

# III PLAN DE IGUALDADE

**Concello de Carballo**

Concellería de Igualdade e Benestar

**2011**

**2014**



XUNTA DE GALICIA  
PRESIDENCIA  
Secretaría Xeral da Igualdade



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
"O FSE inviste no teu futuro"



servizosociais





# **III PLAN DE IGUALDADE**

Concello de Carballo

Concellería de Igualdade e Benestar

ANO 2011



# ÍNDICE

## III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: CONCELLO DE CARBALLO

1. Saúda.
2. Introducción.
3. Marco xurídico.
4. Diagnóstico previo.
5. Características do Plan.
  - 5.1. Definición e obxecto do Plan.
  - 5.2. Eixos vertebradores para a elaboración do PIOM.
  - 5.3. Fases de elaboración do Plan.
  - 5.4. Estrutura e metodoloxía do Plan.
6. Desenvolvemento do Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Carballo:
  - 6.1 Área de promoción, sensibilización e concienciación municipal.
  - 6.2 Área de cultura, deporte e urbanismo.
  - 6.3 Área de promoción da saúde e benestar social
  - 6.4 Área de educación.
  - 6.5 Área de formación e emprego .
  - 6.6 Área de conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
  - 6.7 Área de prevención e erradicación da violencia de xénero.
  - 6.8 Área de emponderamento e participación sociopolítica.
7. Difusión e implantación do PIOM.
8. Sistema de indicadores de xénero.
9. Avaliación do Plan.
10. Webgrafía.
11. Bibliografía.



**SAÚDA**

**01**





É un orgullo como Alcalde, dar a coñecer o III Plan de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres do Concello de Carballo.

Nos últimos anos foron moitas as medidas legais que as institucións públicas implantaron para acadar a igualdade entre homes e mulleres. Non obstante, a importancia do tema fixo que dende o Concello de Carballo nos preocupamos dende hai tempo en estar pendentes da consecución dos fins e obxectivos que se sinalan nestas normativas. É por iso que dende o Concello se vén traballando para que as mulleres de Carballo teñan a posibilidade de gozar na súa vida persoal, familiar, laboral e social dos mesmos dereitos dos homes, e que toda a cidadanía sexa sensible a esta necesidade.

Ao servizo destes fins elaborouse este III Plan de Igualdade de Oportunidades que pretende constituírse como ferramenta fundamental para a consecución da igualdade real e efectiva entre homes e mulleres. O presente documento, con vixencia 2011-2014, non é unha mera declaración de principios senón un verdadeiro plan de actuación que supón a adaptación á realidade e á necesidade dos veciños e das veciñas de Carballo. Nel establécense diferentes actuacións e obxectivos equitativos sobre materias que afectan ao emprego, á formación, á conciliación, á educación en igualdade e ao benestar social, entre outras.

É por iso que dende o Concello desexamos trasladar a nosa ilusión e compromiso real do que consideramos un dos eixos transversais da nosa política social, que desta volta se expresa no III Plan de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres do Concello de Carballo.

Non é sinxelo o camiño cara a esa igualdade real, mais dende logo por nós non vai quedar, con traballo e entusiasmo faremos a achega que nos corresponde do mesmo xeito que vos convido a que colaboredes neste proxecto de forma activa e participativa para construír unha sociedade máis xusta e igualitaria.

Evencio Ferrero Rodríguez

Alcalde de Carballo



Os Concellos son axentes de políticos, propiciadores de cambios sociais, económicos e motores do desenvolvemento local, é por isto que non poden ficar á marxe da promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como un dos conceptos básicos do progreso e benestar social en Galiza.

Pois se ben a igualdade de dereitos supuxo a equiparación destes entre mulleres e homes ante o ordenamento xurídico, aínda se seguen a dar desigualdades que afectan e limitan as posibilidades reais de desenvolvemento tanto de mulleres coma de homes, en moitos ámbitos das nosas vidas.

Consecuencias unhas máis visibles que as outras, pero todas elas resultado dun modelo social aínda discriminatorio para mulleres e homes, aínda que a parte máis afectada son as mulleres na maioría das situacións. Se cadra a máis coñecida é a violencia de xénero pero as desigualdades son moitas máis: Altas taxas de desemprego, discriminación salarial, a asunción de responsabilidades no coidado dos membros menores e maiores da familia, a participación política ou a pervivencia de roles e estereotipos falsos que menosprezan a figura feminina.

Todo isto xustifica a necesidade de establecer medidas concretas para pór freo a estas situacións, pois a contribución das administracións públicas á eliminación e diminución das desigualdades de xénero é determinante para alcanzar os obxectivos que en materia de igualdade o Goberno de Carballo se ten marcado.

Neste Plan que tes nas túas mans, o Concello de Carballo plantexa medidas concretas e dun xeito transversal para as diferentes áreas de actuación, na súa relación cos veciños e veciñas, coas empresas ou mesmo nas relacións institucionais con outros organismos oficiais.

Cómpre pois traballar para que as actuacións que neste documento se plantexan, teñan translación á sociedade e deste xeito axuden a acadar unha igualdade real entre homes e mulleres.

Silvana Castro García

Concellaría de Igualdade e Benestar



## INTRODUCCIÓN

02



## 02. INTRODUCCIÓN

O III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2011-2014 constitúe unha mostra máis da firme manifestación do compromiso do Concello de Carballo coa igualdade de oportunidades, a eliminación dos roles e estereotipos de xénero e a erradicación da violencia de xénero como a mostra máis brutal das desigualdades existentes entre mulleres e homes.

Dende o concello somos conscientes de que a introdución do *mainstreaming* de xénero na intervención social é unha tarefa complicada que require de recursos políticos, técnicos, materiais e humanos e que necesariamente trae parello un proceso de cambios estratéxicos no modo en que as administracións públicas teñen que actuar para a eliminación das diferenzas de xénero, tanto no funcionamento interno como externo, mediante a introdución sistemática da igualdade nas distintas accións de intervención.

Dado o contacto directo que se mantén dende o eido local, é o contexto máis axeitado para a posta en marcha desta tipoloxía de accións polo coñecemento pormenorizado das problemáticas que afectan as e os cidadáns de Carballo, dos recursos existentes etc...

Por este motivo, os plans de igualdade de oportunidades municipais constitúen unha ferramenta fundamental para acadar con éxito a igualdade real que só será posible mediante unha intervención continua e transversal.

O presente plan constitúe pois unha ferramenta estratéxica encamiñada á superación das desigualdades para que a acción municipal sexa quen de garantir a igualdade real entre as mulleres e os homes do municipio, xa que a pesares dos avances acadados coa aplicación dos plans anteriores, aínda seguen sendo necesarios os programas de información e sensibilización para lembrarnos que aínda persisten as situacións de discriminación en todos os ámbitos da vida do municipio.

Así pois, no presente plan presentaranse novas áreas e accións e tamén se manterán outras que non se desenvolveran nas edicións anteriores e que se consideren de especial relevancia para a finalidade que nos ocupa.





**MARCO  
XURÍDICO**

**03**



### 03. MARCO XURÍDICO

Para a elaboración do presente Plan tivéronse en consideración as normativas que se detallan a continuación:

#### ÁMBITO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos.
- A convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller de 1979 (CEDAW).
- Resolución da Comisión do Dereitos Humanos de 1997.  
(Os gobernos participantes comprometéronse a cumprir os acordos recollidos no documento final, un programa encamiñado a eliminar os obstáculos que dificultan a participación activa das mulleres en todas as esferas da vida pública e privada)

#### ÁMBITO DA UNIÓN EUROPEA

- Tratado de Amsterdam de 1997.
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro do 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes.
- Recomendacións do Consello Europeo de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006 – 2010, no ámbito do emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress).
- Programas de acción comunitaria, Daphne I ( 2000 – 2003) e Daphne II (2004 – 2008).

## ÁMBITO ESTATAL

- V Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2008-2011) .
- Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei 27/2003, de 31 de xuño, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia de xénero.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de Decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Plan Nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero 2007-2009.
- Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2008-2011.

## ÁMBITO AUTONÓMICO

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Lei 11/2007, do 27 de Xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Pacto galego de emprego, firmado no ano 2007.
- Plan de Fomento da corresponsabilidade 2007.
- V Plan do Goberno Galego para a Igualdade entre Mulleres e Homes 2007 – 2010.

**DIAGNÓSTICO  
PREVIO**

**04**



## 04. DIAGNÓSTICO PREVIO

### 4.1 DATOS XERAIS DO CONTORNO.

Carballo é a capital da comarca de Bergantiños, que está composta por sete Concellos Cabana, Carballo, Coristanco, Laxe, A Laracha, Malpica e Ponteceso. A situación xeográfica do Concello de Carballo permítelle unha boa comunicación coas principais cidades da provincia da Coruña.

Actualmente conta aproximadamente con 31415 habitantes nunha superficie de 187 km<sup>2</sup>, constituíndo deste xeito un dos maiores e máis poboados municipios da Coruña.

A totalidade dos seus habitantes distribúese en 18 parroquias, constituídas no ano 1836 e nas que podemos atopar un variado patrimonio histórico como veremos a continuación:

Parroquia	Situación e nº aproximado habitantes	Puntos de interese
<b>Aldemunde</b>	Meseta de Ordes- 98 hab	Dolmen de Pedra Moura
<b>Ardaña</b>	Próxima ao núcleo urbano- 800 hab	Pazo de Gontade
<b>Artes</b>	Próxima ao núcleo urbano- 690 hab	Pazo Vilardefrancos, Pazo das Pallas e Igrexa de San Xurxo
<b>Berdillo</b>	Leste de Carballo- 1000 hab	Igrexa de San Lourenzo
<b>Bértoa</b>	Próximo á Coruña- 1340 hab	Polígono Industrial, Igrexa de Bértoa S. XIX.
<b>Cances</b>	Límite Ponteceso e Malpica- 675 hab	O Bico do Castro, Monte Neme.
<b>Entrecruces</b>	Localizado no extremo do municipio- case 1000 hab	Fervenza de Cruces, Salto da Férveda.
<b>Goiáns</b>	Estrada de Carballo a Malpica-500 hab	Igrexa Santo Estevo de Goiáns, Aldea de Bas.
<b>Lema</b>	Norte do Concello-555 hab	Igrexa San Cristovo, O Adro e cemiterio antigo.
<b>Noicela</b>	Franxa costeira- 481 hab	Igrexa Santa María de Noicela.
<b>Oza</b>	A 3 km de Carballo- 800 hab	Igrexa de San Breixo
<b>Razo</b>	Val á beira do mar- 900 hab	Praia de Baldaio, Razo, Aldea de Nétoma, e Igrexa de San Martiño.
<b>Rus</b>	Sur de Carballo	Igrexa de Santa María de Rus, cruz de prata do S. XVI
<b>Rebordelos</b>	Extremo oriental da parroquia- 254 hab	Zona de marismas do espazo natural de Razo- Baldaio
<b>Sísamo</b>	Limítrofe co casco urbano de Carballo- 900 hab	Igrexa de Santiago de Sísamo e Pazo do Souto.
<b>Sofán</b>	Próximo ao núcleo urbano de Carballo- 1825 hab	Igrexa de San Salvador do S. XVIII co cruceiro 1660 e Capela de Santo Adrián da Piña.
<b>Vilela</b>	Próxima á costa-247 hab	Igrexa San Miguel de Vilela.

Non resultan de menor importancia as súas paisaxes tanto de costa como de interior. Na costa podemos atopar o espazo natural de Razo, no que actualmente se localizan catro ecosistemas ben diferenciados: as dunas, a lagoa, a marisma e a xunqueira desenvolvida nunha chaira areosa.

En canto á paisaxe de interior destaca a Férveda de Entrecruces, o bosque de Ribeira e a Férveda de Rus.

Dentro dos seus accidentes xeográficos podemos destacar os seguintes:

Sur	Sueste a oeste	Norte
Monte da Peniqueira e do castro. 350 m	Atravesa o municipio o Val de Anllóns.	Monte de Lendo, Oza e Monte Neme. 386 m
Monte Calvelo. 389 m		Franxa costeira de Razo - Baldaio.
Monte Alto. 483 m		

En canto á súa economía debemos reseñar a importancia da riqueza mineira, que antigamente trouxo aos romanos para a explotación do estano e que durante o S. XX centrou a súa explotación nos xacementos de Arsénico e Volframio.

Aínda que a minería contribuíu ao crecemento e espallamento de Carballo, durante os anos 60 produciuse un crecemento relevante no sector secundario coa creación da empresa conserveira e de numerosas empresas dedicadas ao sector madeireiro. Gran parte do tecido empresarial atópase concentrado no Polígono Industrial de Bértoa.



## 4.2 ANÁLISE DA SITUACIÓN DAS MULLERES NO CONCELLO DE CARBALLO:

### ▪ POBOACIÓN E INDICADORES DEMOGRÁFICOS:

Segundo os datos facilitados polo propio concello a día 31 de decembro de 2011, a poboación total do municipio era de 31459 habitantes, dos cales 16095 son mulleres o que supón un 51% sobre o total fronte aos 15364 homes que conforman o 49% do total.

GRÁFICO 1.



Se centramos a nosa atención na evolución poboacional, podemos afirmar tal e como se observa no gráfico 2, que se presenta a continuación, que se produce un aumento paulatino da poboación dende o ano 2003, no que o total era 29447 habitantes rexistrados, até os 31459 no ano 2011, polo que estamos a falar dun incremento dun 6,54%.

Se desagregamos os datos da evolución poboacional segundo o sexo, observaremos que se produce un aumento equitativo en ambos sexos. Aínda que no ano 2005 se produce un descenso considerable da poboación feminina, mentres que no caso dos varóns prodúcese o efecto contrario, é dicir, o seu aumento con respecto ao ano anterior, motivo que nos leva a realizar unha análise máis pormenorizada deste suceso, como podemos comprobar no cadro seguinte:

GRÁFICO 2.

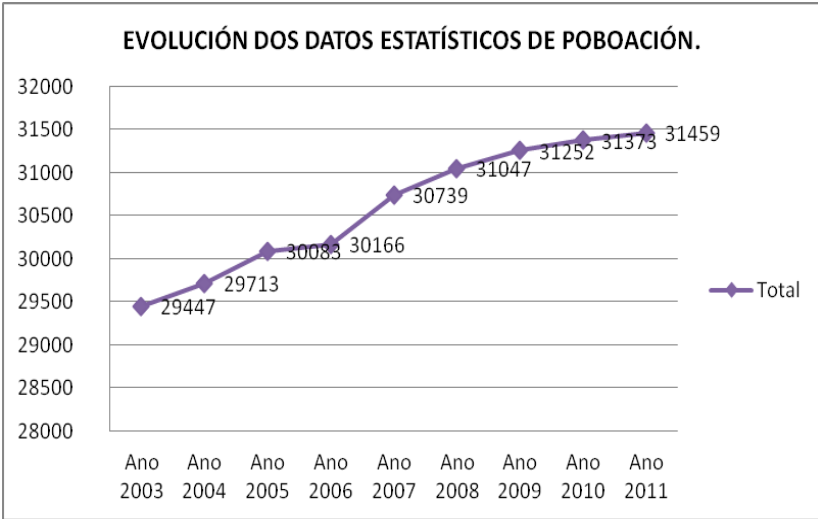
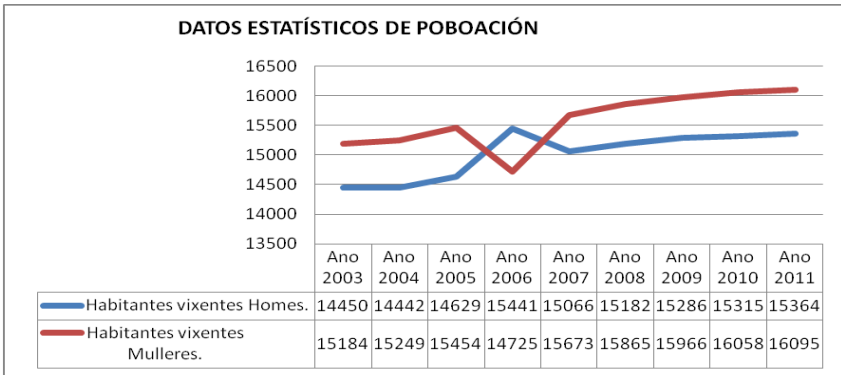
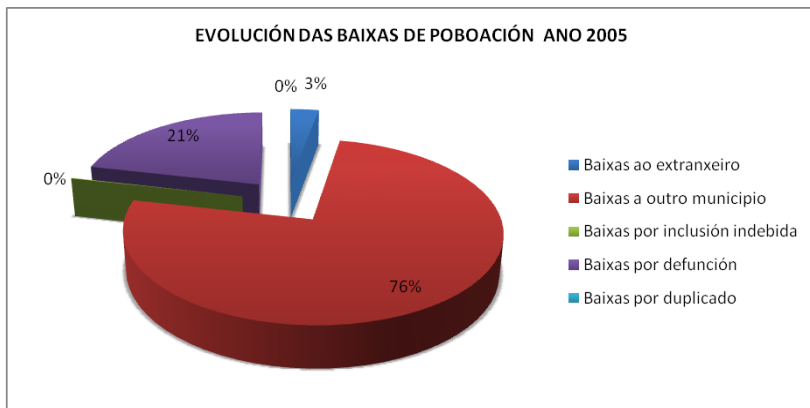


GRÁFICO 3.



Así, segundo os datos proporcionados polo concello durante o ano 2005, atopámonos con que o descenso poboacional nun 76% dos casos ( 621 persoas), é debido ás baixas por desprazamentos a outros municipios, e nun 21% ( un total de 176 persoas) correspóndese coas baixas por defunción. Aínda que os datos son absolutos ( mulleres e homes) analizando as variacións de poboación durante o ano 2005, podemos afirmar que os motivos de baixa que se presentan no gráfico 4 afectan en maior medida ás mulleres, xa que no caso dos homes durante este ano (2005) prodúcese un aumento con respecto ao ano anterior.

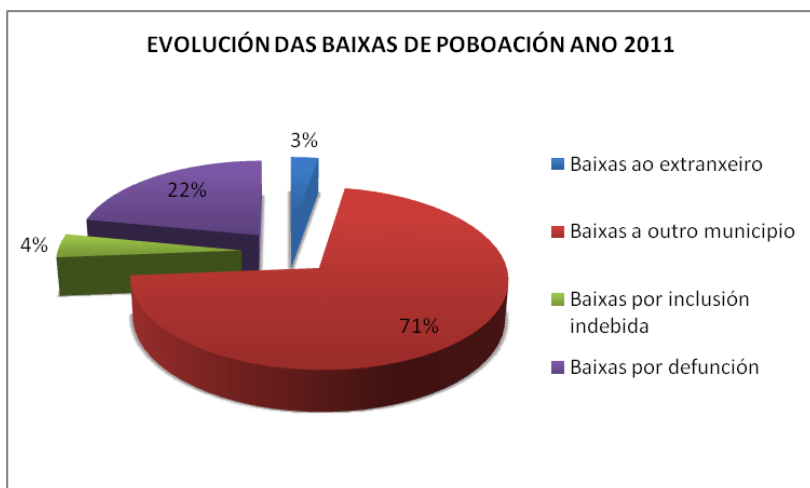
GRÁFICO 4.



ANO 2005	Baixas ao estranxeiro	Baixas a outro municipio	Baixas por inclusión indebida	Baixas por defunción	Baixas por duplicado.
	24	621	1	176	0

Se analizamos a evolución das baixas de poboación durante o ano 2011, observaremos que ao igual que acontecía no ano 2005, o 71% das baixas causadas na comarca de Bergantiños, débense a poboación trasladada a outro municipio dentro do territorio galego e español, mentres que só no 3% dos casos se debe a emigración a outros Estados. (Gráfico 5).

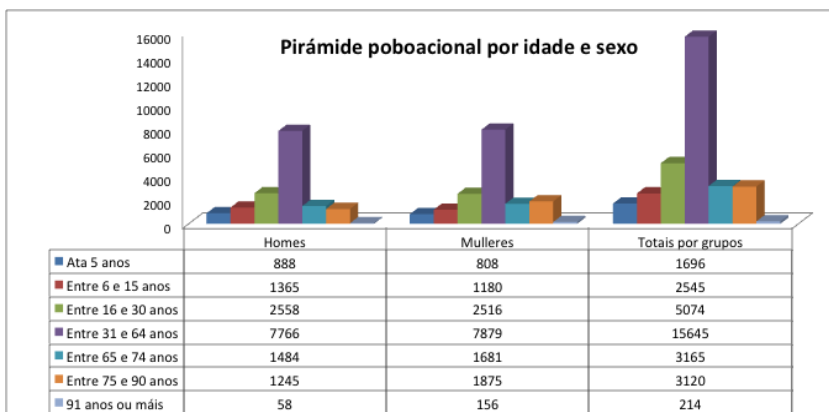
GRÁFICO 5.



Aínda así consultando da base de datos históricos no ano 2007 ( gráfico 3) con respecto ao 2006 prodúcese un incremento da poboación feminina dun 6,44% se temos en conta que durante o ano 2005 e 2006 se produce un descenso do 4,71%.

En canto á distribución da poboación por idades, destaca o maior volume poboacional nos baremos de entre 31 e 65 anos, aínda que tamén destaca de xeito relevante o total de persoas con unha idade de 91 anos ou máis, o que nos leva a afirmar que se ten producido un aumento considerable en canto á esperanza de vida. Aínda que a presenza de homes e mulleres é moi equilibrada en todas as franxas de idade, chama a atención especialmente que no caso das mulleres, da poboación que ten 91 anos ou máis, das 214 persoas que compoñen este baremo de idade 156 son mulleres.

GRÁFICO 6.



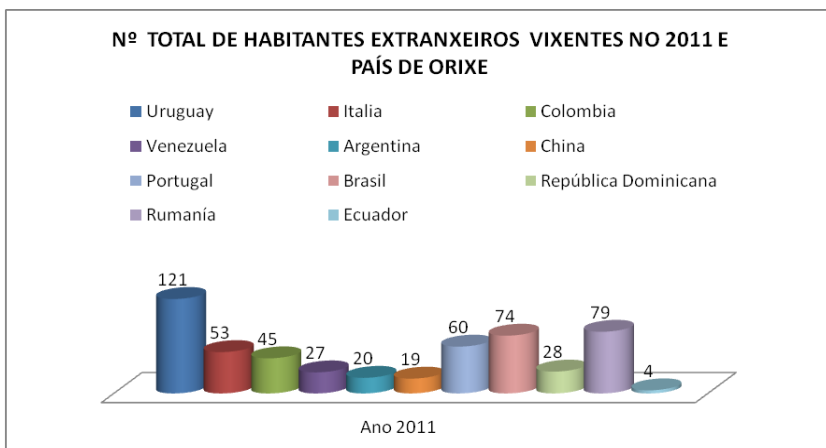
Se examinamos a poboación por nacionalidade poderemos observar que a día 31 de decembro de 2011, veremos que do total de 31459 habitantes, 30756 son cidadás e cidadáns do Estado Español, fronte aos 703 que proveñen do estranxeiro. Desagregando este dato por sexo, tal e como aparece representado no gráfico 7, dos 703 inmigrantes 395 son mulleres ( 56.19%) fronte os 308 varóns (43.81% )

GRÁFICO 7.



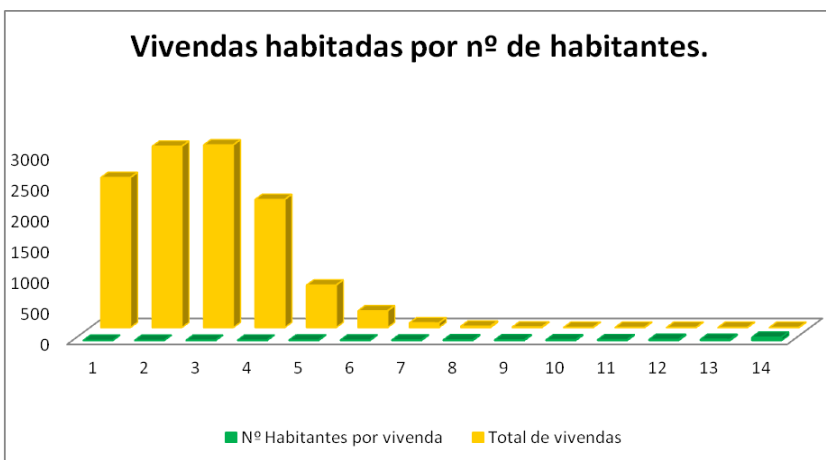
En canto aos lugares ou países de procedencia, debemos destacar que o maior número de inmigrantes residentes no concello de Carballo, pertencen aos países que se presentan no gráfico 8, destacando especialmente os procedentes de *Uruguay*.

GRÁFICO 8.



En canto á composición dos fogares de Carballo, atopámonos que en xuño de 2011 o total de vivendas ocupadas era dun total de 11.475, que en canto ao número de habitantes que as ocupa distribúense do seguinte xeito tal e como se recolle no gráfico 9.

GRÁFICO 9.

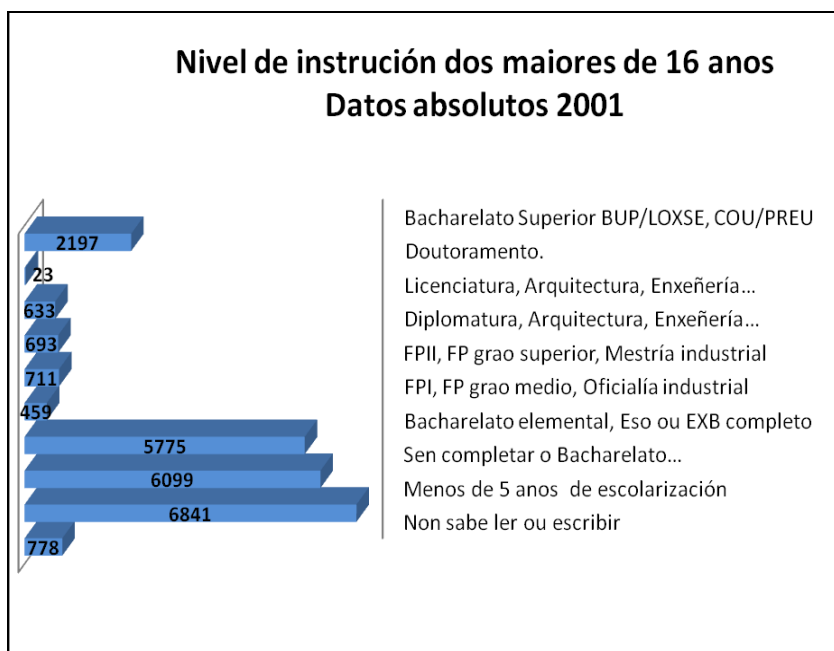


Así, segundo os datos aportados polo gráfico, podemos afirmar que o maior número das vivendas que conforman o municipio están habitadas por tres membros (2962 do total) seguidas por aquelas que contan con 2 membros (2940 do total). Chama especialmente a atención o número tan elevado de vivendas unipersoais (2432), dado que se considera que pode estar determinado de algún xeito polos tramos de idade máis elevados debido á esperanza de vida rexistrada polo concello, especialmente no caso das mulleres.

▪ **NIVEL DE ESTUDOS:**

Con respecto ao nivel de estudos presente no municipio, consideramos importante realizar un paralelismo entre os últimos datos acadados dun xeito fiable, datos relativos ao ano 2001 e 2004, para posteriormente contrastalos cos datos do 2011, que nos permitirán realizar unha análise máis minuciosa sobre a evolución sufrida nesta área. Así, e tal e como podemos observar no gráfico 10 , durante o ano 2001 os valores máis elevados rexístranse en aquelas persoas que contan con menos de 5 anos de escolarización ( 6841 persoas) xunto con aquelas que teñen a EXB ou ESO sen rematar ( 6099). Resulta especialmente chamativo que durante este período é máis elevada a taxa de persoas que non saben ler ou escribir que aquelas que contan con titulacións superiores e de grao medio. Veremos a evolución nas seguintes gráficas

GRÁFICO 10.

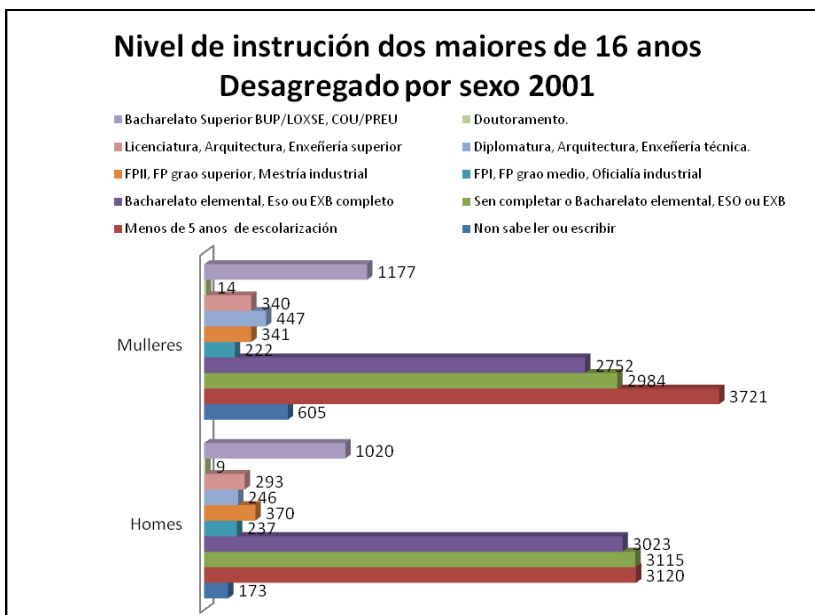


Fonte: Elaboración propia a partir dos dado do INE.

Se aos datos presentados na gráfica anterior lle engadimos a variable do sexo, atoparémolos con que da taxa total de persoas que non saben ler ou escribir (778), 605 son mulleres, é dicir, 97,77 % do total.

Este mesmo dato repítese no caso das persoas que presentan menos de 5 anos de escolarización, o que nos sinala que as mulleres presentaban uns niveis de estudos inferiores cos dos varóns , aínda que nos niveis máis elevados a presenza das mulleres tamén é superior tendo en conta que a poboación feminina é máis elevada aínda que non se presentan diferenzas tan significativas como as anteriormente nomeadas.

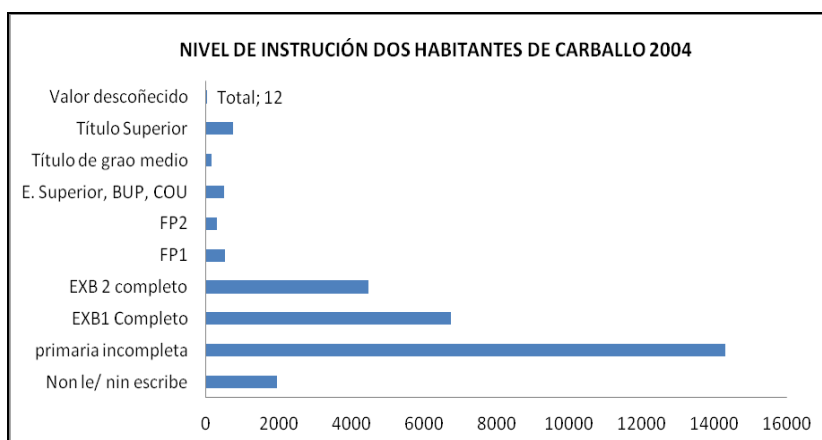
GRÁFICO 11.



Fonte: elaboración propia a partires dos datos do INE.

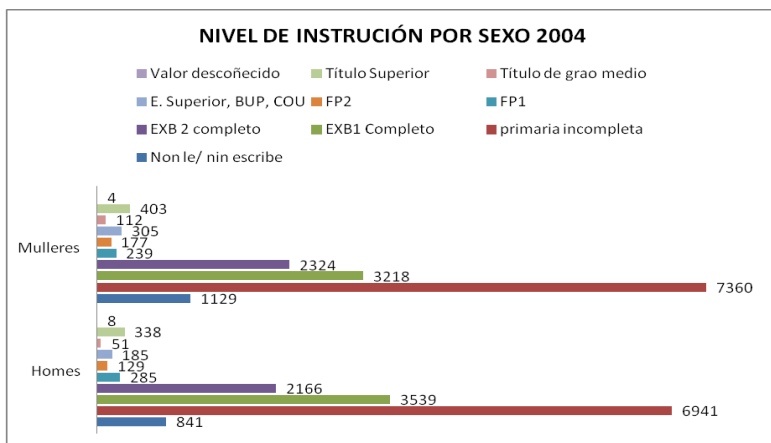
Se comparamos os datos extraídos cos datos rexistrados durante o 2004 (gráfico 12), poderemos ver como aumenta de xeito moi considerable a taxa de persoas residentes no concello de Carballo que non saben ler ou escribir. Estamos a falar dun aumento en tres anos do **153 %** repetíndose o acontecido no ano 2001; as cifras máis elevadas nesta categoría son alcanzadas polas mulleres 1129 dos 1970 (57,4%) habitantes pertencentes a esta categoría. (gráfico 12).

GRÁFICO 12.



Fonte: elaboración propia a partires dos datos do Padrón Municipal de Carballo.

GRÁFICO 13.

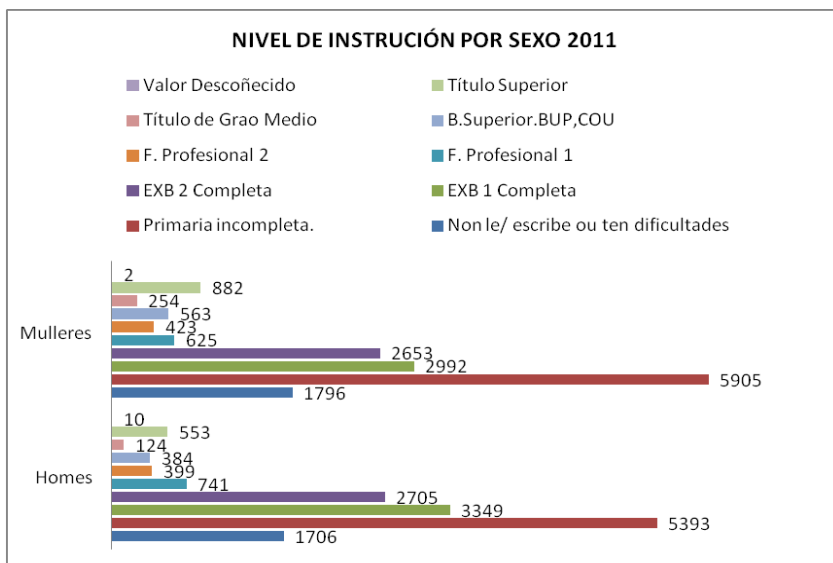


Fonte: Elaboración propia a partires dos datos do Padrón Municipal de Carballo.

Se comparamos os datos extraídos ata o momento cos do ano 2011, podemos observar que se produce un descenso no número de persoas, tanto homes como mulleres, nos que o nivel de instrución se limita a primaria incompleta, producíndose un aumento no número de persoas no que o nivel de instrución é máis elevado (título superior). Debemos indicar que no caso no que o nivel de instrución é máis elevado, as mulleres presentan un aumento do 118,86 % con respecto ao ano 2004, mentres que no caso dos varóns é menor, só un 63,61 %.

Aínda que no caso dos niveis inferiores de instrución, se produce un descenso considerable, as mulleres seguen rexistrando os índices máis elevados.

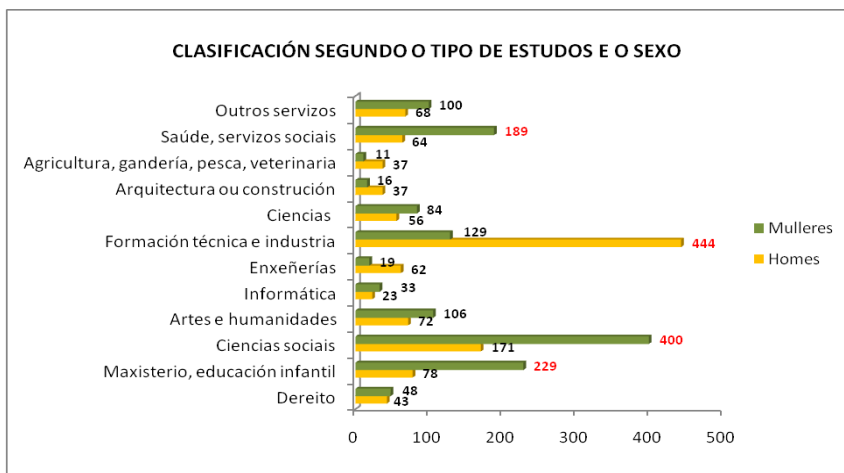
GRÁFICO 14.





Se ademais dos datos presentados, engadimos unha nova variable correspondente á tipoloxía dos estudos cursados por mulleres e homes, atopámonos con unha forte segregación horizontal xa que como nos demostran os datos recollidos na gráfica 15, prodúcese unha forte concentración de mulleres en determinados estudos como o maxisterio, servizos sociais, ciencias sociais etc.. se analizamos detidamente estes datos podemos concluir que as mulleres do concello se concentran en áreas de formación que supoñen unha ampliación do ámbito privado, é dicir, saídas profesionais encamiñadas ao coidado e atención maioritariamente.

GRÁFICO 15.



Fonte: Elaboración propia a partir dos ficheiros do INE.

Certo é que esta situación ten variado en gran medida durante os últimos anos, aínda que se analizamos os datos dos exames de acceso para a universidade do ano 2010 segundo a modalidade de estudo seleccionado, podemos observar como 10 anos despois se seguen mantendo os valores en aquelas carreiras “consideradas de mulleres” como é o caso das artes, para as que realizaron e aprobaron as probas de acceso 1039 mulleres fronte aos 560 homes.

No caso das opcións formativas con máis peso técnico, aínda que non de xeito tan notorio como no caso anterior, podemos observar como as mulleres que escolleron esta rama formativa representan o 45,2% do total parcial (281 mulleres fronte a 622 homes)

GRÁFICO 16.

Alumnado presentado e aprobado por modalidade e sexo. Convocatoria de setembro 2010.

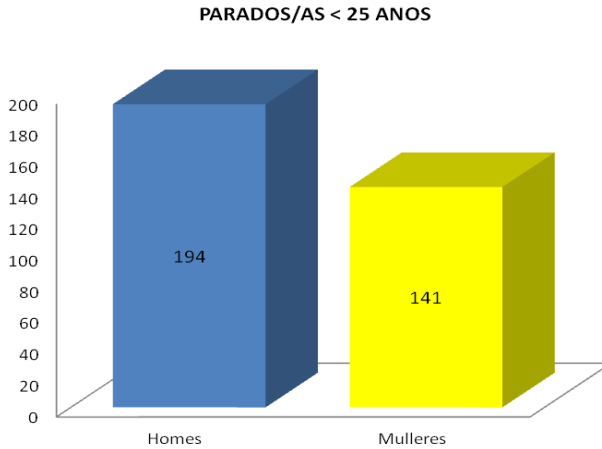
	Ambos sexos	Mulleres
<b>Totais</b>	43.130	22.827
<b>Artes</b>	1.599	<b>1.039</b>
<b>Ciencias e tecnoloxía</b>	15.435	6.726
<b>Humanidades e CC. Sociais</b>	20.134	11.978
<b>Descoñecida</b>	5.962	3.084

Fonte: elaboración propia a partir dos datos do INE. Nestes datos exclúense as probas de acceso para maiores de 25 anos.

- **EMPREGO:**

Segundo os datos extraídos da EPA en novembro de 2011, o total de parados e paradas rexistrados no concello de Carballo é de 3736 que se estruturan do seguinte xeito:

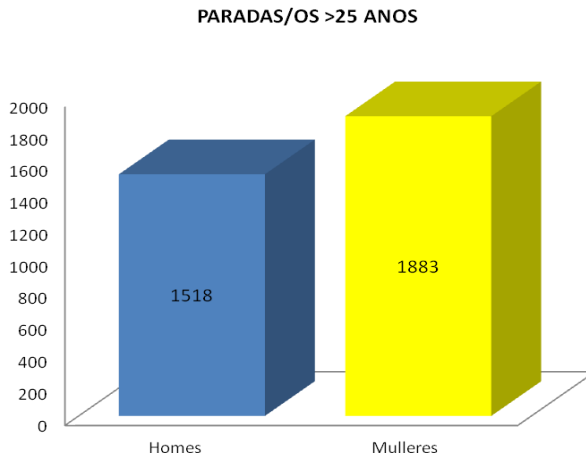
GRÁFICO 17.



Se falamos de menores de 25 anos atopámonos con que o número de homes que se atopan en situación de desemprego é maior, aínda que non se acusa unha diferenza moi significativa entre ambos.

Pola contra, no caso das persoas maiores de 25 anos atopámonos con que os índices de paradas é moito mais elevado que o de varóns, 365 mulleres máis en situación de desemprego.

GRÁFICO 18.



Podemos afirmar pois que o desemprego no concello de Carballo afecta en maior medida ás mulleres fronte aos varóns.

▪ **ASOCIACIONISMO:**

Se ben é certo que se ten producido un aumento considerable das mulleres tanto que participan como dirixen asociacións dentro do noso concello, debemos reseñar que a diferenza é moi significativa canto á dirección das mesmas nos referimos, tal e como podemos observar a continuación.

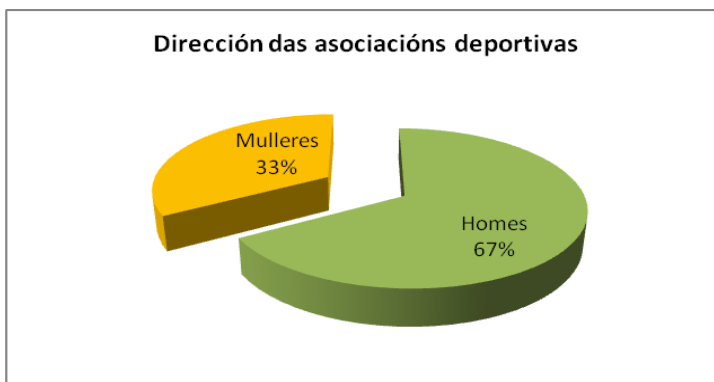
GRÁFICO 19.



Do total das 73 asociacións que actualmente se atopan en funcionamento no concello só 24 se atopan dirixidas por mulleres, é dicir, un 25%.

Se analizamos a tipoloxía das asociacións, veremos que na maior parte dos casos teñen fins culturais ou correspóndense con asociacións de veciños. Interézanos, porén, analizar cal é a situación das mulleres con respecto á dirección de asociacións deportivas que debido aos roles e estereotipos sociais son ámbitos fortemente masculinizados. No caso do noso concello podemos afirmar que se produciu un aumento en canto ás mulleres que ocupan a dirección desta tipoloxía de asociacións, constituíndo un 33% do total fronte ao 67% de aquelas das que se atopa á fronte un home.

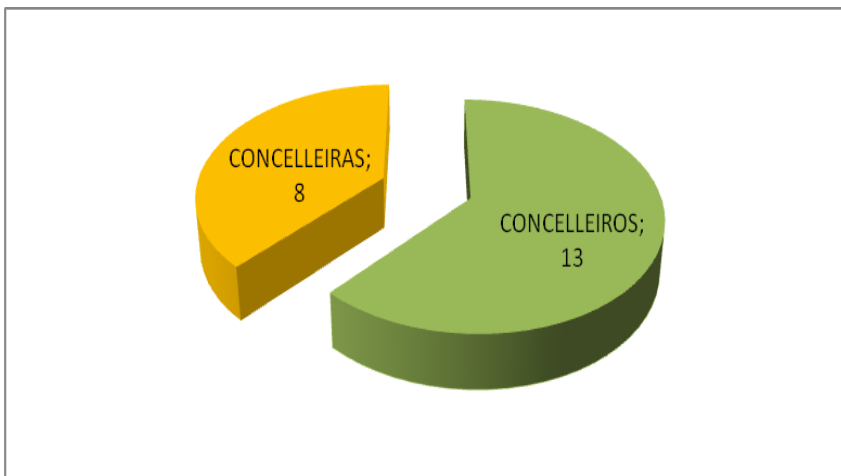
GRÁFICO 20.



- PARTICIPACIÓN POLÍTICA:

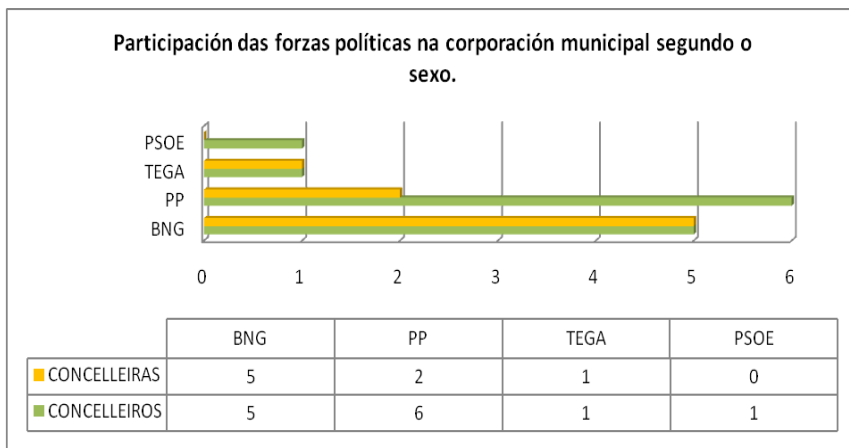
Actualmente a Corporación municipal estrutúrase do seguinte xeito:

GRÁFICO 21. CORPORACIÓN LOCAL DESAGREGADA POR SEXO.



O 62% da corporación local está ocupado por homes fronte ao 38% que corresponde ás mulleres. Tras as eleccións está composta por catro formacións políticas con representación en Carballo:

GRÁFICO 22.



Debemos sinalar que aínda que na maioría dos casos a representación é equitativa, aínda persisten algunhas diferenzas nalgúns casos para que se produza unha presenza equilibrada de mulleres e homes.

En canto ao reparto das concellarías tras as eleccións de maio de 2011 a estruturación é a seguinte:

• Concellaría de Planificación e Desenvolvemento Urbano, Contratación e Feiras e Mercados.  
Concelleira delegada, Milagros Lantes Seara.

• Concellaría de Obras, Servizos e Medio Rural.  
Concelleiro delegado, Don Luis María Lamas Álvarez.

• Concellaría de Facenda, Patrimonio, Participación Social e Festas.  
Concelleira delegada, Dona Belén Lendoiro Esmorís.

• Concellaría de Xestión Municipal, Promoción Económica e Normalización Lingüística.  
Concelleiro delegado, Don Xosé Regueira Varela.

• Concellaría de Educación e Cultura.  
Concelleira delegada, Dona María Mar Eirís Villar.

• Concellaría de Deporte, Medio Ambiente, Formación e Emprego.  
Concelleiro delegado, Don Marcos Xosé Trigo Facal.

• Concellaría de Igualdade e Benestar.  
Concelleira delegada, Dona Silvana María Castro García.

• Concellaría de Sanidade e Terceira Idade.  
Concelleira delegada, Dona María Carmen Regueira Baldomir.

• Concellaría de Mocidade e Novas Tecnoloxías.  
Concelleiro delegado, Don Daniel Pérez López

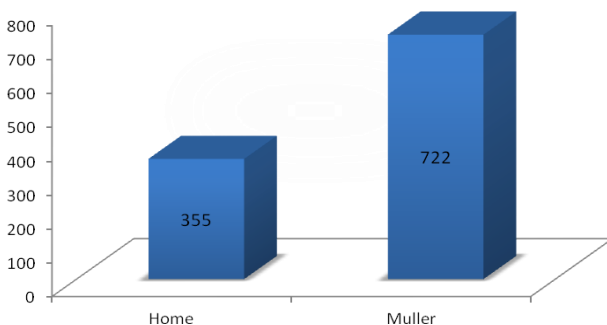
Neste caso como podemos observar prodúcese unha maioría de ocupación feminina en canto ao reparto das concellarías, das 9 existentes 5 están dirixidas por mulleres. Podemos afirmar pois que se produce unha participación equilibrada entre sexos.

▪ **SERVIZOS SOCIAIS E DE IGUALDADE:**

En primeiro lugar procederase a analizar o número de usuarios e usuarias dos servizos sociais para coñecer de primeira man o volume de actividade dos mesmos e a utilización que as mulleres realizan destes servizos.

GRÁFICO 23.

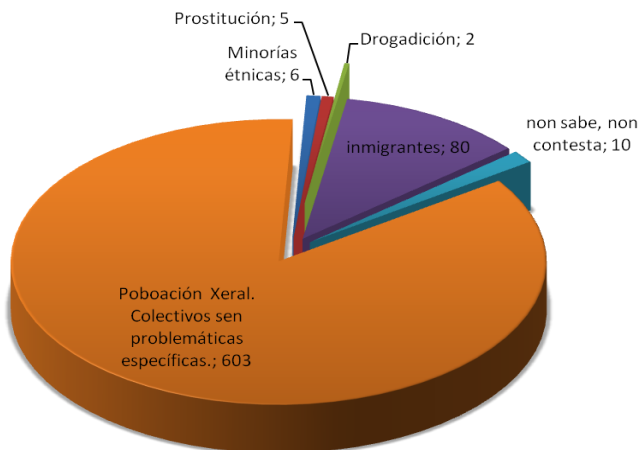
**USUARIOS/AS S.S.  
nov 2010 - nov 2011**



Dos usuarios e usuarias dos servizos sociais dende novembro de 2010 até novembro de 2011 foron atendidas un total de 1077 persoas, das cales e tal e como reflexa o gráfico 23, 722 eran mulleres.

En canto á actividade realizada polo CIM, as características dos e das usuarios/as que acudiron ao servizo que presta asesoramento xurídico, atención psicolóxica, orientación profesional e calquera outra información en materia de recursos ou encamiñada á igualdade de oportunidades, vemos que hai unha gran bolsa de consultas encadradas na epígrafe “Poboación xeral. Colectivos sen problemas específicos”, a continuación en volume de consultas están as realizadas pola poboación inmigrante e a continuación as minorías étnicas.

**CARACTERÍSTICAS DAS/DOS CONSULTANTES DO C.I.M.**



Das consultas realizadas ao CIM en canto ao sexo do ou da usuario/a podemos observar que case na totalidade dos casos as consultas son realizadas polas mulleres do concello ( gráfico 24) e de xeito presencial ( gráfico 25).

GRÁFICO 24.

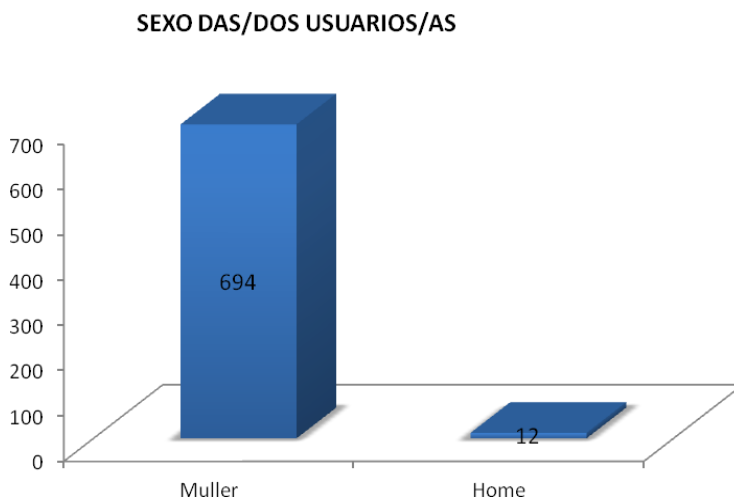


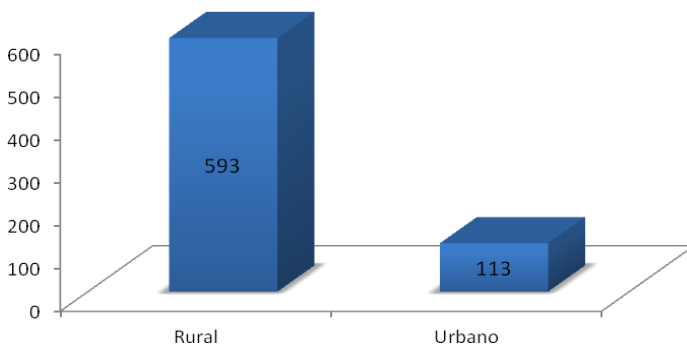
GRÁFICO 25.



Segundo o ámbito de procedencia, rural ou urbana:

GRÁFICO 26.

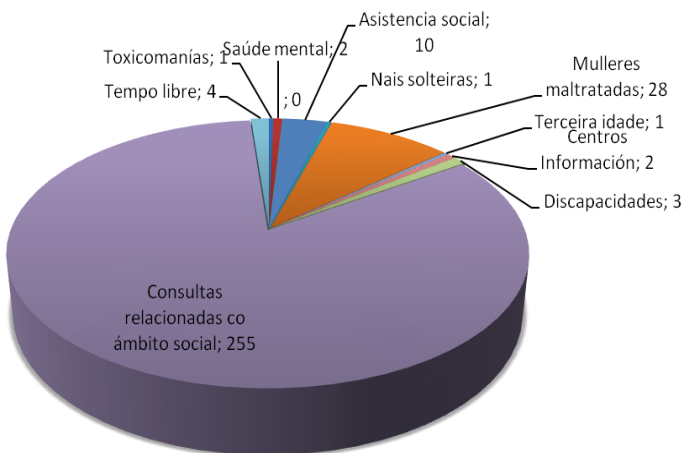
### HABITAT DAS/OS USUARIAS/OS



Respecto do tipo de consultas realizadas en función de cada unha das áreas de actuación do Centro de Información á Muller, podemos ver que na **área de recursos** a información máis consultada despois da catalogada como “Consultas relacionadas co ámbito social”, é a relativa a mulleres maltratadas, do total das 307 realizadas no CIM, 28 delas correspóndense con este campo, seguido con 10 consultas de asistencia social.

GRÁFICO 27.

### TIPO DE INFORMACIÓN CONSULTADA. ÁREA DE RECURSOS





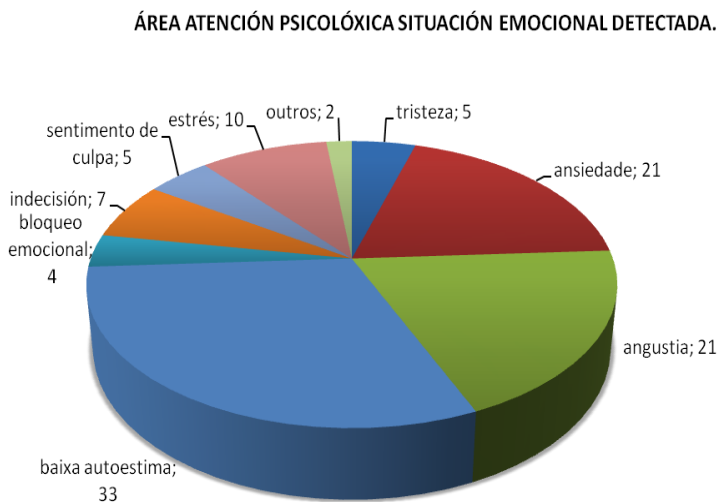
En canto á **área de atención psicolóxica**, das 182 consultas realizadas 83 delas correspóndense con problemas de parella, valor que resulta moi significativo, xa que outras das consultas máis realizadas é a relacionada cos problemas familiares como podemos apreciar no gráfico 28.

GRÁFICO 28



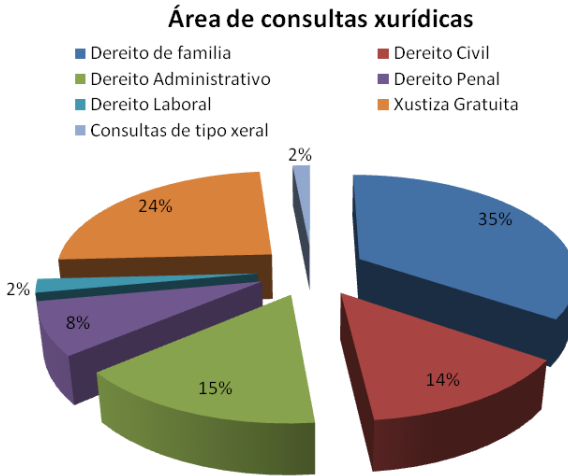
Dentro das atencións levadas a cabo nesta área, a situación emocional na que se atopaban as e os consultantes resulta moi relevante xa que tendo en conta que a maior parte das consultas son realizadas por mulleres, podemos afirmar, á vista do gráfico 29, que é preciso prestar unha atención especial ao nivel de autoestima, o estrés e a ansiedade.

GRÁFICO 29.



Dende Xaneiro ata Decembro de 2011, na **área xurídica**, atendéronse un total de 325 consultas que se estruturan tal e como se presenta a continuación segundo a súa tipoloxía.

GRÁFICO 30.



En canto ás actividades desenvolvidas polo CIM, debemos reseñar que se produce maior participación feminina, dos 265 participantes no ano 2009, 192 eran mulleres fronte aos 73 homes.

No ano 2010 acontece o mesmo que no ano anterior e aínda que detectamos un aumento en canto a participantes moi considerable con respecto ao ano anterior, dos e das 553 participantes 385 eran mulleres, fronte aos 76 homes tal e como aparece representado nos gráficos 31 e 32.

GRÁFICO 31.

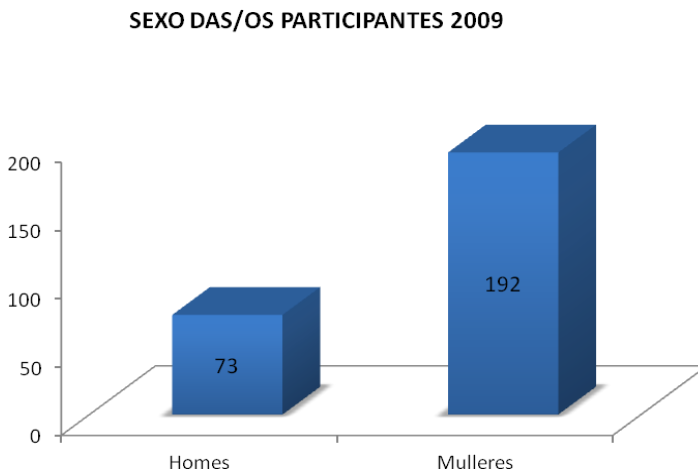
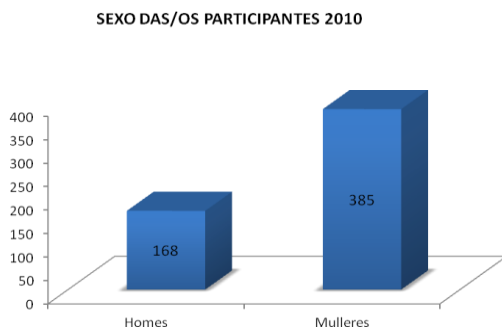


GRÁFICO 32.



Entre os cursos e actividades que se promoven para a consecución da igualdade de oportunidades entre as mulleres e homes do Concello de Carballo están os que se presentan a continuación:

- Risoterapia
- Defensa persoal
- Alfabetización informática
- Introducción á Internet
- Formación e orientación laboral facendo énfase naqueles postos tipicamente masculinizados
- Ximnasia para bebés
- Autoestima e habilidades sociais
- Contacontos da igualdade
- Obradoiros de prevención de violencia de xénero realizados en centros de ensino
- Curso de cociña tradicional

Ademais dos cursos, a Concellería de Igualdade pon a disposición da poboación do municipio os programas que se detallan a continuación:

- Programa Concilia.
- Carballo Saudable.
- Bancos de tempo.



**CARACTERÍSTICAS  
DO PLAN**

**05**



## **DEFINICIÓN E OBXECTO DO PLAN:**

Os Plans de Igualdade de Oportunidades son instrumentos de intervención que podemos definir dende unha dobre perspectiva:

- Estratéxica: xa que pretende posicionar favorablemente a organización en materia de igualdade de oportunidades partindo sempre dende unha mellora da xestión.
- Operativa: xa que están integrados por un conxunto de obxectivos, medidas e accións coherentes entre si que pretenden dar resposta á realidade e ás necesidades sociais detectadas en materia de igualdade.

Así, a finalidade do Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal é integrar a igualdade de trato como un principio básico da organización municipal e como eixo dos procedementos de xestión para a eliminación de toda discriminación directa ou indirecta existente no Concello.

### **5.1. EIXOS VERTEBRADORES PARA A ELABORACIÓN DO PIOM:**

Os eixos vertebradores para a elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal do Concello de Carballo son os que se detallan a continuación:

- Elaborar un Plan Municipal que estableza as estratexias de actuación que se levarán a cabo no Concello durante o período 2011-2014.
- Promover a igualdade a nivel local de xeito transversal, a todas as áreas municipais.
- Reforzar a igualdade a través dos servizos sociais e a prevención.
- Acadar que a través da igualdade mellore a calidade de vida dos e das cidadáns do Concello de Carballo.
- Avanzar na creación dun Concello favorable á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, protexendo as familias a través da creación dunha contorna que responda ás necesidades de nais e pais.
- Impulsar medidas municipais que faciliten a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- Promover a cooperación de todos e todas as veciñas do Concello para acadar unha maior participación da muller na vida pública.
- Favorecer a presenza equilibrada entre sexos en todos os ámbitos da vida.
- Incorporar a dimensión da igualdade e a perspectiva de xénero na totalidade das políticas e actuacións municipais, que garantan a igualdade entre mulleres e homes en todas as medidas xerais e actuacións concretas.

Todos e cada un destes eixos están orientados a superar as discriminacións por razón de sexo e promover a igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes do municipio nos ámbitos político, social e económico; para o que se porá en marcha a seguinte tipoloxía das liñas de actuación:



Difusión: alude á realización de actividades de divulgación dos valores da igualdade de oportunidades en diversos ámbitos



Formación: accións encamiñadas á capacitación das persoas responsables do desenvolvemento das accións recollidas no presente plan como dos/as destinatarios/as das mesmas



Información: proporcionar a homes e mulleres o coñecemento dos recursos existentes para que poidan empregalos de xeito que este proceso revirta nun maior aproveitamento dos recursos e na xeración dunha actitude positiva cara á igualdade de oportunidades.



Sensibilización: serán as actuacións encamiñadas a producir un cambio nas actitudes e comportamentos de homes e mulleres con respecto aos roles e estereotipos sociais e consecuentemente tomar conciencia das situacións de desigualdade existentes .



Investigación: refírese a aquelas accións destinadas á análise e diagnóstico da situación das mulleres en todos os ámbitos.



Avaliación: liñas que nos permitirán coñecer os resultados obtidos e o impacto das accións desenvolvidas.



## 5.2. FASES DE ELABORACIÓN:



1. **COMPROMISO:** toma da decisión e comunicación que implica a adopción da decisión política de iniciar un enfoque de xénero integrado.
2. **DIAGNÓSTICO:** para a elaboración do diagnóstico da realidade social municipal, realizarase en primeiro lugar un proceso de investigación para o que se procederá á recollida de información para a súa posterior análise. Coa finalidade de que o futuro plan se adapte e contemple de xeito rigoroso a realidade existente e as súas problemáticas, analizaranse numerosas e variadas fontes de información como: características do contexto territorial (factores demográficos, ambientais etc...), contexto institucional ( cultura organizativa, organigrama institucional etc...), fontes secundarias ( anuarios, datos estatísticos da zona etc...)
3. **PLANIFICACIÓN E ELABORACIÓN:** o diagnóstico permitiranos plantexar unha serie de eixos de actuación e perfilar os obxectivos xerais e específicos, será o momento pois de formular accións positivas. Estas medidas con carácter temporal axudarannos a contrarrestar as desigualdades resultantes de prácticas sociais, escolares e familiares aparentemente neutras, é dicir , acadar os obxectivos xerais e específicos ao tempo que nos facilitan a medición do impacto de cada unha delas.

4. Implantación e execución do plan: posta en marcha das accións previstas en base á formulación previa realizada.

5. Avaliación: podemos establecer tres períodos ou momentos de avaliación:

- **Avaliación previa:** realizarase unha avaliación previa á aplicación do PIOM para revisar a coherencia entre os distintos elementos que compoñen o plan despois da súa elaboración para calibrar a súa idoneidade e dar solución ás problemáticas detectadas.
- **Avaliación intermedia:** que a empregaremos para comparar os resultados que queremos acadar cos obxectivos específicos detallados e así adecuar o plan realizando cambios nos propios obxectivos sempre que sexa preciso en caso de detectarse novas prioridades. Tal e como indicamos anteriormente a realidade non é estática e o PIOM debe contemplar e prever os posibles cambios.
- **Avaliación final:** que levaremos a cabo a través dunha análise minuciosa de toda a información recollida durante os labores de seguimento do PIOM, así como da avaliación intermedia realizada e dos datos aportados polos indicadores establecidos para cada unha das actuacións. Esta avaliación permitiranos numerar ou delimitar as melloras acadadas, así como as posibles eivas que se terán en conta para a elaboración do PIOM 2014-2017.

6. Comunicación: alude á información facilitada a todos os axentes sociais e políticos implicados para a elaboración e implantación do PIOM, tanto sobre as accións proxectadas como dos compromisos adquiridos polo Consistorio. Non podemos obviar o feito de que un sistema de comunicación eficaz asegurará o éxito e a calidade do plan.

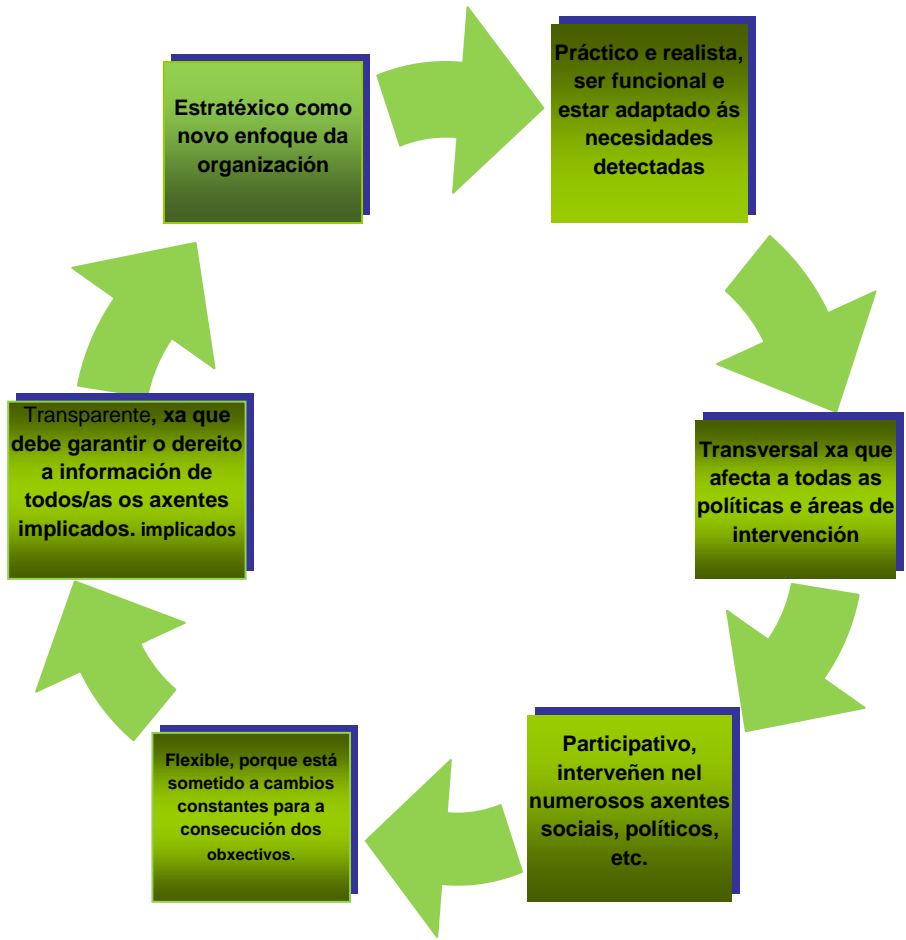
7. Seguimento: esta é unha fase de comprobación do qué e cómo se está realizando de xeito que se poida mellorar a calidade do proceso iniciado .

### ESTRUTURA E METODOLOXÍA DO PLAN:

A metodoloxía seguida para a elaboración do III Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal do Concello de Carballo partiu en todo momento da premisa de fomentar a participación dos distintos axentes sociais e institucionais presentes no concello para acadar un proxecto común .

Así, para a súa elaboración tivéronse en conta as seguintes consideracións:

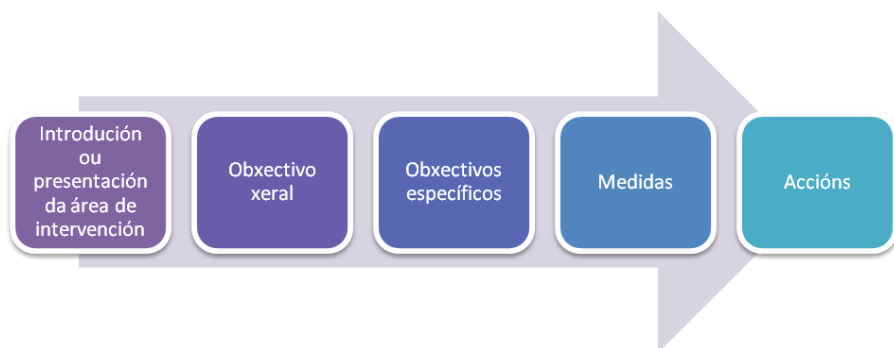
- Debería adaptarse ás normativas legais vixentes.
- Tería que concretar mecanismos e instrumentos para a súa implantación mediante a definición de mecanismos e procesos de xestión.
- Sería un instrumento útil, polo que tería que presentar as características que se detallan na páxina seguinte:



En canto á estruturación do PIOM, debemos resaltar que se tomaron en consideración todos e cada un dos datos extraídos do diagnóstico previo; datos tanto de carácter cuantitativo como cualitativo que nos levaron a establecer 8 áreas de actuación:

- Área de promoción, sensibilización e concienciación municipal.
- Área de cultura, deporte e urbanismo.
- Área de promoción da saúde e benestar social
- Área de educación
- Área de formación e emprego
- Área de conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- Área de prevención e erradicación da violencia de xénero.
- Área de emponderamento e participación sociopolítica.

Á súa vez, estipulouse que cada unha destas áreas se articulara internamente do seguinte xeito:



Para a avaliación intermedia das accións que se levarán a cabo, establecerase un sistema de indicadores de xénero común, que nos permitirá extraer os datos precisos tanto cualitativos como cuantitativos en función da tipoloxía da acción desenvolvida.

**DESENVOLVIMENTO  
DO PIOM DE  
CARBALLO**

**06**



## 6.1 ÁREA DE PROMOCIÓN, SENSIBILIZACIÓN E CONCIENCIACIÓN MUNICIPAL

### INTRODUCCIÓN:

A integración da igualdade de oportunidades na organización non constitúe unha cuestión de sensibilidade persoal coa discriminación por razón de sexo, senón que cremos que constitúe unha competencia profesional fundamental do persoal técnico, de xeito que reverta no sistema de xestión e nun avance en termos de igualdade. Para acadar que o concello avance en termos de igualdade, primeiro é preciso que dende a propia institución se dean os primeiros pasos, non dende unha concellería específica, senón dende todos os departamentos que a compoñen. Así os seus plans, programas etc..., independentemente da área municipal, deberán transformarse como exemplo para o resto da sociedade.

Presentamos, pois, unha serie de actuacións para acadar unha organización e unha sociedade que instaure nas súas formas de facer e como práctica cotiá a perspectiva de xénero.

**OBXECTIVO XERAL:** *Consolidar unha estrutura municipal centrada e comprometida na inclusión e promoción da perspectiva de xénero e da igualdade de oportunidades de xeito transversal en todas as áreas do Concello así como no seu funcionamento interno.*

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<b>1. Fomentar a inclusión da igualdade de oportunidades e de xénero como criterio para as relacións externas.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Establecer convenios de colaboración e cooperación con outras entidades e servizos existentes en prol da igualdade de oportunidades.</li><li>b) Potenciar a contratación de empresas familiarizadas coa Igualdade de Oportunidades para a prestación de servizos municipais.</li><li>c) Visibilizar o PIOM como o marco para todas as actuacións municipais.</li></ul>
<b>2. Integrar o principio de transversalidade de xénero a todos os ámbitos e departamentos na organización e xestión municipal.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>d) Formar e sensibilizar na igualdade de oportunidades ao persoal político e técnico do concello e axentes sociais a través da posta en marcha de cursos, obradoiros etc.</li><li>e) Revisar os proxectos, programas, plans etc. para garantir a inclusión da perspectiva de xénero.</li><li>f) Favorecer a implicación e participación do persoal técnico e político no desenvolvemento de accións encamiñadas á consecución da igualdade entre mulleres e homes.</li><li>g) Mellorar a visualización do CIM como recurso específico para a información, atención e asesoramento das mulleres do concello.</li></ul>

**OBXECTIVO 1: FOMENTAR A INCLUSIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE XÉNERO COMO CRITERIO PARA AS RELACIÓNS EXTERNAS.**

a) Establecer convenios de colaboración e cooperación con outras entidades e servizos existentes en prol da igualdade de oportunidades

**ACCIÓNS:**

- Establecemento de convenios con outras institucións, administracións públicas, ONG, asociacións etc... en materia de igualdade.

b) Potenciar a contratación de empresas familiarizadas coa Igualdade de Oportunidades para a prestación de servizos municipais.

**ACCIÓNS:**

- Selección e contratación de persoal incluíndo como mérito a formación ou experiencia en xénero e igualdade de oportunidades.
- Establecemento de criterios de igualdade nos pregos técnicos e cláusulas administrativas das contratacións técnicas, baremación de empresas etc. que contraten ou colaboren co Concello de Carballo.
- Promoción dunha cláusula nos pregos de prescricións técnicas para a elaboración de estudos, informes etc... por terceiras entidades que garantan o respecto ao principio de igualdade de oportunidades.

c) Visibilizar o PIOM como o marco para todas as actuacións municipais

**ACCIÓNS:**

- Difusión do PIOM e das súas actuacións entre a poboación a través de dípticos informativos, panfletos etc...
- Publicación do PIOM.
- Difusión do PIOM entre o persoal político e técnico a través da súa presentación.

**OBXECTIVO 2: INTEGRAR O PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO A TODOS OS ÁMBITOS E DEPARTAMENTOS NA ORGANIZACIÓN E XESTIÓN MUNICIPAL.**

d) Formar e sensibilizar na igualdade de oportunidades ao persoal político e técnico do concello e axentes sociais a través da posta en marcha de cursos, obradoiros etc...

**ACCIÓNS:**

- Inclusión de módulos de igualdade de oportunidades en todos os cursos, obradoiros ou actividades formativas elaboradas ou dependentes do Concello.
- Organización de concursos que teñan como temática a Igualdade de Oportunidades en calquera ámbito da vida cotiá.
- Organización e impartición de cursos, obradoiros, charlas etc... dirixidos a persoas adultas para proporcionar formación e sensibilizar a poboación do Concello sobre Igualdade de Oportunidades.
- Organización de cursos, obradoiros, charlas etc.. dirixidos ao persoal técnico e político do Concello.
- Elaboración dun plan formativo de carácter anual sobre os distintos contidos relacionados coa igualdade de oportunidades.
- Elaboración e desenvolvemento dun plan de campañas de sensibilización en torno á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.



e) Revisar os proxectos, programas, plans etc. para garantir a inclusión da perspectiva de xénero.

**ACCIÓNS:**

- Revisión das accións de comunicación e publicidade municipal para evitar o carácter discriminatorio no seu contido gráfico e lingüístico velando pola ausencia de elementos sexistas.
- Elaboración dun manual de linguaxe administrativa non sexista para o persoal técnico e político.
- Diagnose específica da situación da igualdade no ámbito das competencias de cada un dos departamentos ou áreas do Concello de Carballo que permitan identificar carencias para o establecemento de futuras liñas de actuación.
- Promover nos estudos e estatísticas do Concello que os datos sexan desagregados por sexos e grupos de idade para un coñecemento máis pormenorizado da realidade social do concello.
- Elaboración e firma dun protocolo de tratamento da información e publicacións dependentes do Concello dende a perspectiva de xénero.
- Elaboración de informes de impacto de xénero sobre as normativas e políticas municipais que inclúan tamén os presupostos.

f) Favorecer a implicación e participación do persoal técnico e político no desenvolvemento de accións encamiñadas á consecución da igualdade entre mulleres e homes.

**ACCIÓNS:**

- Celebración de datas conmemorativas a nivel institucional.
- Fomento da participación dos distintos departamentos nas campañas do 8 de marzo e 25 de novembro e na difusión dos materiais divulgativos.

g) Mellorar a visualización do CIM como recurso específico para a información, atención e asesoramento das mulleres do concello.

**ACCIÓNS:**

- Actualización e mantemento dos contidos da páxina web do concello para acceder a todos os recursos postos a disposición polo CIM para as mulleres.
- Realizar campañas de información, guías, dípticos informativos etc.. sobre o CIM para achegar este servizo á poboación.

## 6.2 ÁREA DE CULTURA, DEPORTE E URBANISMO.

### INTRODUCCIÓN:

**Cultura:** A cultura xunto coa educación, constitúe un instrumento de transmisión de actitudes e comportamentos. Resulta de vital importancia incluír no tratamento desta área a necesidade de visibilizar tanto as contribucións que as mulleres levan realizado; como a necesidade de ampliar a súa participación e produción neste eido, proporcionándolles a formación precisa que lles permita desfrutar da liberdade e autonomía que lles corresponde.

**Deporte:** neste ámbito de vida a participación das mulleres tanto ao longo da historia como actualmente é minoritaria debido a dúas variables principalmente:

- Pola presenza de roles e estereotipos de xénero que consideran o deporte como un espazo exclusivamente masculino.
- Dificultade para acadar financiamento e facer do deporte a súa forma de vida.

Resulta imprescindible pois, poñer en marcha medidas e actuacións encamiñadas a visibilizar a presenza das mulleres no ámbito deportivo e cultural e as contribucións que historicamente estas teñen realizado a ambos eidos de intervención.

**Urbanismo:** a planificación urbanística municipal inflúe directamente sobre a calidade de vida dos seus cidadáns. Resulta, pois, primordial xerar unha planificación urbanística cómoda e segura. Para a consecución de dito obxectivo é preciso replantear os deseños e estruturas empregadas até o momento centrados no ámbito público que está dominado polos homes sen tomar en consideración á muller que se atopaba abocada ao ámbito privado.

A realidade mudou, coa incorporación da muller ao ámbito público facendo evidentes as diferenzas existentes como é o caso das barreiras arquitectónicas que dificultan a súa mobilidade; motivo polo cal a continuación se plantexan as accións que se levarán a cabo dende o concello para introducir a perspectiva de xénero na planificación urbanística.

### OBXECTIVOS XERAIS:

- ***Promover en todas as actividades, ben sexan culturais ou deportivas, a inclusión da igualdade de oportunidades e a visibilización da contribución feminina ao longo da historia.***
- ***Asegurar a presenza dunha perspectiva de xénero en todas as actuacións que se realicen dende a área de urbanismo a través da realización dunha análise previa de xénero.***

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:	MEDIDAS:
<p><b>1. Introducir nas ofertas culturais o enfoque de xénero</b></p>	<p>a) Difundir a contribución realizada polas mulleres ao mundo cultural.  b) Engadir na xestión das bibliotecas municipais a igualdade de oportunidades.  c) Sensibilizar a poboación sobre a invisibilidade das mulleres no eido cultural.  d) Potenciar a participación e as producións no eido cultural das mulleres do concello.</p>
<p><b>2. Promover a participación das mulleres na área deportiva.</b></p>	<p>e) Fomentar a práctica deportiva e o exercicio como un hábito de vida saudable.  f) Sensibilizar os máis cativos sobre os beneficios da práctica deportiva con perspectiva de xénero.  g) Visibilizar as mulleres no eido deportivo.</p>
<p><b>3. Promover actuacións urbanísticas empregando unha perspectiva de xénero.</b></p>	<p>h) Establecer indicadores de xénero para as actuacións de mellora e avaliación da xestión de calidade urbanística municipal.  i) Reorganizar o espazo urbano co fin de conciliar adecuadamente os ámbitos público e privado .</p>

## **OBXECTIVO 1: INTRODUCIR NAS OFERTAS CULTURAIS O ENFOQUE DE XÉNERO**

a) Difundir a contribución realizada polas mulleres ao mundo cultural.

### **ACCÍONS:**

- Organización de espazos interxeracionais que permitan a transmisión oral da cultura popular.
- Recuperación da memoria histórica a través da recollida de relatos de vida das mulleres e homes do Concello de Carballo.
- Achegar ao municipio as manifestacións culturais a través de mostras, exposicións etc...realizadas por mulleres.
- Creación dun premio de investigación sobre as mulleres do concello en calquera ámbito de coñecemento.
- Elaboración de guías turísticas municipais con perspectiva de xénero.

b) Engadir na xestión das bibliotecas municipais a igualdade de oportunidades.

**ACCIÓNS:**

- Dotación dun fondo documental relacionado coa igualdade de oportunidades.
- Dotación dun fondo documental para os máis cativos para que vaian tomando contacto co concepto de igualdade a través dos contos, xogos etc...
- Inclusión da variable de sexo no rexistro de persoas socias.
- Organización dun concurso anual sobre relatos sobre a igualdade de oportunidades para todas as idades.

c) Sensibilizar a poboación sobre a invisibilidade das mulleres no eido cultural.

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de programacións culturais amplas, non elitistas nin discriminatorias por razón de xénero nin de nivel educativo, realizando actividades culturais e de ocio que respondan ás expectativas e posibilidades de participación das mulleres.

d) Potenciar a participación e as producións no eido cultural das mulleres do concello.

**ACCIÓNS:**

- Potenciación das actividades culturais entre os colectivos de mulleres que debido a unha problemática social sofren unha situación de marxinación, achegándolles as manifestacións culturais aos colectivos de mulleres máis desfavorecidos.
- Realización de obradoiros, cursos etc... relativos á produción cultural (creación literaria, fotografía, vídeo, cine etc...) dirixidos ás mulleres do municipio.
- Promoción e apoio ás veciñas de Carballo e comarca que destaquen na creación artística, dando a coñecer a súa obra a través de exposicións, publicacións, concertos etc...

**OBXECTIVO 2: PROMOVER A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NA ÁREA DEPORTIVA.**

e) Fomentar a práctica deportiva e o exercicio como un hábito de vida saudable.

**ACCIÓNS:**

- Adecuación dos horarios dos polideportivos municipais aos laborais.
- Elaboración de campañas informativas sobre os beneficios da práctica deportiva como potenciadora da calidade de vida.

f) Sensibilizar os máis cativos sobre os beneficios da práctica deportiva con perspectiva de xénero.

**ACCIÓNS:**

- Sensibilización da comunidade escolar sobre a necesidade de eliminar os estereotipos de xénero das prácticas deportivas.
- Sensibilización da comunidade escolar sobre os beneficios da práctica deportiva fronte ao sedentarismo actual por parte dos/as cativos/as.

### g) Visibilizar ás mulleres no eido deportivo

#### ACCIÓNS:

- Impulsar a creación dun medio de comunicación local.
- Difusión das competicións femininas municipais.

### OBXECTIVO 3: PROMOVER ACTUACIÓNS URBANÍSTICAS EMPREGANDO UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO.

### h) Establecer indicadores de xénero para as actuacións de mellora e avaliación da xestión de calidade urbanística municipal.

#### ACCIÓNS:

- Deseño dun modelo metodolóxico que garanta a incorporación de criterios e indicadores de xénero nos proxectos urbanísticos de nova construción e remodelación.
- Incorporación de informes de impacto de xénero como un elemento máis dentro da documentación dos proxectos urbanísticos.

### i) Reorganizar o espazo urbano co fin de conciliar adecuadamente os ámbitos público e privado .

#### ACCIÓNS:

- Facer fincapé no cumprimento da normativa da lei para a promoción da accesibilidade eliminando as barreiras arquitectónicas nas rúas e locais municipais cando impidan a adecuada participación na vida social das persoas con mobilidade reducida polas limitacións físicas ou por ser portadoras de coches de bebés, carros da compra etc.
- Poñerlles a algunhas rúas, prazas, edificios e monumentos nomes de mulleres que destacaran pola súa contribución á sociedade.
- Favorecer que as familias monoparentais e as mulleres que sufran situación de violencia doméstica teñan acceso a vivendas.

## 6.3 ÁREA DE PROMOCIÓN DA SAÚDE E BENESTAR SOCIAL .

### INTRODUCCIÓN:

Dende o Concello somos conscientes da necesidade de abordar a saúde de xeito integral, é dicir, non é suficiente con pular pola consecución do benestar físico, senón que é preciso tamén acadar o benestar social.

Se ben é certo que a esperanza de vida das mulleres no municipio é máis elevada, isto non implica que a calidade de vida sexa mellor. Non podemos obviar o feito de que os factores determinantes da saúde resultan diferentes para mulleres e homes debido en gran medida aos hábitos de vida de uns e outros e as diferenzas biolóxicas existentes entre ambos. Debido á diferenza existente nos hábitos de vida, as mulleres están máis expostas a presentar problemas relacionados co estrés, a sobrecarga de traballo etc...

Debido a que o Concello non posúe competencia específica neste ámbito, propóñense pois unha serie de actuacións destinadas á formación, información e prevención dende unha dupla perspectiva:

- A muller como usuaria do sistema sanitario.
- A muller como axente promotor de hábitos de vida saudables e ao coidado da saúde familiar.

**OBXECTIVO XERAL:** *Promover hábitos de vida saudables para contribuír á consecución da saúde integral.*

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<b>1.Promover unha visión da saúde integral dende unha perspectiva de xénero.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>a) Realizar campañas informativas e de sensibilización sobre temáticas relacionadas coa saúde das mulleres.</li><li>b) Realizar acción formativas para abordar a saúde integral das mulleres.</li><li>c) Garantir a difusión dunha imaxe saudable e respectuosa coas mulleres e homes libre de estereotipos.</li><li>d) Analizar a calidade da saúde das mulleres do municipio en todos os ciclos de vida e especialmente os encamiñados a visibilizar os riscos para a saúde do traballo doméstico.</li></ul>

**OBXECTIVO 1: PROMOVER UNHA VISIÓN DA SAÚDE INTEGRAL DENDE UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO.**

**a) Realizar campañas informativas e de sensibilización sobre temáticas relacionadas coa saúde das mulleres.**

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de campañas, dípticos informativos etc.. dirixidas á poboación do concello e moi especialmente aos centros educativos ( a excepción de temáticas destinadas a idades máis avanzadas) nos temas que se presentan a continuación:
  - Prevención dos embarazos non desexados,
  - Prevención dos trastornos alimenticios.
  - Importancia dos controis sanitarios.
  - Como afrontar dende unha visión de saúde integral a menopausa.
  - Saúde laboral das mulleres durante o embarazo e a lactancia.
- Realización de charlas informativas sobre as relacións afectivo-sexuais para eliminar os mitos existentes en torno a esta temática e favorecer o disfrute da súa sexualidade.
- Apoio ás campañas preventivas sobre infeccións de transmisión sexual, facendo especial fincapé na SIDA.
- Realizar campañas de información e prevención do cancro xenital e de mama.
- Realizar campañas de información e prevención de drogadicción.
- Promoción do programa CLASE DE VIDA para prevención da drogodependencia.
- Difusión de todas as actividades que se leven a cabo no PROGRAMA CARBALLO SAUDABLE.
- Elaboración de dípticos informativos sobre os programas de promoción da vida saudable postos a disposición dos habitantes do concello como PROGRAMA ESCOLA NUTRITIVA, PROGRAMA XUVENIL TESOURO, PROGRAMA DE EXERCICIO FÍSICO PARA MAIORES ETC...

**b) Realizar acción formativas para abordar a saúde integral das mulleres.**

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de actividades formativas dirixidas ao persoal sanitario para a detección precoz da violencia de xénero.
- Realización de programas de educación sexual para a mocidade e para adultos/as.
- Realización de obradoiros para pais e nais sobre hábitos alimenticios saudables e equilibrados para os seus fillos e fillas.

**c) Garantir a difusión dunha imaxe saudable e respectuosa coas mulleres e homes libre de estereotipos.**

**ACCIÓNS:**

- Realización de actividades que fomenten a autoimaxe do corpo non estereotipada.

**d) Analizar a calidade da saúde das mulleres do municipio en todos os ciclos de vida e especialmente os encamiñados a visibilizar os riscos para a saúde do traballo doméstico.**

**ACCIÓNS:**

- Organización de estudos que afonden na situación sanitaria das mulleres e homes do concello.

## 6.4 ÁREA DE EDUCACIÓN:

### INTRODUCCIÓN:

Dende o Concello consideramos que a educación constitúe unha área fundamental de intervención para a introdución de accións positivas encamiñadas á introdución da perspectiva de xénero por dous motivos:

1. A escola xunto coa familia constitúen dous espazos fundamentais e decisivos no proceso de socialización de nenos e nenas, motivo polo cal é preciso intervir no sistema educativo para integrar de xeito progresivo os obxectivos da coeducación coa finalidade de rematar coa reprodución dos roles e estereotipos de xénero que provocan a adquisición por parte dos máis pequenos de actitudes discriminatorias.
2. A educación constitúe un elemento básico para o desenvolvemento persoal, o incremento da autonomía individual e a explotación das capacidades e potencialidades dos e das cidadáns do concello.

A introdución da perspectiva de xénero neste eido implica a revisión profunda dos valores que inspiran a acción educativa incorporando o respecto á diversidade como un elemento de enriquecemento, e a identidade de nenos e nenas.

Por este motivo, as estratexias empregadas para a intervención dirixiranse por unha banda ao alumnado de todos os sectores educativos e por outra ao persoal docente que precisa formación, información e ferramentas para actualizar os seus coñecementos e adaptalos ás problemáticas existentes.

O presente plan pretende, pois, promover o acceso de todos os habitantes do Concello de Carballo a todos os sectores educativos e impulsar modelos coeducativos que faciliten a creación de espazos de reflexión sobre as desigualdades existentes entre mulleres e homes.

***OBXECTIVO XERAL: Impulsar a coeducación e a educación integral das persoas por medio de intervencións sensibilizadoras, informadoras e formadoras implicando a toda a comunidade escolar e ás persoas e colectivos vinculados á educación.***

Obxectivos específicos na páxina seguinte.



OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p><b>1. Concienciar, sensibilizar e formar con perspectiva de xénero a nais, pais e titores/as dos nenos/as da comunidade escolar do municipio</b></p>	<p>a) Achegar o concepto de igualdade de oportunidades ás nais , pais ou titores/as legais dos nenos e nenas dos centros educativos a través de actividades formativas.</p> <p>b) Impulsar campañas informativas sobre a elección e uso non sexista dos xogos e xoguetes.</p>
<p><b>2. Sensibilizar á comunidade educativa na diversidade de modelos de feminidade e masculinidade.</b></p>	<p>c) Proporcionar ao profesorado os mecanismos e ferramentas para a implantación de sistemas de formación coeducativos.</p> <p>d) Promover a dotación de materiais bibliográficos nas bibliotecas escolares e municipais.</p> <p>e) Ampliar as actividades coeducativas dirixidas ao alumnado.</p> <p>f) Promover a orientación laboral non sesgada por razóns de sexo.</p>
<p><b>3. Favorecer o acceso a todas as formas de ensino.</b></p>	<p>g) Promocionar a formación para a igualdade de oportunidades en todos os programas dirixidos a persoas adultas.</p>

**OBXECTIVO 1: CONCIENCIAR, SENSIBILIZAR E FORMAR CON PERSPECTIVA DE XÉNERO A NAIS, PAIS E TITORES/AS DOS NENOS/AS DA COMUNIDADE ESCOLAR DO MUNICIPIO.**

**a) Achegar o concepto de igualdade de oportunidades as nais, pais ou titores/as legais dos nenos e nenas dos centros educativos.**

**ACCIÓNS:**

- Ofrecerlles en cada curso académico ás ANPA dos centros públicos e privados concertados, obradoiros de coeducación, igualdade e prevención da violencia de xénero para educar en igualdade.
- Elaboración dunha colección de manuais dirixidos aos pais e nais dos usuarios e usuarias dos centros educativos sobre temáticas relativas ao ámbito de igualdade de oportunidades e á prevención da violencia de xénero.

**b) Impulsar campañas informativas sobre a elección e uso non sexista dos xogos e xoguetes.**

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de manuais e guías destinadas ás titoras e titores legais dos menores sobre os usos da televisión, videoxogos e xoguetes.
- Difusión de campañas de sensibilización municipais de “xoguetes non sexistas “ en épocas comerciais como o Nadal.

**OBXECTIVO 2: SENSIBILIZAR A COMUNIDADE EDUCATIVA NA DIVERSIDADE DE MODELOS DE FEMINIDADE E MASCULINIDADE.**

**c) Proporcionar ao profesorado os mecanismos e ferramentas para a implantación de sistemas de formación coeducativos.**

**ACCIÓNS:**

- Organización de obradoiros educativos sobre os desafíos dos centros educativos, educar e igualdade.
- Remitir información aos centros educativos sobre todas as actividades realizadas dende o concello relacionadas co ámbito educativo.
- Favorecer a creación de puntos de encontro a través de seminarios, congresos etc... do profesorado dos centros para o intercambio de boas prácticas e actividades relacionadas coa promoción da igualdade de oportunidades, a prevención da violencia e a coeducación.

**d) Promover a dotación de materiais bibliográficos nas bibliotecas escolares e municipais.**

**ACCIÓNS:**

- Facilitar de xeito periódico aos centros educativos materiais recomendados sobre coeducación como por exemplo contos infantís que promovan a corresponsabilidade na realización das tarefas do ámbito privado.
- Elaboración e difusión entre os centros educativos dun catálogo de libros e materiais didácticos non sexistas.
- Doazón ás bibliotecas municipais e escolares de materiais didácticos e audiovisuais que promovan valores igualitarios.

**e) Ampliar as actividades coeducativas dirixidas ao alumnado.**

**ACCIÓNS:**

- Impartición de actividades educativas que promovan a igualdade nas relacións afectivo- sexuais.
- Introducción da perspectiva de xénero en todas as actividades formativas que se desenvolvan no municipio.
- Organización de xornadas de contacontos, xogos e actividades variadas que promovan os valores igualitarios para educación infantil e primaria.
- Organización de obradoiros sobre a resolución pacífica de conflitos e a prevención da violencia, prevención e detección da violencia de xénero e do ciberacoso entre a mocidade.
- Organizar en colaboración cos centros educativos e con carácter anual, coincidindo coa celebración do 8 de marzo, un concurso que verse sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, dirixido a escolares de Educación Primaria e Secundaria.

f) Promover a orientación laboral non sesgada por razóns de sexo.

**ACCIÓNS:**

- Elaboración e difusión de materiais de sensibilización aos equipos de orientación dos centros sobre a diversificación profesional non sexista.
- Realización de obradoiros de orientación vocacional non sexista dirixidas ao alumnado.

OBXECTIVO 3: FAVORECER O ACCESO A TODAS AS FORMAS DE ENSINO.

g) Promocionar a formación para a igualdade de oportunidades en todos os programas dirixidos a persoas adultas.

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de campañas de sensibilización destinadas ás mulleres e homes con dificultades para ler e escribir sobre a necesidade de superar esta etapa como medio de integración social e aumento da autonomía persoal.
- Organización de actividades de formación encamiñadas ao coñecemento e acceso das mulleres a internet prestando unha especial atención a aquelas que se atopan máis afastadas dos recursos tecnolóxicos como persoas de avanzada idade, que habitan no rural etc...
- Garantir que todas as actividades extraescolares dependentes do concello inclúan a perspectiva de xénero.

## 6.5 ÁREA DE FORMACIÓN E EMPREGO.

### INTRODUCCIÓN:

A incorporación das mulleres ao mercado laboral constitúe un dos procesos de máis calado social das últimas décadas. Os avances acadados neste ámbito son significativos, pero aínda persisten moitos obstáculos que impiden a plena inserción laboral do sexo feminino.

O acceso ao emprego fai referencia ás posibilidades coas que conta unha persoa para atopar traballo. Estas posibilidades dependen fundamentalmente de dous grupos de factores; por unha banda, das capacidades e competencias da persoa; e por outra, dos obstáculos que poidan atopar por razóns alleas ás propias capacidades, como o sexo.

1. Cumprimento da lexislación vixente.	5. Mellora da imaxe externa.
2. Traballadoras/es máis motivados.	6. Orgullo de pertenza á empresa.
3. Incremento da produtividade.	7. Mellora da calidade de vida e benestar do persoal e dos produtos acadados.
4. Diminución do absentismo.	8. Evitar a fuga de talentos.

Dende o Concello somos conscientes desta realidade, detectados os factores condicionantes, entendemos, pois, que a formación é imprescindible para dotar a poboación das actitudes e coñecementos necesarios para o acceso a un posto de traballo remunerado. Do mesmo xeito, non obviamos o feito de que as organizacións xogan, pois, un papel fundamental, polo que precisamos poñer en marcha actuacións encamiñadas a que estas decidan renovar os seus métodos e formas de traballo en prol dos beneficios que proporciona a inserción no seu sistema produtivo da igualdade de oportunidades:

**OBXECTIVO XERAL: *Promover a igualdade de oportunidades de xeito transversal en todos os aspectos relativos á integración laboral das mulleres, e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria.***

Obxectivos específicos na páxina seguinte.

OBXECTIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
<p><b>1. Implantar medidas que favorezan a incorporación ou reincorporación en condicións de calidade e igualdade das mulleres do Concello de Carballo</b></p>	<p>a) Impulsar actividades de formación, información e sensibilización que favorezan a incorporación ao mercado laboral das mulleres.</p> <p>b) Favorecer a implantación dunha cultura empresarial de calidade que aposte pola igualdade de oportunidades.</p>
<p><b>2. Promover o autoemprego</b></p>	<p>c) Impulsar as mulleres que presenten iniciativas empresariais.</p>

**Obxectivo 1: Implantar medidas que favorezan a incorporación ou reincorporación en condicións de calidade e igualdade das mulleres do Concello de Carballo.**

a) Impulsar actividades de formación, información e sensibilización que favorezan a incorporación ao mercado laboral das mulleres.

**ACCIÓNS:**

- Revisión dos programas formativos organizados polo Concello para que estes se axeiten ás necesidades e demandas do sector feminino.
- Organización de obradoiros ou cursos de alfabetización dixital que faciliten o coñecemento nas novas tecnoloxías ás mulleres de xeito que poidan empregalas para o acceso ao emprego en clave de igualdade.
- Establecemento de cursos de reciclaxe profesional para mulleres ao tempo que se facilite o seu acceso, para aquelas que o desexen, á formación profesional.
- Establecemento de itinerarios baseados en plans personalizados de formación e inserción laboral para a integración laboral das mulleres inmigrantes ou que presenten maiores dificultades á hora de acceder a un posto de traballo.
- Elaboración de dípticos informativos para poñer en coñecemento da poboación as subvención e programas postos en marcha polo concello de Carballo como *Carballo activa, programa de cooperación, servizo de orientación laboral etc...*

b) Favorecer a implantación dunha cultura empresarial de calidade que aposte pola igualdade de oportunidades.

**ACCIÓNS:**

- Organización dun concurso anual para premiar a aquelas empresas que teñan implantado políticas de igualdade ou que adoptaran medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- Elaboración de campañas de sensibilización e información dirixida aos axentes económicos do municipio para a eliminación da segregación horizontal.
- Establecemento de liñas de axuda para empresas que xeren postos de traballo para mulleres.
- Creación dun servizo de apoio e orientación para empresas que se decidan a elaborar ou implantar un plan de igualdade na súa organización.
- Organización de seminarios, mesas redondas etc... que favorezan a posta en contacto de empresas que teñan implantado ou pretendan implantar plans de igualdade na súa organización para favorecer o intercambio de ideas, o debate etc... de xeito que se xere un tecido empresarial comprometido e concienciado coa igualdade de oportunidades.

## **OBXECTIVO 2: Promover o autoemprego**

### **c) Impulsar as mulleres que presenten iniciativas empresariais.**

#### **ACCIÓNS:**

- **Organización de charlas, mesas redondas, conferencias etc.. encamiñadas a fomentar o carácter emprendedor das mulleres.**
- **Establecemento dun sistema de axudas para fomentar a creación de empresas dirixidas por mulleres.**
- **Elaboración de dípticos, guías, manuais etc ...sobre os pasos a seguir para a creación de novas empresas e os recursos existentes para tal fin a nivel local, autonómico e estatal.**

## 6.6. ÁREA DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E FAMILIAR.

### INTRODUCCIÓN:

Acadar unha maior inserción da muller no mercado laboral non é unha tarefa doada, xa que o acceso das mulleres ao ámbito público, non se viu acompañado da ocupación dos homes dos espazos privados ( ámbito doméstico) o que provoca que as mulleres se vexan abocadas á forzosa conciliación da súa vida laboral coa vida persoal e familiar.

O uso de tempos por parte de homes e mulleres constitúe unha materia pendente debido a:

- a) Un sistema empresarial ligado a vellos paradigmas culturais de traballo, un sistema que podemos resumir en longas xornadas e espazos concretos; é dicir, a produtividade asóciase ao tempo que un/ha empregado/a permanece no seu posto de traballo. Este sistema, adaptado ao varón, provoca que as mulleres atopen serias dificultades para unha incorporación laboral satisfactoria. Esta situación leva consigo parella que se vexan sometidas ao que se coñece como dupla xornada, é dicir, ao desenvolvemento conxunto das tarefas remuneradas e non remuneradas, e ademais:
  - A ocupación de postos a media xornada que permitan a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.
  - Ocupación de postos que esixen unha escasa cualificación profesional e con carácter temporal.
  - Perda do tempo persoal de desfrute para destinalo a labores de coidado e crianza despois da xornada laboral.
  - Falta de motivación, estrés, menor rendemento profesional, falta de interese pola formación e promoción laboral por incompatibilidade, empeoramento do clima laboral etc..
- b) A escasa creación ou o descoñecemento dos recursos de apoio postos a disposición das familias, provocando un desaproveitamento dos mesmos e unha mingua na calidade de vida dos cidadáns e das cidadás do municipio.

Dende o Equipo de Goberno do concello somos conscientes non só da necesidade de crear e manter recursos de apoio ás familias, senón tamén do importante papel que as organizacións xogan para abordar e facilitar as medidas precisas para que o seu persoal poida conciliar debidamente a súa vida persoal, familiar e laboral.

Tomando, pois, en consideración estes datos presentamos unha serie de medidas e actuacións que se porán en marcha para dar resposta a estas necesidades e harmonizar deste xeito a esfera pública e privada para acadar unha sociedade máis produtiva e con unha maior calidade de vida.

**OBXECTIVO XERAL:** *Poñer en valor a importancia da conciliación da vida laboral, persoal e familiar para provocar os cambios de actitudes precisos para que homes e mulleres sexan corresponsables no desenvolvemento das funcións do ámbito público e privado ao tempo que se potencian os servizos de apoio ás familias.*

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
<p><b>1.Acadar un reparto equitativo das tarefas domésticas e de atención de dependentes ou crianzas por parte de mulleres e homes.</b></p>	<p>a) Promover actividades de sensibilización encamiñadas a producir un cambio de mentalidade con respecto aos roles e estereotipos asignados tradicionalmente a mulleres e homes.</p>
<p><b>2.Facilitar a conciliación dos tempos dende a Administración.</b></p>	<p>b) Establecer canles de participación con outros axentes territoriais para favorecer a conciliación dos cidadáns e das cidadás do concello de Carballo.</p> <p>c) Ampliar os servizos e a súa difusión.</p>

**OBXECTIVO 1:** Promover un cambio da conciencia da poboación para acadar un reparto equitativo das tarefas domésticas e de atención de dependentes ou crianzas por parte das mulleres e homes do Concello de Carballo.

a) Promover actividades de sensibilización encamiñadas a producir un cambio de mentalidade con respecto aos roles e estereotipos asignados tradicionalmente a mulleres e homes.

**ACCIÓNS:**

- Organización de sesións informativas sobre os dereitos de permisos parentais.
- Elaboración de obradoiros de supervivencia no fogar ou de intercambio de habilidades prácticas sobre tarefas do fogar.
- Organización de campañas que incidan na importancia das responsabilidades compartidas, facendo especial fincapé na poboación xuvenil.
- Elaboración de contos infantís sobre a importancia da conciliación para inculcar este valor na educación dos cativos e das cativas do municipio.
- Elaboración de campañas de sensibilización para acadar unha maior participación da poboación nos bancos de tempo.
- Elaboración de dípticos informativos sobre o Programa Concilia, posto en marcha pola Concellería de igualdade.



**OBXECTIVO 2:** Facilitar a conciliación dos tempos dende a Administración.

**d) Establecer canles de participación con outros axentes territoriais para favorecer a conciliación das cidadás e dos cidadáns do concello de Carballo.**

**ACCIÓNS:**

- Colaboración coas asociacións de nais e pais para a organización de actividades de conciliación para acadar unha educación en valores.
- Organización de campañas informativas dirixidas ao tecido empresarial sobre medidas de conciliación e os beneficios de introducir este termo na súa cultura empresarial.
- Creación de espazos de debate municipais para o tratamento das diferentes problemáticas: violencia, drogadicción etc...
- Traballar conxuntamente coa comunidade empresarial e educativa para acadar propostas de consenso para a adecuación dos horarios laborais e escolares.

**e) Ampliar os servizos e a súa difusión.**

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de dípticos informativos sobre os recursos de apoio ás familias postos a disposición dos cidadáns e das cidadás e os requisitos de acceso a cada un deles.
- Creación dun servizo de canguraxe para todas as actividades culturais, deportivas etc... organizadas polo concello.
- Flexibilización dos horarios dos servizos públicos para acadar un maior nivel de conciliación: escolas infantís, centros de maiores etc...
- Elaboración de actividades lúdicas, obradoiros, campamentos de cidade etc.. para os cativos para os períodos vacacionais.

## 6.7 ÁREA DE PREVENCIÓN E ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

### INTRODUCCIÓN:

A violencia de xénero constitúe a mostra máis visible das desigualdades por razón de sexo. Esta lacra social non é un problema exclusivo das mulleres, senón de toda a poboación, polo que é responsabilidade desta administración previr, atender e protexer a cidadanía. O enfoque desta problemática debe ser integral polo que se intervirá dende unha dupla perspectiva:

- Prevención das condutas e educación.
- Protección e atención das mulleres que sofren violencia a través da posta a disposición de recursos persoais e materiais.

**OBXECTIVO XERAL:** *Abordar a violencia de xénero dun xeito integral impulsando a prevención contribuíndo á súa erradicación e mellorando a atención das vítimas.*

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. Promover estratexias de sensibilización e prevención da violencia de xénero.	a) Desenvolver accións de sensibilización e prevención da violencia de xénero
2. Mellorar a atención, e os procesos de detección, intervención e atención das vítimas	b) Garantir a atención integral das vítimas de violencia de xénero e das persoas dependentes desta. c) Coordinar a todos os axentes implicados na atención e asesoramento das mulleres que sofren violencia de xénero. d) Garantir a integración social das mulleres que sofren violencia de xénero.

### OBXECTIVO 1: PROMOVER ESTRATEXIAS DE SENSIBILIZACIÓN E PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO.

a) Desenvolver accións de sensibilización e prevención da violencia de xénero.

#### ACCÍONS:

- Elaboración de accións de información dirixidas aos centros educativos do concello para previr a violencia de xénero dende idades temperás.
- Desenvolver campañas de sensibilización para a conmemoración do día 25 de novembro dirixidas a centros escolares, asociacións de mulleres, ONG etc...
- Organización de obradoiros e cursos para fomentar o bo trato e a identificación e pasos a seguir nos casos de violencia de xénero destinados a adolescentes.
- Colaborar cos centros educativos en proxectos de educación para previr a violencia de xénero.
- Realización de acción formativas e de prevención para a tolerancia 0 de toda a sociedade con esta lacra social.
- Realización de obradoiros de resolución de conflitos nos centros escolares.
- Elaboración de campañas de difusión dirixidas a concienciar as mulleres para que denuncien estes feitos.
- Elaboración dunha base de datos para coñecer a evolución da violencia no Concello.

**OBXECTIVO 2: MELLORAR A ATENCIÓN, E OS PROCESOS DE DETECCIÓN, INTERVENCIÓN E ATENCIÓN DAS VÍTIMAS**

**b) Garantir a atención integral das vítimas de violencia de xénero e das persoas dependentes desta.**

**ACCIÓNS:**

- Prestación dende o Centro de Información á Muller de servizos de asesoramento xurídico e psicolóxico a mulleres vítimas de malos tratos.
- Posta en marcha dun teléfono de atención á cidadanía as 24 horas do día (información e asistencia en casos de violencia de xénero) convenientemente publicitado para o xeral coñecemento da cidadanía.
- Informar, avaliar e tramitar a coordinación coas administracións os ingresos urxentes nas casas de acollida destas mulleres.
  
- Garantir servizos de información e asesoramento ás mulleres sobre dereitos e recursos aos que poden recorrer en situacións específicas.
- Elaboración de dípticos informativos que recollan os recursos existentes no concello para a atención ás mulleres que sofren violencia de xénero.

**c) Coordinar a todos os axentes implicados na atención e asesoramento das mulleres que sofren violencia de xénero.**

**ACCIÓNS:**

- Elaboración de protocolos de coordinación e actuación dirixidos a todos os profesionais relacionados coa atención a mulleres que sofren violencia de xénero.
- Promoción de seminarios de formación e sensibilización dirixidos aos profesionais relacionados coa atención das mulleres que sofren violencia de xénero ( policía local, persoal dos servizos sociais, persoal sanitario etc...).

**d) Garantir a integración social das mulleres que sofren violencia de xénero.**

**ACCIÓNS:**

- Mantemento e aumento, en caso de ser preciso, das prazas reservadas nos centros municipais de conciliación para os fillos e fillas das mulleres que se atopan nunha situación de violencia de xénero, a través dun regulamento de asignación de prazas.
- Impulsar programas de avaliación e atención psicolóxica para fillos e fillas de mulleres que sufriron violencia de xénero.
- Facilitar o acceso á vivenda ás mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Realización de accións de orientación laboral dirixidas a mulleres en situación de violencia.
- Promoción laboral de mulleres en situación de violencia a través de programas de cooperación.

## 6.8 ÁREA DE EMPONDERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

### INTRODUCCIÓN:

A pesares dos cambios que se teñen producido, a día de hoxe aínda nos atopamos inmersos e inmersas nunha sociedade patriarcal que define o xénero masculino dende o poder e o feminino dende a subordinación.

Dende a corporación municipal cremos que a participación social constitúe un dereito da cidadanía que contribúe favorablemente ao crecemento do municipio, motivo polo cal se deben romper estas estruturas xerárquicas para que se produza unha redistribución do poder.

É preciso, pois, promocionar unha participación máis igualitaria entre mulleres e homes no ámbito político e social concibíndose o emponderamento e a participación sociopolítica das mulleres como estratexias indispensables para acadar a autonomía e a posición de cidadás de pleno dereito.

**OBXECTIVO XERAL: Impulsar o emponderamento e a participación sociopolítica das mulleres do concello para a consecución da súa autonomía e o pleno dereito de cidadás.**

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
1. Fomentar a participación das mulleres na esfera social e política.	a) Fomentar o asociacionismo das mulleres do municipio. b) Equilibrar as cotas de poder entre mulleres e homes. c) Fomentar a solidariedade e cooperación dende unha perspectiva de xénero

### OBXECTIVO 1: FOMENTAR A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NA ESFERA SOCIAL E POLÍTICA.

a) Fomentar o asociacionismo das mulleres do municipio.
<b>ACCÍONS:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promover encontros entre todas as asociacións do municipio.</li><li>• Incorporar as iniciativas sociais dos colectivos de mulleres á política municipal.</li><li>• Promover o uso dos locais e instalacións municipais para a realización de distintas actividades organizadas polas asociacións de mulleres.</li><li>• Realizar campañas de sensibilización para as mulleres sobre a oportunidade, conveniencia e utilidade de formar parte de asociacións e organizacións de diversa índole, como medio de participación en diferentes ámbitos da vida pública.</li><li>• Apoiar a creación de novas asociacións de mulleres prestando o asesoramento axeitado.</li><li>• Promover acción de formación para mellorar o funcionamento interno das asociación.</li><li>• Asesoramento e formación para solventar as posibles dúbidas que teñan con respecto a xestión das asociación, búsqueda de recursos, etc...</li></ul>

b) Equilibrar as cotas de poder entre mulleres e homes.

ACCIÓNS:

- Organización de programas de formación en habilidades de liderado e emponderamento para facilitarlles o acceso a postos de responsabilidade.
- Potenciación da presenza de mulleres en órganos decisorios e de responsabilidade.
- Fomentar a participación paritaria no tecido asociativo mediante a valoración deste requisito para a concesión de subvencións.

c) Fomentar a solidariedade e cooperación dende unha perspectiva de xénero

ACCIÓNS:

- Organización dun premio anual de recoñecemento a mulleres que contribúen co seu traballo ao avance de países non desenvolvidos.



**DIFUSIÓN E  
IMPLANTACIÓN DO  
PIOM**

**07**

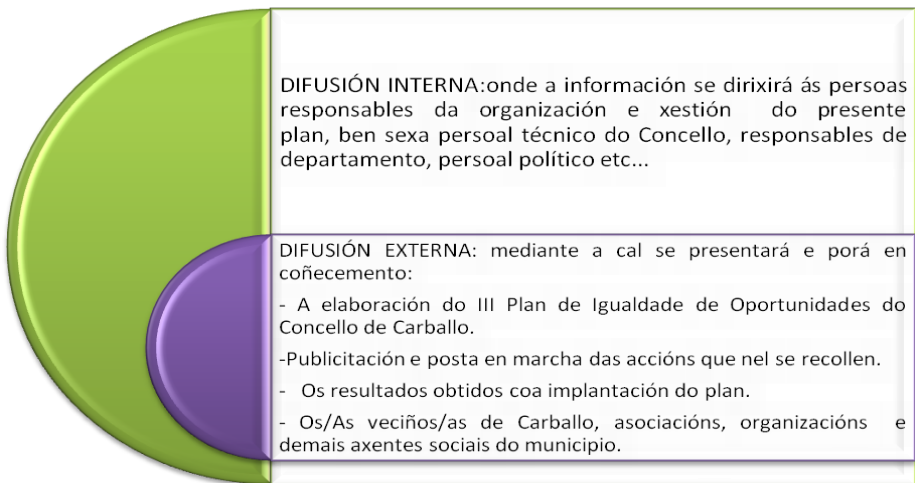




## 7.DIFUSIÓN E IMPLANTACIÓN DO PIOM.

Para levar a cabo a difusión do presente plan, así como dos resultados obtidos coa súa implantación, estúdase a posibilidade de elaborar un plan de comunicación que se aplicará ao longo do seu desenvolvemento.

Aínda así debemos diferenciar entre:





**SISTEMAS DE  
INDICADORES DE  
XÉNERO**

**08**



## 1.INDICADORES DE XÉNERO

A función dos indicadores de xénero é sinalar en qué medida e de qué xeito os programas e proxectos logran os seus obxectivos e resultados previstos en materia de equidade de xénero. Estes serán útiles na medida en que poden sinalar a situación relativa a homes e mulleres e os cambios producidos entre ambos en distintos momentos.

Os indicadores seleccionados para a avaliación do presente plan cumpren en todo momento as características estipuladas para estes obxectos de medición e que son as que se detallan a continuación:

- ✓ Validez.
- ✓ Fiabilidade.
- ✓ Sensibilidade.
- ✓ Comprensibles.
- ✓ Accesibles.

Así, a continuación estipularanse dúas tipoloxías de indicadores:

- Instrumentos de medición para a realización do diagnóstico inicial e o seguimento; que nos permitirán no caso do diagnóstico a extracción dos datos de análise precisos, e no caso do seguimento; comprobar nas avaliacións intermedias os cambios que se van producindo durante a implantación do plan.
- Indicadores de seguimento e avaliación das actuacións. Cada actuación leva parella unha serie de indicadores en función da liña de actuación empregada, por exemplo, non son os mesmos indicadores os empregados para a avaliación dunha acción formativa que para unha acción de difusión.

INTRUMENTOS DE MEDICIÓN PARA A ELABORACIÓN DO DIAGNÓSTICO INICIAL E O SEGUIMIENTO DO PLAN:

INDICADORES RELACIONADOS COA SITUACIÓN DE MULLERES E HOMES: EMPREGO.

INDICADORES DE ACTIVIDADE LABORAL	INDICADORES DE OCUPACIÓN	INDICADORES DE DESEMPREGO	INDICADORES DE INACTIVIDADE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución das taxas de actividade por sexo.</li> <li>• Actividade por sexo e grupos de idade.</li> <li>• Actividade por sexo e estudos rematados.</li> <li>• Actividade por sexo e estado civil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución das taxas de evolución.</li> <li>• Ocupación por sexo e grupos de idade.</li> <li>• Ocupación por nivel de estudos rematados e sexo.</li> <li>• Ocupación por tipo de xornada e sexo.</li> <li>• Ocupación por tipo de contrato e sexo.</li> <li>• Ganancia en euros por estudos e sexo.</li> <li>• Ganancia en euros por tipo de xornada e sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución por taxa de desemprego e sexo.</li> <li>• Desemprego por sexo e grupos de idade.</li> <li>• Desemprego por sexo e nivel de estudos.</li> <li>• Desemprego de longa duración por idade e sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situacións de inactividade por sexo.</li> <li>• Inactividade por grupos de idade e sexo.</li> <li>• Inactividade por emprego anterior e sexo.</li> </ul>

INDICADORES RELACIONADOS COA SITUACIÓN DE MULLERES E HOMES:

FORMACIÓN E EDUCACIÓN.

INDICADORES DE FORMACIÓN REGRADA	INDICADORES FORMACIÓN OCUPACIONAL	INDICADORES FORMACIÓN CONTINUA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de estudos da poboación activa por sexo.</li> <li>• Alumnado matriculado en estudos de formación profesional por sexo.</li> <li>• Alumnado universitario matriculado por áreas de coñecemento e sexo.</li> <li>• Alumnado universitario que rematou os estudos por áreas de coñecemento e sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumnado formado en cursos de formación ocupacional por sexo.</li> <li>• Alumnado formado e posteriormente contratado por sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poboación ocupada que cursa estudos por obxectivos dos mesmos e sexo.</li> <li>• Poboación que cursa estudos por duración dos mesmos e sexo.</li> <li>• Evolución de participación das mulleres en plans de formación continua.</li> <li>• Participación das mulleres na formación continua segundo a categoría profesional e área funcional.</li> </ul>

INDICADORES RELACIONADOS COS USOS DO TEMPO DE MULLERES E HOMES:

DIFERENZAS NO USO DO TEMPO SEGUNDO O SEXO	INDICADORES ESPACIO-TEMPORAIS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución do tempo dedicado ás necesidades persoais.</li> <li>• Distribución do tempo dedicado ao traballo doméstico.</li> <li>• Distribución do tempo dedicado aos cuidados de outras persoas.</li> <li>• Distribución do tempo dedicado á educación e/ou formación.</li> <li>• Distribución do tempo dedicado ao tempo libre.</li> <li>• Distribución do tempo dedicado ao traballo remunerado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distancia entre o lugar de residencia e o lugar de traballo.</li> <li>• Distancias entre o lugar de residencia e os servizos de proximidade (escolas infantís, centros de día etc...)</li> <li>• Motorización das mulleres.</li> <li>• Transportes públicos e frecuencias horarias.</li> </ul>

INDICADORES RELACIONADOS COA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA DE MULLERES E HOMES:

INDICADORES RELACIONADOS CON INTERESE PÓLA POLÍTICA	INDICADORES RELACIONADOS COA PARTICIPACIÓN NAS ORGANIZACIÓNS POLÍTICAS	INDICADORES RELACIONADOS CO MOVEMENTO ASOCIATIVO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interese pola política.</li> <li>• Participación e interese nos debates políticos.</li> <li>• Participación en actividades políticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de mulleres e homes en órganos de participación e goberno.</li> <li>• Distribución de concellerías por sexo.</li> <li>• Afiliación en partidos políticos por sexo.</li> <li>• Participación/afiliación de mulleres e homes en sindicatos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de asociacións/organizacóns segundo a súa tipoloxía.</li> <li>• Nivel de participación de mulleres e homes nas organizacións.</li> <li>• Nivel e tipoloxía da responsabilidade dentro da organización por sexo.</li> <li>• Número e tipo de asociacións de mulleres.</li> </ul>

INDICADORES RELACIONADOS COA PERCEPCIÓN DE MULLERES E HOMES SOBRE A REALIDADE:

- Nivel de satisfacción sobre o seu traballo no ámbito público e privado.
- Nivel de satisfacción en relación coa súa comunidade e contorna.

INDICADORES RELACIONADOS COA PREVENCIÓN E ERRADICACIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de denuncias presentadas.</li> <li>• Nº de denuncias retiradas.</li> <li>• Persoa denunciante.</li> <li>• Características sociodemográficas da persoa que sofre violencia.</li> <li>• Características sociodemográficas da persoa denunciada.</li> <li>• Reincidencia ou non da persoa denunciada.</li> <li>• Tipo de violencia denunciada: física, psicolóxica , sexual, económica...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionario/a especializado/a na recepción e tramitación das denuncias. Especificación de ser o caso da unidade especializada.</li> <li>• Nº de usuarias segundo a titularidade dos centros e servizos postos a disposición das vítimas de violencia.</li> </ul>
---	---

INDICADORES DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN DAS ACTUACIÓNS DESENVOLVIDAS:

Os indicadores recollidos poden agruparse atendendo á seguinte tipoloxía:

- **CUANTITATIVOS:** nº de mulleres e homes, recursos económicos dedicados, nº de proxectos, programas etc...
- **CUALITATIVOS:** grao de valoración , grao de satisfacción.
- **CONTEXTO:** características sociodemográficas, lugar de realización, material editado, campañas, medios, soportes e situación da realización etc...
- **XÉNERO:** participación desagregada por sexo, accións positivas, enfoques de xénero etc...
- **RECURSOS ECONÓMICOS:** orzamento empregado en relación ao tipo de acción desenvolvida.

INDICADORES PARA ACCIÓNS FORMATIVAS COMO CURSOS, OBRADOIROS ETC...	INDICADORES PARA ACCIÓNS INFORMATIVAS COMO MESSAS REDONDAS, REUNIÓNS, ETC..
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nº de accións formativas promovidas.</b></li> <li>• <b>Nº total de horas de formación realizadas.</b></li> <li>• <b>Tipoloxía e contidos das actividades.</b></li> <li>• <b>Cualificación profesional do persoal docente.</b></li> <li>• <b>Nº de persoas formadas, desagregado por sexo e cargo.</b></li> <li>• <b>Taxa de participación das e dos asistentes.</b></li> <li>• <b>Grao de satisfacción das e dos participantes.</b></li> <li>• <b>Adecuación dos espazos e horarios das actividades.</b></li> <li>• <b>Recursos económicos dedicados</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de reunións celebradas por Área e Departamento.</li> <li>• Nº e tipoloxía de entidades convidadas.</li> <li>• Nº e tipoloxía de entidades asistentes.</li> <li>• Nº e tipo de propostas recollidas.</li> <li>• Satisfacción das entidades asistentes coas reunións.</li> <li>• Adecuación dos espazos e horarios das actividades.</li> <li>• Nº e tipoloxía de propostas e melloras incorporadas a programas e políticas existentes.</li> </ul>



INDICADORES PARA ACCIÓNS DE INVESTIGACIÓN COMO ELABORACIÓN DE INFORMES, ESTUDOS, ANÁLISES ETC...	INDICADORES PARA ACCIÓNS DE DIFUSIÓN COMO CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe elaborado.</li> <li>• Tempo de elaboración do informe.</li> <li>• Nº de persoas participantes na elaboración do informe, desagregado por sexo e cargo.</li> <li>• Dificultades xurdidas no proceso de elaboración.</li> <li>• Recursos económicos dedicados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de campañas, tipo, medios e soportes de divulgación.</li> <li>• Frecuencia, impacto e cobertura das campañas.</li> <li>• Recursos económicos dedicados</li> </ul>

INDICADORES PARA ACCIÓNS DESTINADAS Á ELABORACIÓN DE MATERIAIS DE IGUALDADE COMO GUIAS, MANUAIS, DÍPTICOS ETC...
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• Guía elaborada.</li> <li>• Nº de unidades publicadas e distribuídas.</li> <li>• Nº de campañas, tipo, medios e soportes de divulgación.</li> <li>• Recursos económicos dedicados</li> </ul>



**AVALIACIÓN  
DO PLAN**

**09**



## 9.AVALIACIÓN E SEGUIMENTO DO PLAN

A avaliación constitúe un instrumento preciso empregado para a detección de necesidades e obstáculos polo que nos permitirá realizar un proceso de mellora continua a través da valoración da eficacia e efectividade de cada unha das intervencións realizadas.

Para levar a cabo a avaliación do presente plan establécense 3 momentos de medición:

### Intermedia

- Son avaliacións de carácter cíclico, que nos permitirán comparar os resultados obtidos ata o momento de avaliación e en caso de ser preciso axeitar o plan ás continxencias detectadas, incluso nos permitirán variar os obxectivos en función das novas prioridades

### Final

- Realízase no momento no que remate o período de vixencia do plan, e aportaranos datos sobre o desenvolvemento do mesmo, actividades realizadas, obxectivos acadados, obstáculos na aplicación etc
- Realizada a avaliación final realízase un informe no que se recollerán os resultados acadados, incidencias na aplicación, recomendacións para a elaboración de futuros plans, propostas de mellora etc...

### De impacto

- Realízase unha vez rematado o período de aplicación do plan, e pasado un tempo prudencial. Esta avaliación permitiranos analizar, por unha banda, os logros que se manteñen no tempo, e por outra, os efectos imprevistos provocados sobre o contexto de aplicación do Plan.

Resulta importante sinalar, que tamén se levou a cabo unha avaliación ex- ante, é dicir, rematado o período de planificación realizouse unha avaliación que nos permitiu comprobar a coherencia entre todos os elementos que compoñen o presente plan así como a súa adecuación ao contexto de aplicación.

Para realizar a medición empregárase o sistema de indicadores establecido, aínda que tamén se considera oportuno empregar unha ficha de avaliación a cumprimentar coa posta en marcha de calquera das accións do presente plan, e que recollerá os datos que se detallan a continuación:

- Acción que se desenvolve.
- Área de intervención á que pertence.
- Obxectivos xerais e específicos.
- Indicadores de medición empregados.
- Breve descrición da actividade e resultados esperados.
- Resultados obtidos coa posta en práctica da acción.
- Un apartado de comentarios reservado para as/os responsables da aplicación no que se recollerán as dificultades detectadas na implantación, cambios realizados se foi o caso etc.

<b>FICHA DE AVALIACIÓN</b>	
ÁREA DE INTERVENCIÓN:	ACCIÓN:
	INDICADORES:
OBXECTIVO XERAL:	RESULTADOS OBTIDOS:
OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:	
DESCRICIÓN:	
OBSERVACIÓNS:	

**WEBGRAFÍA**

**10**





## 10. WEBGRAFÍA

Deputación de Coruña

<http://www.dicoruna.es>

Instituto Galego de Estatística (IGE)

<http://www.ige.eu>

Instituto Nacional de Estatística (INE)

<http://www.ine.es>

Xunta de Galicia

[http://traballo.xunta.es/contenidos/gl/menu\\_vertical/publicaciones\\_estadisticas](http://traballo.xunta.es/contenidos/gl/menu_vertical/publicaciones_estadisticas)

Servizo Galego de Igualdade

<http://www.sgi.es>

Consortio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar

<http://www.igualdadebenestar.org>

Concello de Carballo

<http://www.carballo.org>

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

<http://www.migualdad.es>



## BIBLIOGRAFÍA

11



## 11. BIBLIOGRAFÍA

Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Lei 2/2007, do 28 de marzo, do trabalo en igualdade das mulleres de Galicia.

Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade entre mulleres e homes.

Lei Orgánica 1/2004, de 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.

Lei Orgánica 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Plan de fomento da corresponsabilidade da Xunta de Galicia 2007.

Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2008-2011.

Plan Nacional de sensibilización e prevención da violencia de xénero 2007-2009.

V Plan do Goberno Galego para a igualdade entre mulleres e homes 2007-2010.

Xunta de Galicia (2007). Estudo sobre a situación Sociolaboral da muller en Galicia.







**XUNTA DE GALICIA**  
PRESIDENCIA  
Secretaría Xeral da Igualdade



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
"O FSE inviste no teu futuro"



 **servizos sociais**

