internet 04

Carteis 05

Anuncios, bandos 06

Correo 07

Revistas 08

Contactos telefónicos 09

Contactos persoais (reunións, asembleas) 10

Folletos, dípticos, trípticos 11

Material audiovisual e divulgativo 12

Outros. Especificar cal/es

.....
.....

14. VALORACIÓN

.....
.....
.....

DATA NA QUE SE CUBRIU ESTA FICHA (día/mes/ano)

.....

9. ANEXOS

9.1 METODOLOXÍA

No proceso de elaboración deste II PIOM do Concello de A Pobra de Trives empregouse unha metodoloxía amplamente participativa.

Así, á marxe da obtención de datos cuantitativos mediante estatísticas, cuestionarios, e análises de fontes secundarias, tívose especial coidado na participación da poboación local na elaboración do mesmo.

Deste xeito, para a obtención de **información primaria**, realizáronse entrevistas e reunións cos distintos actores sociais, formais e informais (garda civil, centros educativos, asociacións, poboación en xeral ...).

En canto a **información secundaria**, acadouse mediante a análise de estatísticas (por exemplo, dos propios rexistros do CIM e dos servizos sociais municipais; denuncias e atestados policiais; procesos xudiciais e ordes de protección; datos publicados polo IGE, Secretaría Xeral de Igualdade, ...), e a análise documental (por exemplo, das memorias de actividade do CIM, da avaliación do I PIOM, dos cuestionarios de satisfacción cubertos nas actividades realizadas, da lexislación aplicable, outros plan de igualdade de ámbito local,).

Por outra banda, si entendemos a metodoloxía como procedemento utilizado para a elaboración deste II PIOM debe sinalarse que o proceso seguido estruturouse nas seguintes fases:

1ª FASE: **Impulso e Coordinación Inicial**

Foi sen dubida a fase máis curta.

A designación do grupo coordinador do traballo técnico, que encargouse de impulsar e coordinar as tarefas de elaboración deste II PIOM, recaeu no persoal técnico do Concello de A Pobra de Trives. En especial, debe destacarse que, o liderado do proxecto, dado o seu contacto directo coa problemática do territorio, foi asumido polo Centro de Información á Muller.

Este equipo técnico responsabilizouse nesta fase de detectar e recompilar as fontes documentais locais, provinciais, autonómicas, estatais e

européas de interese para a redacción do Plan. Así mesmo, o equipo, nesta primeira fase, contactou cos diferentes axentes implicados.

O equipo analizou e consultou información cuantitativa e cualitativa de diversos estudos e informes relativos a situación da igualdade no territorio, facendo unha análise comparativa do Plan anterior e o seu desenvolvemento e fontes bibliográficas a ter en conta.

2ª FASE: Información e Coordinación Municipal

Nesta segunda fase tratouse de acadar a implicación e apoio das outras instancias, sen as cales non se podería levar a cabo e en bos termos este II PIOM. Entre elas estaban o apoio do persoal político, isto é, a corporación municipal e pediuse a cooperación de todas as Concellerías con competencia nas materias que estaban directamente relacionadas coas áreas a desenvolver. Tamén se acadou o apoio de todo o persoal técnico das distintas institucións implicadas quen deben aplicar, en última instancia, as previsións do novo plan.

A todos eles explicóuselles a metodoloxía a empregar para a realización deste novo Plan así como do seu papel no desenvolvemento do mesmo.

3ª FASE: Deseño e realización do diagnóstico participativo

Nesta fase levouse a cabo un diagnóstico clave para coñecer os intereses, as necesidades e a problemática, así como os factores que inflúen nos contextos concretos.

Foi moi útil para xustificar e fundamentar as accións programadas, así como focalizalas e dimensionalas mellor. Esta é unha forma de coñecer cómo se traballa, de coñecer ás persoas, de establecer lazos entre elas. Así mesmo, o diagnóstico foi unha forma de sensibilizar.

Foi nesta fase canto xurdiron as entrevistas e reunións cos distintos axentes implicados, así como o estudio e análise das fontes secundarias.

Neste diagnóstico previo a elaboración do Plan analizáronse as necesidades ás que o II Plan debería dar resposta, os servizos existentes, os programas e recursos dispoñibles, realizouse unha estimación do impacto que a aprobación do novo Plan tería para as mulleres e a sociedade en xeral, fíxose un estudo sobre o I Plan de Igualdade, o seu grao de cumprimento, as causas

do seu incumprimento e as melloras posibles, identificación de novos axentes susceptibles de participar no proceso,...

O resultado deste diagnóstico foi un documento técnico de uso interno, de xeito que se salvagardou a confidencialidade dos resultados.

4ª FASE: Elaboración do II Plan e validación participativa

Grazas o traballo realizado anteriormente, lograronse establecer unha lista de prioridades que se querían empezar a resolver co Plan.

O equipo técnico e as persoas responsables políticas foron tomando as decisións oportunas para chegar a establecer unha lista de prioridades, e decidiuse, en moitos casos non de maneira sucesiva sino simultánea, sobre os obxectivos do Plan, a súa metodoloxía, as accións e actuacións que se ían desenvolver, cales serían os recursos destinados a este Plan, a súa duración,...

5ª FASE: Aprobación do Plan polo Concello

Redactado o Plan, foi aprobado polo Pleno municipal. Elo asegurará a implicación no Plan de todas as áreas municipais e facilitará a transversalidade de xénero nas súas actuacións.

9.2 GLOSARIO

(Fonte: 100 palabras para a igualdade. Glosario de termos relativos á igualdade entre homes e mulleres, Comisión Europea, Dirección Xeral de Emprego, Relacións Laborais e Asuntos Sociais, 1998)

ACCIÓNS POSITIVAS

Medidas dirixidas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes (denominadas ás veces "discriminación positiva").

ACOSO SEXUAL

Comportamento de natureza sexual ou de connotacións sexistas, non desexado pola vítima, que afecta á dignidade de mulleres e de homes. Inclúese aquí, no traballo, o comportamento de superiores e de colegas (Resolución do Consello, do 29 de maio de 1990, DO C 157, de 27.6.1990).

BARREIRAS INVISIBLES

Actitudes resultantes das expectativas, normas e valores tradicionais que impiden a capacitación (da muller) para os procesos de toma de decisións / para a súa plena participación na sociedade.

CENTRO DE ACOLLIDA

Lugar seguro ao que poden acudir mulleres e nenos vítimas da violencia doméstica (refuxio, centro de crise, fogar de mulleres).

CONCILIACIÓN DO TRABALLO E A VIDA FAMILIAR

Introdución de sistemas de permiso por razóns familiares e de permiso parenteral, de atención á infancia e a persoas de idade avanzada, e creación dunha estrutura e organización do ámbito laboral que facilite a homes e a mulleres a combinación do traballo e das responsabilidades familiares e caseiras.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Recollida e desagregación de datos e de información estatística por sexo, que fai posibles unha análise comparativo / análise tendo en conta as especificidades do "xénero".

DIFERENZA DEBIDA AO XÉNERO

Diferenza existente entre mulleres e homes, en calquera ámbito, polo que respecta aos seus niveis de participación, acceso aos recursos, dereitos, remuneración ou beneficios.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación na que se trata unha persoa menos favorablemente en razón do seu sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación na que unha lei, un regulamento, unha política ou unha práctica, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro sexo, a menos que a diferenza de trato poida xustificarse por factores obxectivos (Directiva 76/207/CEE do Consello, do 9 de febreiro de 1976, DO L 39 de 14.2.1976).

EMPODERAMENTO

Proceso de acceso aos recursos e desenvolvemento das capacidades persoais para poder participar activamente e modelar a vida propia e a da comunidade en termos económicos, sociais e políticos.

EQUIDADE ENTRE MULLERES E HOMES

Imparcialidade no trato a homes e mulleres. Pode tratarse de igualdade no trato ou dun trato diferente, pero que se considera equivalente en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

XÉNERO/SEXO, TOMADO EN SENTIDO SOCIOLÓXICO

Concepto que fai referencia ás diferenzas sociais (por oposición ás biolóxicas) entre homes e mulleres que foron aprendidas, cambian co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas como dentro dunha mesma cultura.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

Ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social.

IGUALDADE DE TRATO ENTRE MULLERES E HOMES

Ausencia de discriminación, directa ou indirecta, por razóns de sexo (véxase tamén "Discriminación directa" e "Discriminación indirecta").

IGUALDADE ENTRE OS SEXOS

Situación en que todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións impostas polos roles tradicionais, e nas que se teñen en conta, valoran e potencian por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e mulleres.

TRANSVERSALIDADE/INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NO CONXUNTO DAS POLÍTICAS

Integrar sistematicamente as situacións, prioridades e necesidades respectivas de mulleres e homes en todas as políticas, con vistas a promover a igualdade entre homes e mulleres, e recorrer a todas as políticas e medidas xerais co fin específico de lograr a igualdade, tendo en conta activa e abertamente, dende a fase de planificación, os seus efectos nas situacións respectivas dunhas e outros cando se apliquen, supervisen e avalíen [comunicación da Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996].

TRATO NON DISCRIMINATORIO CON RESPECTO AO SEXO/NON SEXISTA

Sen repercusión, positiva ou negativa, diferenciadora en canto ás correlacións sexistas ou a igualdade entre homes e mulleres.

PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MULLERES E HOMES

Repartición das posicións de poder e de toma de decisións (entre o 40% e o 60% por sexo) entre mulleres e homes en todas as esferas da vida, que constitúe unha condición importante para a igualdade entre homes e mulleres (Recomendación 96/694 do Consello, do 2 de decembro de 1996, DO L 319).

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Tomar en consideración e poñer atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito dados dunha política.

PERTINENCIA CON RESPECTO AO XÉNERO

Feito de que unha política ou acción particular sexa pertinente en canto ás relacións entre os sexos ou á igualdade entre mulleres e homes.

ROLES DE XÉNERO

Pautas de acción e comportamento asignadas a homes e a mulleres, respectivamente, e inculcadas e perpetuadas segundo o descrito en "Contrato baseado nas diferenzas de xénero".

SEGREGACIÓN NO TRABALLO/NO EMPREGO

Concentración de mulleres e de homes en tipos e niveis diferentes de actividade e de emprego, onde as mulleres se ven confinadas a unha gama máis estreita de ocupacións que os homes (segregación horizontal), e a postos de traballo inferiores (segregación vertical).

TEITO DE CRISTAL

Barreira invisible resultante dunha complexa armazón de estruturas en organizacións dominadas por varóns, que impide que as mulleres accedan a postos importantes.

VIOLENCIA DOMÉSTICA/VIOLENCIA NA FAMILIA

Toda forma de violencia física, sexual ou psicolóxica que pon en perigo a seguridade ou o benestar dun membro da familia; recorrendo á forza física ou á chantaxe emocional; ou ameazas de recorrer á forza física; incluída a violencia sexual, na familia ou no fogar.

Neste concepto inclúense o maltrato infantil, o incesto, o maltrato de mulleres e os abusos sexuais ou doutro tipo contra calquera persoa que conviva baixo o mesmo teito.

VIOLENCIA SEXISTA

Todo tipo de violencia exercida mediante o recurso ou as ameazas de recorrer á forza física ou á chantaxe emocional; inclúese a violación, o maltrato de mulleres, o acoso sexual, o incesto e a pederastia.

9.3 BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.
- ⇒ I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
- ⇒ Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade. 2018-2021.
- ⇒ Plan de Fomento da Corresponsabilidade. Xunta de Galicia. 2007.
- ⇒ Informe Anual de Seguimento da Lei 11/2007, do 27 de Xullo, Galega para a Prevención e o Tratamento Integral da Violencia de Xénero. 2017
- ⇒ Estatística de violencia de xénero 2017 (2º semestre e total).
- ⇒ Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte á violencia de xénero na comunidade autónoma de Galicia
- ⇒ Guía práctica para a constitución das mesas locais de coordinación interinstitucional contra a violencia de xénero. Xunta de Galicia 2015.
- ⇒ II Plan estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC (2014-2018).
- ⇒ Guía para a elaboración dun Plan de Igualdade en ONG de Acción Social. 2010.
- ⇒ “Guía de elaboración e avaliación de plans de igualdade”. Proxecto ELAS. Xunta de Galicia.
- ⇒ “Guía para elaborar Planes Locales de Igualdad”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. FEMP.
- ⇒ “Guía para elaborar, implantar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Local”. Junta de Castilla y León.
- ⇒ II Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Monforte de Lemos (2013-2016).
- ⇒ IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello da Sanxenxo (2018-2021).
- ⇒ III Plan Municipal de Igualdade entre homes e mulleres do Concello de Soutomaior (2014-2017).

- ⇒ III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Pontevedra (2015-2017).
- ⇒ III Plan De Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Ortigueira (2013-2017).
- ⇒ I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello do Grove (2009-2012).

PÁXINAS WEB

- <http://igualdade.xunta.gal/es>
- <http://igualdade.xunta.gal/es/content/asesoramiento-juridico-line>
- <http://traballoebeneficencia.xunta.es/>
- <http://www.igualdadebeneficencia.org/>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <https://www.msssi.gob.es/>
- www.educacionenvalores.org
- <http://www.escuelavirtualigualdad.es/>
- <http://www.educarenigualdad.org/>
- <https://www.nodo50.org/mujeresred/>
- <http://www.vivamossinviolencia.ahige.org/>
- <http://mueveteporlaigualdad.org/>
- <http://www.fundacionmujeres.es/>
- <http://www.observatorioviolencia.org/>
- http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm
- www.ine.es/
- www.ige.eu/

9.4 ENDEREZOS DE INTERESE

CONCELLO DE A POBRA DE TRIVES

Paseo San Roque, 4. 32780 A Pobra de Trives

Tel.: 988 330000

Fax: 988

E-mail: correo.@fegamp.es

CENTRO DE INFORMACIÓN ÁS MULLERES

Rúa do Concello, 1, 2º Andar. 32760 Castro Caldelas

Tel.: 988 330012

E-mail: cimtrives@gmail.es

XULGADO DE POBRA DE TRIVES

Avenida de América, nº 11. 32780 A Pobra de Trives

Tel.: 988 337083

Fax: 988 337084

GARDA CIVIL

Tel.: 988 337 019

Teléfono 24 horas: 062

Avenida da Deputación, 24

32780 A Pobra de Trives

OFICINA DE TURISMO

Tel. e Fax: 988 330 967

Eumenio Ancochea

32780 A Pobra de Trives

SERVIZOS SOCIAIS

Tel.: 988 330 800

Paseo San Roque, 4 2º

32780 A Pobra de Trives

RESIDENCIA 3ª IDADE

Tel.: 988332220 / 988 332 218

Germán Ancochea Quevedo, 22.

32780 A Pobra de Trives

CENTRO DE SAÚDE

Tel.: 988 330 026

Avda. Otero Pedraio, s/n
32780 A Pobra de Trives.

OFICINA DE SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO

Tel.: 988 330 903
San Bartolomé, 5
32780 A Pobra de Trives

Biblioteca e Centro de Interpretación SANTA LEONOR

Tel.: 988 330 967
Eumenio Ancochea,
32780 A Pobra de Trives

ESCOLA INFANTIL

Tel.: 988 331 018
Rúa Trintas, nº 7
32780 A Pobra de Trives

Colexio de Educación Infantil e Primaria “MANUEL BERMÚDEZ COUSO”

Tel.: 988 330 029
Rúa Trintas, nº 7
32780 A Pobra de Trives

IES “Xermán Ancochea Quevedo”

Tel.: 988 330 302
Rúa Xermán Ancochea Quevedo, nº 13
32780 A Pobra de Trives

**SECRETARIA XERAL DE IGUALDADE
XUNTA DE GALICIA**

Edifícios Administrativos San Lázaro s/n
15781 Santiago de Compostela
Tel.: 981 957691/981 545351
Fax: 981 957690
E-mail: igualdade@xunta.es

**SUBDIRECCIÓN XERAL DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE
XUNTA DE GALICIA**

Tel.: 981 999233
Fax: 981 957690
E-mail: promocion.igualdade@xunta.es

**SUBDIRECCIÓN XERAL PARA O TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE
XÉNERO
XUNTA DE GALICIA**

Tel.: 981 957699
Fax: 981 957690
E-mail: vx.igualdade@xunta.es

**SERVIZO DE PREVENCIÓN E ATENCIÓN ÁS VÍTIMAS
XUNTA DE GALICIA**

Tel: 981 957784

CONSORCIO GALEGO DE SERVIZOS DE IGUALDADE E BENESTAR

Edificio Administrativo de San Lázaro
Rúa San Lázaro, s/nº, 3º andar
15781 Santiago de Compostela
Tel: 881 996400
Fax: 881 996404

CONSELLERIA DE TRABALLO E BENESTAR

San Caetano, s/nº
15781 Santiago de Compostela
Tel: 981 544 619
Fax: 981 545 620

SERVIZO DE IGUALDADE. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE OURENSE

Avenida da Habana, nº 79
32872 Ourense
Tel.: 988 386799
Fax: 988 386843

**INSTITUTO DA MULLER
MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD**

R/ Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid

TELÉFONO DA MULLER (24 HORAS)

Tel.: 016 (Atención ás vítimas de maltrato. Gratuito 24 h.)
Tel.: 900 400 273 (Gratuito 24 h.)
Tel.: 900 191010 (Información á muller. Gratuito de 9 a 23 h de luns a venres,
salvo festivos nacionais)

TELÉFONO DE ATENCIÓN ÁS MULLERES SORDAS

Tel.: 900 152 152 (Gratuito de 9 a 23 h. de luns a venres, salvo festivos nacionais)

CENTRO DE EMERXENCIA PARA MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

Tel.: 661 402 702

Fax: 881 971258

E-mail: centro.de.emerxencia@igualdadebenestar.org

II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2018-2021



Centro de Información á Muller

CIM A Pobra de Trives



XUNTA DE GALICIA

VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA,
ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA
Secretaría Xeral da Igualdade



UNIÓN EUROPEA

