

Título:

“II plan de igualdade de oportunidades
entre mulleres e homes do Concello de Poio 2010-2014”

Autores: CAPITALIZA

Edita: Concello de Poio, Concellería de Igualdade

Imprime: Gráficas Anduriña

Depósito Legal PO 77-2010

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

CONTIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
DIAGNÓSTICO DO CONTEXTO LOCAL E CONTEXTO INSTITUCIONAL	9
CONTEXTO LOCAL.....	9
1. Estructura demográfica e de poboación.....	9
1.1 Poboación total.	9
1.2 Movemento natural da poboación.	9
1.3 Estructura de idades.	10
1.4 Orixe da poboación.....	12
2. Emprego e formación.....	14
2.1 Datos de desemprego.	14
2.2 Datos de emprego / contratacións.	17
2.3 Formación e emprego.	23
3. Novas tecnoloxías.	24
4. Violencia de xénero.	25
5. Calidade de vida.	27
5.1 Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.	27
5.2 Benestar e saúde.	30
5.3 Tempo libre.....	31
6. Participación cidadá: política e social.....	30
7. Comunicación.	31
CONTEXTO INSTITUCIONAL	32
1. Modalidade contractual.	32
2. Baixas, permisos e excedencias.....	36
3. Responsabilidades familiares.....	37
4. Promoción interna.	38
5. Formación.	41
6. Medidas de conciliación.	42
7. Violencia de xénero.	43
8. Acceso a novas tecnoloxías.....	44
9. Procesos de selección.	44
10. Comunicación.	46

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

11.	Participación.....	47
12.	Políticas e transversalidade.....	47
ANÁLISE DAFO		48
II PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLRES E HOMES NO CONCELLO DE POIO		50
1.	MARCO NORMATIVO	50
2.	OBXECTIVO XERAL	54
3.	EIXOS ESTRATÉXICOS, OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E ACTUACIÓNS	54
3.1	Emprego e formación.....	54
3.2	Violencia de xénero.	57
3.3	Calidade de vida: conciliación, benestar, saúde e tempo libre.....	61
3.4	Participación política e social.	63
3.5	Comunicación.	66
3.6	Mainstreaming de xénero.	71
4.	DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES E RECURSOS	73
5.	MAPA DE INDICADORES.....	80
6.	CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN.....	87
7.	SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	90
7.1	Comisión de seguimento.	90
7.2	Procedemento de seguimento continuo e avaliación externa.....	93

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

PRESENTACIÓN

O II Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Poio xurde, en primeiro lugar, como un compromiso municipal (integrado por todas as áreas de xestión que forman o Concello) de traballo en prol da igualdade de oportunidades, en todas e cada unhas das esferas da nosa vida diaria; isto é, persoal, familiar, económica, laboral, social, de ocio, saúde e política.

Tras os pasos dados co I PIO, nesta segunda oportunidade queremos presentar un Plan con un contido máis operativo, que nos sirva de guía á hora de poñer en marcha aquelas actividades que se detectaron como necesarias para acadar a igualdade nas áreas clave, aquelas que aínda non están o suficientemente desenvolvidas dende este punto de vista.

Sen embargo, queremos tamén que este Plan sexa un punto de partida para a colaboración e participación de todas as organizacións activas no ámbito municipal, sexan Asociacións, Colexios, Empresas ou calquera tipo de entidade que estea a desenvolver a súas actividades no noso Concello. O conxunto de accións que aquí se recollen deixan a porta aberta a achegas dende calquera destes ámbitos, co fin de enriquecer o seu contido, sen perder nunca de vista os obxectivos marcados.

Por esta razón, a labor que se porá en marcha dende o Concello, en materia de difusión e coñecemento deste



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Plan será fundamental: “o que non se coñece non existe”, de aí que o noso primeiro esforzo estará centrado neste aspecto.

Como xa coñecemos “a Igualdade e cousa de todos”; fagamos este lema realidade empezando pola colaboración conxunta.

Esta é unha invitación a coñecer o Plan e a participar no seu desenvolvemento; unha invitación a traballar por acadar os obxectivos de Igualdade.

Saúdo
O Alcalde



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

INTRODUCCIÓN

Benqueridos veciños, benqueridas veciñas .

Supón para mín un gran orgullo presentarvos hoxe este segundo Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, resultado do traballo conxunto e coordinado de todas as áreas de goberno, que teñen situado a igualdade entre homes e mulleres no cerne das súas prioridades e que queren converter este segundo Plan nun compromiso continuado de benestar, progreso e accesibilidade ós servizos públicos e nunha oportunidade de converter Poio nun referente de igualdade para toda Galicia.

O primeiro Plan foi unha moi boa experiencia de traballo en común. Unha vez avaliado queremos dar un paso novo, queremos que este novo documento sexa unha ferramenta na que se vexan recoñecidas todas as iniciativas do ámbito social, laboral, veciñal, sectorial, formativa... que recolla as propostas das institucións pero tamén da sociedade civil, dos homes e mulleres de Poio que cada día tecedes a rede de solidariedade, igualdade e progreso do noso Concello.

Este non é un Plan do Concello nin pensado só para as mulleres, nin para a súa igualdade. É un Plan para mellorar a nosa convivencia común, para incrementar a participación de todos e todas, para conquistar entre toda a poboación niveis máis altos de benestar, para mellorar a calidade dos



servicios públicos e dos dereitos sociais. En definitiva, é un Plan para construír un futuro mellor, dende un presente de traballo ilusionado, e de compromiso certo cun Poio máis xusto, polo tanto, máis igual para todos e todas.

Contamos con todos vós.

Asdo: Rosa Fernández González
Concelleira de Igualde, Benestar Social e Xuventude



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

DIAGNÓSTICO DO CONTEXTO LOCAL E CONTEXTO INSTITUCIONAL

CONTEXTO LOCAL

1. Estrutura demográfica e de poboación.

1.1 Poboación total.

- ❖ A 31 de Decembro de 2008, segundo datos extraídos do IGE (información municipal), a poboación do Concello de Poio alcanza a cifra de 15.842 habitantes, dos cales 7.806 (49,27%) son homes e 8.036 son mulleres (50,73%).
- ❖ Os últimos rexistros dispoñibles a través do IGE corresponden ao ano 2001. En relación a esta dato, rexistrouse un incremento na poboación de aproximadamente o 11,01%. Aínda que aumentou tanto o nº de homes como o de mulleres, a porcentaxe de incremento foi inferior no número de mulleres: incremento do 12,80% no número de homes e do 9,32% no de mulleres.
- ❖ A pesar dos datos anteriores, a porcentaxe de poboación de mulleres no entorno do Concello mantense ao redor do 51%.

1.2 Movemento natural da poboación.

- ❖ Mantendo a mesma fonte de información (IGE), para o ano 2008 temos un rexistro de 182



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

nacementos, dos cales 87 corresponden a homes (47,80%) e 95 a mulleres (52,20%).

- ❖ Sen embargo, se vemos a evolución dende os últimos cinco anos (dende 2003 a 2008), observamos que so neste último ano 2008 se registrou un número maior de nacementos de mulleres.

Táboa 1. N^o total de nacementos e desagregación segundo xénero.

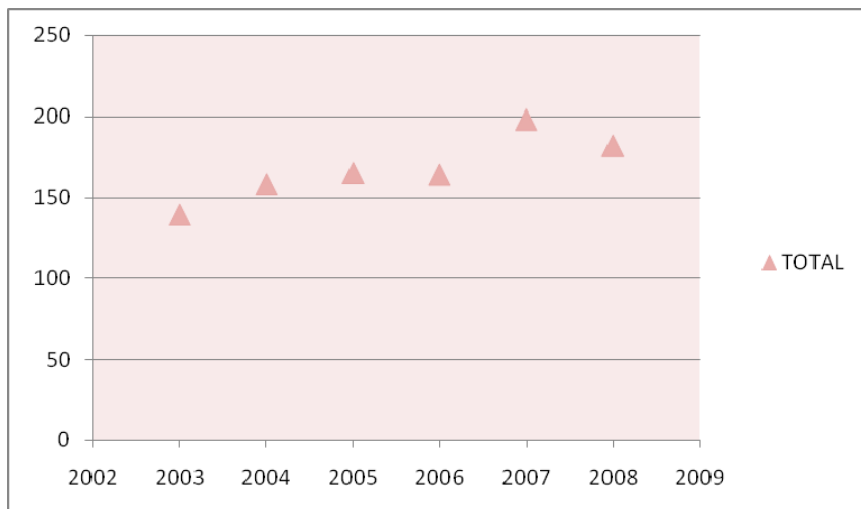
ANO	N ^o TOTAL DE NACEMENTOS	N ^o DE HOMES	N ^o DE MULLERES
2008	182	87	95
2007	198	109	89
2006	164	89	75
2005	165	91	74
2004	158	83	75
2003	139	80	59

Fonte: elaboración propia a partir de datos do IGE.

Gráfico 1. Evolución no n^o de nacementos.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE.

- ❖ Como podemos observar, o número de nacimentos foi en aumento ata o ano 2007. No ano 2008 rexístrase un lixeiro descenso; sen embargo, as cifras para este ano seguen sendo superiores ás rexistradas para os anos anteriores a 2007.
- ❖ Se comparamos o número de nacimentos co número de defuncións (Táboa 2), podemos afirmar que o crecemento natural da poboación do Concello, nos últimos cinco anos, é positivo, xa que o número de nacimentos é superior ao de defuncións.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Táboa 2. Comparativa entre o nº de nacementos e defuncións.

ANO	Nº TOTAL DE NACEMENTOS	Nº TOTAL DE DEFUNCIÓNS	DIFERENZA
2008	182	122	+ 60
2007	198	99	+ 99
2006	164	114	+ 50
2005	165	101	+ 64
2004	158	124	+ 34
2003	139	102	+ 37

Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE.

1.3 Estrutura de idades.

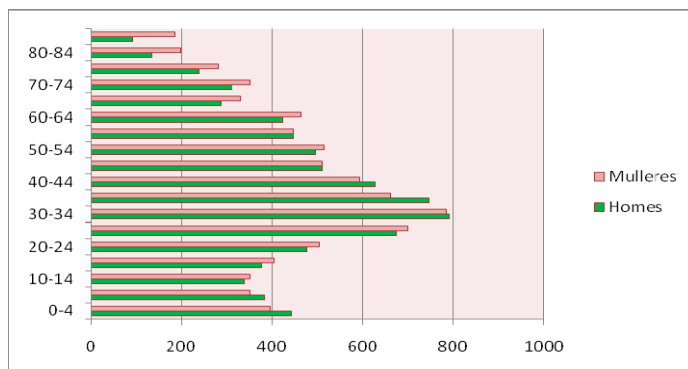
- ❖ A idade media da poboación do Concello de Poio é de 40 anos, diferindo segundo sexo: a idade media de mulleres é de 41 anos, mentres que a dos homes é de 39.
- ❖ É de destacar que, segundo os datos estatísticos, non estamos ante un Concello con un excesivo envellecemento. De feito, a porcentaxe de persoas situadas no rango de menos de 20 anos representa case unha quinta parte da poboación total (19,20%), mentres que o grupo de persoas maiores de 65 anos é do 15% (porcentaxe inferior á rexistrada a nivel nacional, que para o ano 2008 situábase entorno ao 17%).
- ❖ Se observamos a distribución de poboación segundo tramos de idades e desagregando por sexo, non observamos grandes diferenzas entre a



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

presenza de mulleres e homes nos diferentes rangos.

Gráfico 2. Distribución da poboación segundo rango de idades e sexo. Ano 2008



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE. 2008.

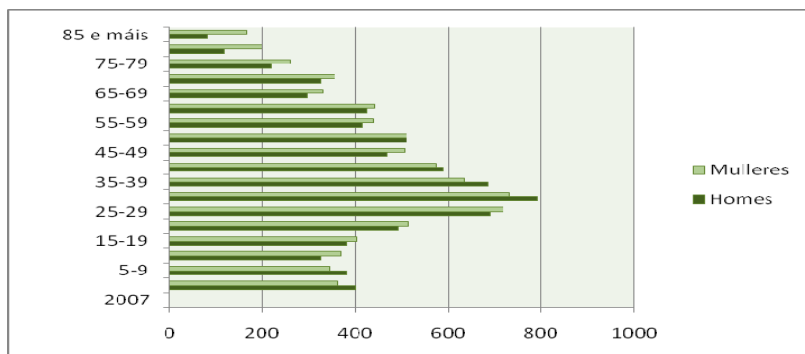
Aínda que no resto de grupos de idade non hai demasiada variación, si destaca lixeiramente o número de mulleres (con respecto ao de homes) a partir dos 60 anos.

Se estes datos se comparan cos do ano anterior (2007) a situación é similar: nos rangos de idade por debaixo dos 60 anos, atopamos grupos onde o número de homes é superior ao de mulleres e á inversa. Sen embargo, ao igual que no 2008, a partir dos 60 anos o número de mulleres é superior en todos os casos.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Gráfico 3. Distribución da poboación segundo rango de idades e sexo. Ano 2007.



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE. 2007.

14

- ❖ En relación ao grupo de mozos e mozas, por debaixo dos 19 anos, observamos que no rango de 10 a 14 anos, e no rango de 15 a 19 anos, é superior o número de mulleres; sen embargo, nas idades inferiores a 10 anos rexístrase un maior número de homes.

1.4 Orixe da poboación.

- ❖ Segundo datos do IGE, para o ano 2008, do total da poboación do Concello de Poio aproximadamente o 5% son persoas estranxeiras.
- ❖ A distribución entre homes e mulleres é case do 50%, con unha diferenza lixeiramente superior no



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

caso dos homes (50,45% de homes, fronte ao 49,55% de mulleres).

- ❖ No seguinte gráfico recóllese a evolución no número de poboación estranxeira, diferenciando segundo sexo, nos últimos seis anos (2003 – 2008).

Gráfico 4. Evolución no número de poboación estranxeira, segundo sexo.



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE

- ❖ Tal e como se desprende do gráfico, dende o ano 2003 o número de persoas estranxeiras foi en aumento no Concello de Poio.
- ❖ Excepto no ano 2008 onde o número de homes é lixeiramente superior ao de mulleres, nos anos anteriores rexístrase un maior número de mulleres.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Se agora analizamos a procedencia das persoas estranxeiras (para o ano 2008) resaltan dous datos principalmente: o 20,50% do homes proceden da UE (UE-27), mentres que o 31,91% das mulleres proceden do continente americano.
- ❖ En relación a mulleres estranxeiras procedentes da UE-27, representan o 11,97%, mentres que os homes estranxeiros procedentes de América supoñen o 19,96%.

2. Emprego e formación.

2.1 Datos de desemprego.

- ❖ Segundo os datos de poboación para o 2008 extraídos do IGE, a poboación en idade laboral do Concello de Poio é de 11.010 persoas (aproximadamente), o que supón o 69,50% de toda a poboación.
- ❖ De esta cifra total, a desagregación por sexo non presenta case diferenzas, xa que a porcentaxe de mulleres en idade laboral é do 50,04% e a de homes do 49,96%.
- ❖ O paro rexistrado para o ano 2008 é de 846 persoas; é dicir, sería aproximadamente o 8% da poboación en idade laboral. Hai que ter en conta que dentro de esta poboación inclúense as



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

persoas en idades comprendidas entre os 16 e os 65 anos. A porcentaxe de paro podería ser superior se temos en conta que a día de hoxe é relativamente baixo o número de persoas que empezan a traballar antes dos 18 ou 20 anos e, polo tanto, a súa primeira inscrición como demandantes de emprego non se produce ata ditas idades.

- ❖ Seguindo cos datos das persoas en desemprego, do total rexistrado o 57% corresponde a mulleres, mentres que o 43% restante son as cifras de paro para homes.
- ❖ Se agora realizamos unha análise por idades e sexo, obtemos o seguinte cadro:

Táboa 3. Paro rexistrado segundo grupos de idade e sexo. 2008.

ANO	Nº HOMES			Nº MULLERES		
	TOTAL	<25 ANOS	>25 ANOS	TOTAL	<25 ANOS	>25 ANOS
2008	366	53	314	480	59	421

Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE

- ❖ Os datos anteriores revelan que do total de persoas paradas practicamente o 50% son mulleres maiores de 25 anos. O grupo de homes en paro, maiores de 25 anos, representan o 37% do total.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Os últimos datos dispoñibles, da Consellería de Traballo e Benestar, a 30 de setembro de 2009, reflicten un aumento nas cifras de paro en xeral, tanto para homes como para mulleres. Ao longo do 2009 o número de mulleres paradas chegou a 606 e o número de homes a 584. Hai case un 60% de aumento no paro en homes, mentres nas mulleres se rexistra un 26% máis.
- ❖ Vexamos a distribución segundo actividade económica:

Gráfico 5. Distribución de persoas en paro, segundo actividade e sexo. 2008.

18



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE

- ❖ Como podemos observar, tanto no caso de mulleres como de homes, a maior proporción de paro rexístrase no sector servizos; sen embargo,



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

no caso de mulleres esta porcentaxe é superior á dos homes nun 26%. Hai que ter en conta que o sector servizos é un dos sectores económicos onde máis presenza feminina hai (feminización sectorial). No caso dos homes, o segundo sector onde a porcentaxe de paro é máis alto é a construción (sector tradicionalmente masculino).

2.2 Datos de emprego / contratacións.

- ❖ Dado que os datos máis recentes, relativos a persoas ocupadas (desagregados segundo sexo), son do ano 2001, tomamos como referencia o número de contratos realizados, dende o ano 2002 a 2008.

Táboa 4. Evolución do nº de contratos, dende o ano 2002, segundo sexo.

	Contratos iniciais. De duración indefinida		Contratos iniciais. Temporais ou de duración determinada		Conversiones a indefinidos	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
2002	41	39	1165	929	60	51
2003	34	32	1178	1028	76	38
2004	39	42	1068	938	61	56
2005	46	59	1453	996	63	38
2006	62	76	1383	1238	114	63
2007	90	65	1235	1225	133	93
2008	128	84	1181	1146	92	91

Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE

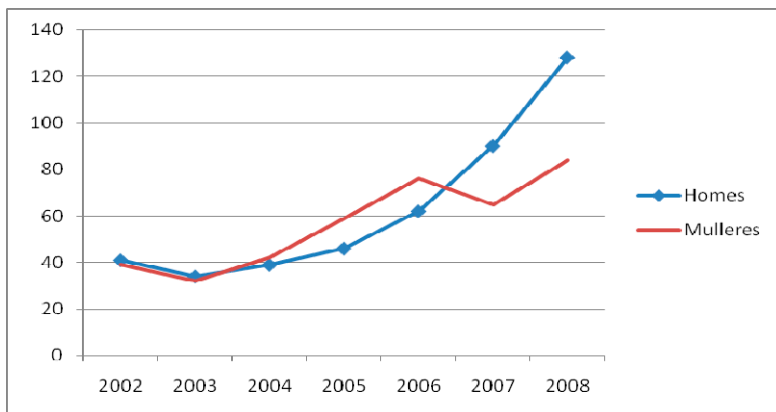


II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ En relación a contratos iniciais de duración indefinida, observamos unha progresión ascendente constante no número de contratos de homes, destacando un aumento importante no ano 2008 (en relación a anos anteriores). No caso de mulleres, en xeral tamén se rexistra un progresivo aumento neste tipo de contratos, incluso por encima dos homes nos anos 2004, 2005 e 2006. Sen embargo, no ano 2007 prodúcese un descenso, pasando a niveis inferiores ao 2006. Aínda que no ano 2008 hai unha recuperación, superior aos anos anteriores, o número de contratos de duración indefinida queda por debaixo dos rexistrados para homes.

20

Gráfico 6. Evolución de contratos iniciais, de duración indefinida, segundo sexo.



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

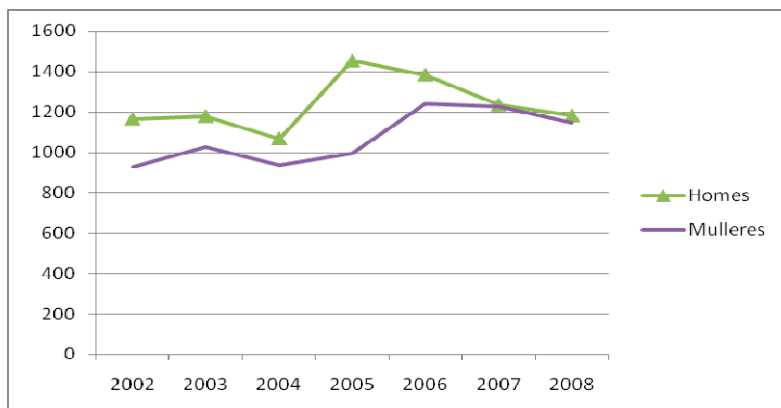
- ❖ En relación aos contratos temporais e de duración determinada, a tendencia xeral no periodo obxecto de análise é un maior rexistro de contratos temporais en homes freten a mulleres. A diferenza acentúase no ano 2005, onde a contratación temporal en homes experimenta unha maior subida. A partir desta data, o número de contratos redúcese progresivamente, ata chegar case ao mesmo nivel que os de mulleres. En calquer caso, sí é destacable que a contratación temporal de mulleres é inferior á dos homes (excepto no último periodo, que son case similares). Este feito contrasta coa concepción tradicional de que as mulleres teñen unha maior temporalidade nos contratos, fronte aos homes.

Sen embargo, se relacionamos estes datos co nivel de paro en mulleres, para o 2008, poderíamos deducir que o feito de menor contratación temporal de mulleres non se debe tanto a unha mellora nas condicións de contratación, se non que obedecería a unha menor contratación en xeral das mulleres.

Gráfico 7. Evolución de contratos iniciais, temporais ou de duración determinada, segundo sexo.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE

- ❖ Polo que respecta á conversión a contratos indefinidos a situación é moi similar ao punto anterior: maior número de conversión a contratación indefinida en homes fronte a mulleres, excepto no ano 2008, onde as cifras son practicamente iguais.

Gráfico 8. Evolución da conversión a contratos indefinidos, segundo sexo.

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a partir de datos extraídos do IGE

- ❖ A Consellería de Traballo e Benestar dispón de datos relativos ás actividades económicas con maior número de persoas traballadoras en xeral, aínda que non figuran desagregadas segundo sexo.

23

Táboa 5. Actividades económicas con maior número de persoas traballadoras en xeral.

DESCRICIÓN	Traballadores en xeral
Comerc., reparac. vehic. a motor, motocicl. e art.persoal	1.607
Pesca	583
Construción	510
Industria manufactureira	409



XUNTA DE GALICIA
 PRESIDENCIA
 Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Hostalería	249
Educación	192
Administr. pública, defensa e seguridade social obrigatoria	132
Fogares que empregan persoal doméstico	128
Actividades sanitarias e veterinarias, servizos sociais	113
Actividades inmobiliarios e de aluguer, servizos empresar.	95

Fonte: Instituto Galego das Cualificacións

- ❖ As entrevistas a asociacións activas na área do Concello tampouco revelan datos máis precisos para determinar se existen ocupacións masculinizadas ou feminizadas. O 60% das persoas entrevistadas sinalan que nos últimos anos non se apreciou unha maior contratación de mulleres en actividades onde tradicionalmente traballan homes.

O 40% restante sinalan que quizás se aprecia unha maior presenza de mulleres na estación de servizo que se atopa na área do Municipio. Destaca tamén o número de mulleres traballadoras na administración local, principalmente na área de educación.

En calquera caso, indícase que no Concello de Poio destaca o alto porcentaxe de mulleres traballadoras. Tense que ter en conta que



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

nalgunhas zonas, como Combarro, hai moitas mulleres de mariñeiros que sempre tiveron unha posición moi activa; ademais deste feito, hai tamén moitas mulleres dedicadas ao marisqueo.

2.3 Formación e emprego.

❖ Non se dispoñen de datos cuantitativos en relación ao número cursos orientados ao emprego e participación de mulleres (para persoas traballadoras en activo ou desempregadas); sen embargo, das enquisas realizadas no ámbito do Concello (asociacións) si obtemos unha valoración das necesidades que detecta a poboación:

- O 80% das persoas entrevistadas consideran que se precisan obradoiros para o fomento do autoemprego feminino.
- O 60% opinan que se necesitan máis cursos de emprego para mulleres. Dentro desta porcentaxe hai matizacións. Enténdese que a oferta que hai actualmente está ben, aínda que sería necesario un número maior de cursos orientados ao emprego, que sirvan para abrir as portas do mercado laboral.

Da análise cualitativa das respostas despréndese que a clave está no tipo de curso (ademais da cantidade), xa que se sinala que, por exemplo, na oferta de cursos para persoas



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

desempregadas detéctanse dificultades para que a xente asista. Incluso se chega a afirmar que a asistencia aos cursos está ligada á recepción dunha axuda económica (se non reciben esta axuda non asisten).

- O 80% das persoas ven necesaria a formación e asistencia para temas de xestión de axudas e subvencións. Da análise cualitativa despréndese que hai bastante descoñecemento na poboación das axudas que existen actualmente para a posta en marcha e funcionamento de empresas, ademais de outras axudas en xeral.
- Unha porcentaxe igual ao punto anterior (80%) entende que se precisa mais promoción laboral da muller, a través de obradoiros e outras accións directas.

26

3. Novas tecnoloxías.

- ❖ En canto ao acceso ás novas tecnoloxías, dende o punto de vista de xénero, a análise das enquisas realizadas no ámbito municipal indican que o 40% das persoas enquisadas consideran que se necesita que se siga ofertando formación e obradoiros para mulleres sobre os usos das novas



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

tecnoloxías, fronte ao 60% restante que entenden que a oferta que hai actualmente é suficiente.

- ❖ A información recollida tamén no ámbito do Concello existe, polo menos, un aula de novas tecnoloxías en Combarro ao que teñen acceso todas aquelas persoas que o precisen, solicitándoo con antelación.

4. Violencia de xénero.

- ❖ Os resultados da avaliación do I Plan de Igualdade amosan unha actividade importante na área de prevención e protección fronte á violencia de xénero.
- ❖ Se tomamos como referencia datos concretos aportados por esta avaliación (aínda que referidos á actividade xeral do CIMM), temos a seguinte situación:

Táboa 6: actividade do CIMM dende o ano 2004 a 2008



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

ÁREAS DE INTERVENCIÓN DO CENTRO DE INFORMACIÓN Á MULLER MUNICIPAL	2004	2005	2006	2007	2008
ÁREA XURÍDICA	117	326	317	318	258
ÁREA DE EMPREGO	99	35	29	3	4
ÁREA DE RECURSOS	153	579	99	33	16
ÁREA DE INFORMACIÓN DO SGI	1	10	6	33	12
ÁREA DE ATENCIÓN PSICOLÓXICA			961	1127	1251
OUTRAS	45	57	1		1
TOTAL	415	1007	1413	1514	1542

Fonte: avaliación do I Plan de Igualdade.

- ❖ Segundo podemos observar, a actividade de atención psicolóxica foi en aumento dende a posta en marcha do servizo no ano 2006.
- ❖ O servizo da área xurídica rexistrou un aumento de consultas ata o 2005, descendendo o número a partir desta data ata o ano 2008.
- ❖ Os resultados das enquisas do ámbito municipal amosan tamén hai unha actividade importante por parte do CIMM e de varias asociacións (charlas sobre violencia de xénero, atención a persoas vítimas de violencia de xénero fora do ámbito do CIMM, etc).
- ❖ Manífestase tamén satisfacción xeral coa actividade e asesoramento que se realiza dende o CIMM. A opinión xeral é que as mulleres que acoden a consultas ao CIMM atopan respostas e apoio e saen contentas.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ A pesares da actividade que hai, o 60% das persoas enquisadas consideran que se precisan máis campañas e actuacións para a prevención de detección da violencia de xénero.

5. Calidade de vida.

5.1 Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- ❖ O 60% das persoas enquisadas manifestan coñecer algunhas medidas de conciliación, aínda que moi por encima, e a través de medios externos ao Concello.
- ❖ A mesma porcentaxe opina que dende o CIMM si proporcionan información, principalmente se acodes directamente a solicitala.
- ❖ Pensan que á poboación en xeral estas medidas non lles interesan. En función do grupo de idade e interese poden ter máis ou menos coñecemento.
- ❖ En relación a recursos concretos que facilitan a conciliación, o 100% das persoas enquisadas opinan que é necesario dispor no ámbito municipal de un centro de día, xa que agora mesmo non hai ningún. Tamén consideran necesaria a apertura de outra gardería municipal, pois actualmente so dispoñen de unha e moitos nenos quedan fora.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Entre as necesidades que se apuntan en materia de conciliación, sinálase que o Plan Madruga con colexios se amplíe a máis centros, pois actualmente so existe nun colexio. A través de este plan, aquelas familias onde traballan tanto o pai como a nai poden deixar aos seus fillos/as no comedor escolar, antes do horario de apertura do colexio.

5.2 Benestar e saúde.

- ❖ O 40% das persoas enquisadas consideran que nos últimos anos mellorou a calidade de vida das mulleres do ámbito municipal, aínda que non creen que esta mellora se deba ao I Plan de Igualdade, se non a unha evolución das condicións de vida en xeral.
- ❖ Nas actuacións de asociacións de mulleres detéctase unha actividade importante de ximnasia de mantemento, principalmente por parte das mulleres. É unha actividade moi demandada. O problema que manifestan a escaseo de medios para facer fronte á demanda.
- ❖ Considérase que son necesarias máis oportunidades para facer exercicio, non so ximnasia de mantemento, para persoas maiores. A oferta para nenos/as e mozas/as é ampla, pero non así a de maiores.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ A modo de exemplo indícase que as persoas que queren nadar teñen que ir ata Sanxenxo ou Pontevedra, que en Poio non existe esta opción; sen embargo, para moitas persoas supón un problema o desprazamento.
- ❖ En relación á saúde, detéctase unha necesidade relativa a número de persoal médico, principalmente nos meses de verán cando máis xente hai no ámbito do Concello.

5.3 Tempo libre.

- ❖ En relación á percepción das mulleres do ámbito municipal da importancia do ocio e tempo libre, case o 100% das persoas enquisadas consideran que si mellorou esta percepción.
- ❖ Proba de iso é a demanda de actividades que as mulleres fan ás asociacións das cales son socias. O tipo de cursos ou actividades que prefiren son as relacionadas con labores, cociña, saídas, ademais de ximnasia de mantemento (apuntado no punto anterior).
- ❖ O que máis se salienta e que son as propias destinatarias as que están demandando as actividades, a parte da oferta que se realiza dende o Concello.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ En xeral opínase que a día de hoxe hai máis oferta de actividades de ocio e tempo libre dirixidas a mulleres que a homes.
- ❖ O que se bota en falta para atender ás demandas son máis axudas públicas para a realización de actividades (subvencións).

6. Participación cidadá: política e social.

- ❖ En relación á participación social das mulleres, a través da súa asociación con organizacións do ámbito municipal, considérase que a día de hoxe hai bastantes asociacións de mulleres no Concello de Poio, con unha importante participación (asociacións con 85 mulleres asociadas, 55 socias, etc).
- ❖ A pesar da presenza de mulleres dentro das asociacións creadas expresamente para elas, aínda se detecta unha falta de representación noutras asociacións tradicionalmente con máis representación de homes: clubs deportivos, principalmente.
- ❖ En canto á participación política, se nos remitimos á participación directa na Xunta de Goberno Local, atopámonos con que a representación da muller está por debaixo do 50% en dous casos, mentres



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

no terceiro dos partidos que forman parte da Xunta esta representación sube ata o 67%.

7. Comunicación.

- ❖ Centrando a comunicación na existencia do Plan de Igualdade anterior e as medidas postas en marcha a través do mesmo, destaca o descoñecemento xeneralizado de dita existencia e as actividades correspondentes.
- ❖ En xeral, maniféstase que houbo unha falta de comunicación en relación a dito Plan; de feito, consideran que algunhas das evolucións na situación da muller que se detectan no ámbito municipal (como participación en actividades, mellora da percepción do tempo de ocio) non foron debidas ao Plan.
- ❖ A través do Consello da Muller infórmase a todas as persoas participantes das actividades que se van desenrolando en Servizos Sociais e no CIMM, á vez que as asociacións teñen a oportunidade de expoñer as actividades que se levan a cabo.
- ❖ Este Consello, que podería considerarse un instrumento para a recepción de necesidades do ámbito municipal, seguimento das actividades do Plan ou mecanismo para trasladar ao resto de



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

asociacións as accións de Igualdade, parece que ten pouca utilidade, segundo as opinións recollidas.

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Neste apartado reflíctese a información recollida das enquisas realizadas ao persoal do Concello. Debido ao baixo nivel de participación non podemos considerar a información como representativa de todo o ámbito institucional.

A pesar desta circunstancia, amósanse igualmente os resultados, escolléndose os máis destacados para a análise DAFO

34

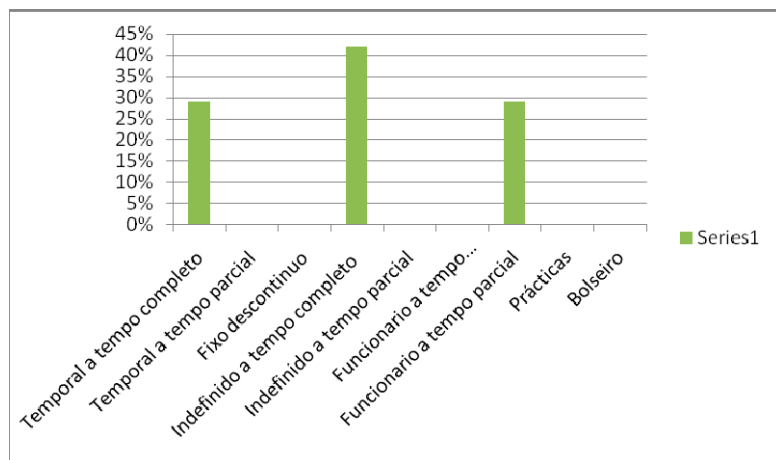
1. Modalidade contractual.

- ❖ Estabilidade na contratación.

Gráfico 9. Tipo de contratos das persoas traballadoras do Concello.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a través das enquisas realizadas.

Da porcentaxe anterior, todos os contratos temporais a tempo completo corresponden a mulleres.

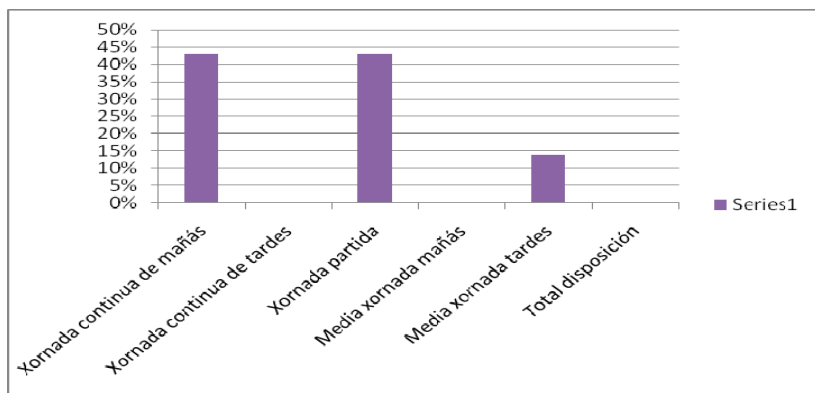
Tal e como avanzamos na introdución ao contexto institucional, no podemos afirmar que exista discriminación no tipo de contratación, pois a porcentaxe de persoas que contestaron a enquisa é moi baixa; das persoas que responderon so un 14% son homes.

❖ Horario de traballo.

Gráfico 10. Horarios de traballo.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a través das enquisas realizadas.

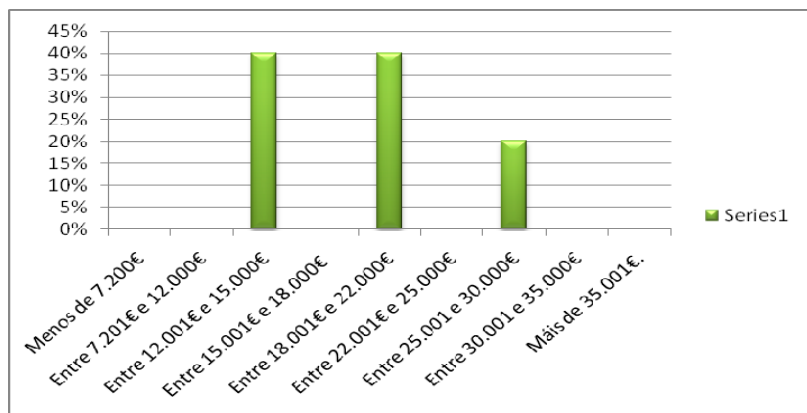
Ao igual que no punto anterior, a porcentaxe de persoas con horario de media xornada de tarde corresponde a mulleres, así como a porcentaxe con xornada partida.

- ❖ Salario bruto anual.

Gráfico 11. Bandas salariais.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a través das enquisas realizadas.

En relación ao salario bruto (entre bandas salariais) os resultados da enquisa indican que o 60% das mulleres están por encima dos 18.000 euros.

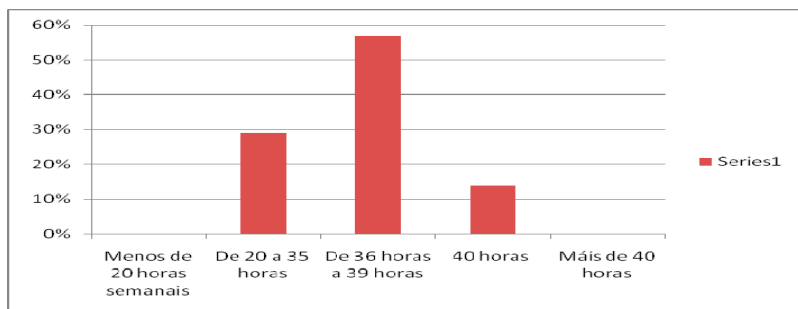
37

- ❖ En materia de igualdade entre mulleres e homes en tema de compensacións económicas, o 57% das persoas enquisadas consideran que si existe igualdade. O 43% manifestan descoñecer este punto.
- ❖ Horas de traballo semanais.

Gráfico 12. Porcentaxe de horas de traballo semanais.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO



Fonte: elaboración propia a través das enquisas realizadas.

O porcentaxe de persoas que están na banda de 20 a 35 horas semanais corresponde a mulleres (29%); tamén son mulleres as que teñen un horario de 40 horas semanais (14%).

38

2. Baixas, permisos e excedencias.

- ❖ O 29% das persoas enquisadas solicitaron baixa nos últimos dous anos; en todos os casos a causa foi por maternidade, ademais de incapacidade temporal nun 14% dos casos.
- ❖ En canto á redución de xornada por paternidade, acolléronse a esta medida o 100% dos homes que responderon á enquisa. Das mulleres que solicitaron baixa por maternidade o 100% tamén se acolleron á redución de xornada por lactancia.



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ A duración das baixas foi variada: no rango de 1 semana a un mes so se rexistrou a redución de xornada solicitada polos homes. As baixas de mulleres oscilaron entre os tres meses e o medio ano.

3. Responsabilidades familiares.

- ❖ O 57% das persoas enquisadas consideran que si teñen dificultades para compatibilizar o seu emprego coa realización de trámites burocráticos ou coa atención a problemas domésticos. Desta porcentaxe o 25% son homes.
- ❖ O estado familiar (solteiros/as, casados/as, parellas de feito...) é variado. Se correlacionamos os datos de estado familiar cos de dificultade de conciliación vida laboral/vida persoal, temos que o 100% das persoas solteiras manifestan dificultades.
- ❖ Da porcentaxe anterior so o 14% manifestan ter dificultades para compaxinar o traballo co coidado de fillos/as. Esta porcentaxe coincide co número de persoas que teñen 2 fillos/as (non manifestan este problema aquelas que teñen 1 so fillo/a). As idades destes nenos/as están entre os 1 e 6 anos.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ O 28% consideran que o seu emprego e condicións laborais condicionan o número de descendentes que desexaría ter. Desta porcentaxe o 50% son mulleres e o 50% restantes homes.
- ❖ En relación á conciliación do traballo coas tarefas domésticas, so un 14% consideran que si teñen dificultades para conciliar (nesta porcentaxe son todas mulleres).
- ❖ O 43% consideran que nos seus fogares existe un reparto de tarefas.
- ❖ So un 14% das persoas traballadoras se expuxo unha vez a deixar o traballo para o coidado dos fillos%.
- ❖ O 71% das persoas enquisadas manifestan que se lles permite acumular períodos de lactancia/maternidade/paternidade coas vacacións que lles corresponden.

40

4. Promoción interna.

- ❖ Do total de persoas enquisadas ningunha promocionou dentro da organización nos últimos anos.
- ❖ O 29% manifestan que non poden promocionar porque non cabe máis promoción da categoría que



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

teñen. O 14% non o fixeron porque non tiveron oportunidades.

5. Formación.

- ❖ O 43% das persoas enquisadas teñen formación Universitaria, con titulación superior. Nesta porcentaxe son todas mulleres. O 57% restante teñen tamén formación Universitaria pero de grao medio.
- ❖ O 71% consideran que o seu posto de traballo está en relación coa titulación académica.
- ❖ En canto á existencia dun plan de formación actualizado no consistorio, as opinións son contraditorias. O 14% das persoas consideran que si o hai, mentres que o 57% manifestan que non o hai. As matizacións que se expoñen son que non é un plan directo do Concello, se non en colaboración con outras entidades como Deputación ou Fegamp.
- ❖ O 29% consideran que tanto mulleres como homes acceden por igual á formación que se ofrece, mentres que o 71% descoñecen ou non se manifestan ao respecto.
- ❖ En relación á captación de necesidades de formación, o 14% indican que non se realiza tal



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

captación, mentres o 29% sinalan que esta captación se realiza por escrito. Pola ampliación das respostas, entendemos que as persoas que manifestan que a captación se realiza mediante solicitude por escrito estanse a referir á solicitude asistencia a un curso determinado.

- ❖ O 100% das persoas afirman que nos últimos anos recibiron formación axeitada ao seu posto de traballo. En todos os casos, estes cursos foron voluntarios. Ocasionalmente, esta formación é recibida en horario laboral.
- ❖ Na maioría dos casos, esta formación non foi impartida no lugar de traballo.
- ❖ Un 29% das persoas enquisadas manifestan ter dificultades cando os cursos se celebran fora do horario laboral. Nesta porcentaxe son todas mulleres. A causa máis habitual é por cargas familiares; son nalgúns casos se manifestan outras circunstancias como prezos das matrículas ou imprevistos.
- ❖ O 43% indican que a modalidade habitual de impartición dos cursos aos que asistiron foi presencial.
- ❖ A maioría das persoas descoñece as razóns de por qué os cursos se imparten fora da xornada laboral; son un 14% indica que se organizan a



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

última hora da tarde porque son para persoas traballadoras de todas as organizacións.

- ❖ O 43% consideran que, igualmente cando se trata de formación relacionada co posto de traballo, tamén se realiza fora de horario laboral. Unha porcentaxe igual manifesta a opinión contraria. Non se recollen compensacións de ningún tipo para os cursos relacionados co posto de traballo e realizados fora de horario laboral.
- ❖ O 14% das persoas indican que os cursos ofértanse a través dun boletín interno, mentres que outro 14% sinalan que se fai de palabra. A porcentaxe restante non manifesta opinión.
- ❖ O tipo de cursos que se ofertan habitualmente son de informática, cursos especializados ou de galego.
- ❖ En relación aos criterios que se seguen para decidir a cáles se asiste e a cales non, o 14% manifestan que se realiza a solicitude e acódesen sen máis; o 43% indican que se fai a solicitude e a persoa responsable do departamento decide. A porcentaxe restante non manifesta opinión.
- ❖ O 29% afirman que si se impartiron cursos sobre igualdade de oportunidades, mentres a mesma porcentaxe indica que no. O 42% manifesta descoñecer este aspecto.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ En relación a formación específica para mulleres, son un 14% indica que se realizaron este tipo de cursos dende a Concellería de Igualdade (formación e ocio); a porcentaxe restante descoñece este aspecto.
- ❖ O 43% das persoas afirman que dende o consistorio ofértase a posibilidade de recibir formación non relacionada directamente co posto de traballo.
- ❖ En relación a axudas do consistorio para a formación externa, so un 14% indica que si existen.

44

6. Medidas de conciliación.

- ❖ Entra as medidas de conciliación ás que se pode optar traballando no consistorio, sinálase gardería pública preto do Concello, flexibilidade de horario, excedencia por coidado de fillo/a ou persoas maiores, redución de xornada por coidado de fillo/a, persoas maiores ou persoas dependentes.
- ❖ O 29% das persoas consideran que estas medidas non son coñecidas por todas as persoas traballadoras do Concello. A porcentaxe restante non se manifesta ou descoñece este aspecto.



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ O 100% das persoas enquisadas descoñecen se son os homes ou as mulleres quen máis utilizan estas medidas.

7. Violencia de xénero.

- ❖ O 100% das persoas indican que en caso de sufrir violencia de xénero saberían a onde acudir.
- ❖ So un 14% indica que se están a realizar estudos para detectar posibles situacións de acoso tanto psicolóxico como sexual, dende a mesa local da violencia de xénero, en colaboración cos centros médicos e educativos do municipio.
- ❖ Un 43% manifestan coñecer a existencia de programas especiais para mulleres que sofren violencia de xénero; sen embargo, cando se pregunta polos programas as respostas non indican un coñecemento definido. Nalgúns casos si se indica que existe un programa de inserción laboral ou de cooperación coas vítimas de violencia de xénero. Noutros casos so se indica o CIMM, polo que existe descoñecementos dos programas en si.
- ❖ Un 14% das persoas indica que denunciou no seu momento un caso de violencia de xénero, no momento que se produciu.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

8. Acceso a novas tecnoloxías.

- ❖ O 100% das persoas enquisadas indican que no seu posto de traballo teñen acceso ás novas tecnoloxías, aínda que algunhas das persoas realizan matizacións: necesidade de renovación dos PC, acceso a internet, alta velocidade de conexión, fax e correo electrónico (estas necesidades son manifestadas por un 29% das persoas).

9. Procesos de selección.

- ❖ As razóns dadas para o inicio dun proceso de selección son varias: xubilación, sobrecarga de traballo, plans de cooperación ou incentivos á contratación.
- ❖ Os perfís dos postos de traballo son definidos polo goberno local ou o órgano de contratación.
- ❖ Non se realiza promoción interna, a non ser que sexa cando se trata dun posto de carácter indefinido ou por concurso.
- ❖ As publicacións das ofertas de emprego realízanse polos medios habituais: taboleiro do consistorio, diario oficial autonómico, diario oficial provincial, oficina de emprego e páxina web do concello.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Para o acceso aos postos requirense as probas habituais na administración pública: proba escrita teórica, proba práctica cando corresponde, entrevista persoal e currículo.
- ❖ A decisión recae sempre no órgano de xestión designado ao efecto.
- ❖ Ante a pregunta de se existen barreiras internas ou externa para a ocupación dun posto, un 14% indica que existen cuestións partidistas, de xénero, incentivos á contratación dun determinado perfil e responsabilidades familiares.
- ❖ Sobre a existencia de postos masculinizados ou feminizados, nos primeiros sinálanse postos nas concellerías de urbanismo, facenda e cultura; nos segundos indícase sobre todo ás persoas traballadoras do CIMM, así como limpadoras e auxiliares administrativas.
- ❖ Un 14% das persoas indican que recentemente incorporáronse mulleres a postos que antes eran ocupados por homes: arquitecta, interventora e secretaria.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

10. Comunicación.

- ❖ As canles máis habituais de comunicación dentro do consistorio son as reunións, correo electrónico, teléfono e boca a boca.
- ❖ Un 43% das persoas indican que no consistorio xa se teñen realizado campañas de comunicación ou sensibilización sobre temas específicos.
- ❖ Un 43% considera que o consistorio transmite interna e externamente valores de igualdade entre mulleres e homes, mentres que un 14% opina o contrario.
- ❖ En relación ao fomento dunha linguaxe non sexista, as opinións son contrarias: un 29% considera que o consistorio si fomenta o uso da linguaxe non sexista, mentres que a mesma porcentaxe opina o contrario.
- ❖ O 29% das persoas afirma que o Concello si realizou campañas para fomentar a igualdade entre mulleres e homes: xornadas divulgativas e contratación de persoal.
- ❖ O Concello ten implantado o Plan de Prevención de Riscos, pero descoñécese se contempla medidas específicas para mulleres.
- ❖ O 29% indica que existen programas específicos para mulleres en situación ou risco de exclusión



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

social: mulleres xitanas e vítimas de violencia de xénero.

11. Participación.

- ❖ No concello existe representación sindical; sobre se é home ou muller, o 43% indican que é home, mentres que un 14% sinala que hai varias centrais sindicais, polo que non podería falarse dunha soa persoa.
- ❖ O 29% afirma que nas negociacións sindicais contémpanse os valores de igualdade entre mulleres e homes, así como a conciliación e a violencia de xénero. A porcentaxe restante non se manifesta ao respecto ou descoñece este punto.
- ❖ O 100% das persoas enquisadas non ostenta un cargo de representación política activa no concello. O 29% pertence a algunha asociación.

49

12. Políticas e transversalidade.

- ❖ Un 43% das persoas enquisadas consideran que no consistorio tense en conta a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, mentres que un 14% non.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Un 14% opinan que nestes intres non se están a negociar medidas de igualdade no concello; o 86% restante descoñece ou non se manifesta sobre este punto.
- ❖ Entre as necesidades que se detectan, sinálase a aplicación efectiva do mainstreaming de xénero en todas as políticas do concello, unha maior difusión do Plan entre as persoas empregadas do Concello e realización de medidas que se adapten ao día a día.

ANÁLISE DAFO

50

Na análise que se expón a continuación recóllese un resumo da información extraída do diagnóstico realizado, así como da avaliación do I Plan de Igualdade do Concello, destacando os elementos de debilidades, ameazas, fortalezas e oportunidades.

A partir dos elementos recollidos no cadro DAFO, estrutúrase o II Plan de Igualdades.

DEBILIDADES	AMEAZAS
<ul style="list-style-type: none">❖ Baixa participación na elaboración do Plan de Igualdade en xeral, principalmente por parte de homes.❖ Continua a haber unha maior porcentaxe de	<ul style="list-style-type: none">❖ Detéctase falta de interese na poboación en xeral sobre as medidas de conciliación.❖ Séguense reproducindo roles tradicionais de xénero.



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

<p>paro feminino, na súa maioría con unha idade superior a 25 anos.</p> <ul style="list-style-type: none">❖ En canto ao tipo de contratación, na poboación en xeral, detéctase unha menor porcentaxe de contratos indefinidos, se comparamos cos dos homes.❖ Falta de talleres e accións de promoción laboral da muller.❖ Falla dun programa formativo planificado segundo necesidades concretas e específicas.❖ Necesidade de máis campañas sobre a prevención e loita contra a violencia de xénero.❖ Necesidade de máis información e medios sobre a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.❖ Escaso coñecemento da existencia do I Plan de Igualdade e das medidas que se puxeron en marcha.	<ul style="list-style-type: none">❖ Segue a haber unha baixa representación política das mulleres, así como pouca participación naquelas asociacións non dedicadas exclusivamente a elas.❖ Falta de transversalidade na aplicación de igualdade nas políticas públicas e coordinación entre departamentos.❖ Continua a non haber unha extensión xeneralizada da linguaxe non sexista no consistorio.
--	--



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">❖ Crecemento da actividade asociativa das mulleres e no número de actividades que demandan.❖ Presenza de mulleres en postos que ata agora eran ocupados por homes.❖ Crecente coñecemento de medidas de conciliación.❖ Importante actividade realizada dende o CIMM, en canto a atención xurídica, psicolóxica, de emprego e informativa, para as mulleres.❖ Aumento no número de actividades dirixidas a mulleres ou coa finalidade de fomentar a igualdade.	<ul style="list-style-type: none">❖ Existencia do grupo de acción costeira, coa posibilidade de solicitude de axudas, principalmente se se contempla a promoción da muller.❖ Existencia de axudas públicas (a nivel provincial, rexional e nacional) para favorecer medidas de igualdade.❖ Crecente compromiso das administracións públicas cara a inclusión da igualdade como elemento transversal das políticas públicas.❖ Existencia dun marco legal que favorece e recoñece as medidas de igualdade.❖ Crecente concienciación da poboación en xeral cara a igualdade entre mulleres e homes

II PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLRES E HOMES NO CONCELLO DE POIO

1. MARCO NORMATIVO

POLÍTICAS DAS NACIÓNS UNIDAS:



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ DECLARACIÓN UNIVERSAL DOS DEREITOS HUMÁNS, 1948.
- ❖ Convenio para a protección dos dereitos humanos e as liberdades fundamentais, 1950.
- ❖ Declaración sobre a protección de tódalas persoas contra a tortura e outros tratos ou penas crueis, inhumanos ou degradantes, 1975.
- ❖ Declaración sobre a eliminación de tódalas formas de tolerancia e discriminación fundadas na relixión ou as conviccións, 1981
- ❖ Convención sobre os dereitos políticos das mulleres, 1952
- ❖ Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres, 1967
- ❖ Programa de acción concertada internacional para o avance das mulleres, 1970.

53

POLÍTICAS DA UNIÓN EUROPEA:

- ❖ TRATADO DE ROMA, de creación da CEE, 1957
- ❖ TRATADO DA UNIÓN EUROPEA, Maastrich, 1993.
- ❖ TRATADO DE AMSTERDAM, ratificado por L. O. 9/98, 1997.



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ REGULAMENTO (CE) 1260/99, que integra o fomento da igualdade entre mulleres y homes na actuación dos fondos

POLÍTICAS A NIVEL ESTATAL:

- ❖ LEI 39/1999, de 5 de novembro, para promovela conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- ❖ Lei 27/2003, de 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas da violencia de xénero.
- ❖ Lei orgánica 11/2003, de 29 de setembro, de medidas concretas en materia de seguridade cidadán, violencia doméstica e integración social dos estranxeiros.
- ❖ Lei 30/2003, de 30/2003, de 13 de outubro, sobre as medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno.
- ❖ Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- ❖ Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- ❖ Real decreto 227/1986, de 24 de xaneiro, polo que se traspasan os servizos estatais en materia de protección da Muller.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Real decreto 1251/2001, polo que se desenvolve parte da lei de conciliación da vida familiar e laboral.
- ❖ Real decreto 233/2005, de 4 de marzal, polo que se dispón a creación e constitución de xulgados de violencia sobre as mulleres, correspondentes á programación do ano 2005.
- ❖ Real decreto 233/2005, do 4 de marzal, polo que se establece o rango e funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei orgánica 1/2004 de 28 de decembro de Medidas de Protección integral contra a violencia de xénero.
- ❖ Real decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da lei orgánica 1/2004 de 28 de decembro de Medidas de protección integral contra a Violencia de Xénero.
- ❖ Resolución de 28 de xullo do 2005, da secretaría de estado de seguridade, pola que se acorda a publicación do *"protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género"*, actualizado aos principios xerais e disposicións da



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

LO 1 /2004 de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

POLÍTICAS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA:

- ❖ Estatuto de autonomía
- ❖ Lei 7/2004 galega para a igualdade de mulleres e homes.

2. OBXECTIVO XERAL.

O obxectivo xeral definido para este II Plan de Oportunidades é seguir traballando na mellora da igualdade entre mulleres e homes, no Concello de Poio, a través da posta en marcha de actuacións que respondan á necesidade real da no área e circunstancias, tendo en conta os recursos dispoñibles e tratando de conseguir a maior colaboración posible dos órganos de gobernos e das entidades do noso ámbito municipal.

3. EIXOS ESTRATÉXICOS, OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E ACTUACIÓNS

3.1 Emprego e formación.

O emprego e a formación son dous elementos fundamentais para o desenvolvemento persoal en



XUNTA DE GALICIA
PRESIDENCIA
Secretaría Xeral da Igualdade

II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

primeiro lugar, e para a competitividade dunha zona xeográfica.

O resultado do diagnóstico do ámbito municipal móstranos unha clara deficiencia en canto a medidas para a promoción laboral das mulleres, así como unha carencia na planificación de accións formativas que respondan a necesidades reais e estean orientadas cara o mercado laboral.

Neste segundo Plan de Igualdade farase incidencia nestes dous aspectos.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Traballar no deseño de accións e medidas que contribúan á promoción laboral da muller, contemplando o autoemprego como unha opción viable.
- ❖ Realizar unha detección de necesidades de formación, segundo sectores económicos e colectivos, para o posterior deseño de accións formativas acorde ás demandas da poboación.
- ❖ Promover e realizar accións de formación e talleres orientados a alcanzar un posto de traballo.

ACCIÓNS.

1. **Estudo sobre nichos de traballo** no ámbito municipal de Poio. Con esta acción preténdese detectar cáles son as posibles actividades



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

económicas que están en fase de evolución ou aquelas que non se están levando a cabo e que se presentan como oportunidades para a posta en marcha dun negocio. A finalidade é identificar qué oportunidades ofrece o ámbito municipal de Poio para o desenvolvemento dunha actividade económica.

2. **Talleres de autoemprego cara novos nichos de mercado.** Como resultado do estudo elaborado e a partir de información doutros estudos existentes organizaranse diferentes talleres de autoemprego, dirixidos principalmente a mulleres, para potenciar o seu espírito empresarial e mostrarlles as opcións que teñen dentro do Concello.
3. **Talleres de detección de axudas e subvencións.** Como parte da estratexia de promoción laboral da mulleres, organizaranse talleres para mostrar qué axudas públicas existen actualmente (relacionadas co mercado de traballo) e cales son os aspectos fundamentais a ter en conta á hora de solicitar unha subvención.
4. **Estudo de detección de necesidades de formación** segundo sectores económicos e colectivos. En cooperación coas organizacións empresariais e de mulleres, deseñaranse



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

diferentes estudos para a detección de necesidades concretas de formación que presenta a poboación (tanto traballadora como desempregada).

5. **Plan de formación do ámbito municipal.** A partir dos estudos anteriores deseñárase un mapa de cursos, a impartir dentro do ámbito municipal (polas asociacións de mulleres, empresariais e o propio concello) para atender a demanda real da poboación.
6. **Organización de cursos orientados ao emprego.** Execución do plan de formación deseñado, por parte das asociacións de mulleres, empresariais e o propio concello. En todos os cursos de formación integrarase un módulo transversal de igualdade de oportunidades e corresponsabilidade.

59

3.2 Violencia de xénero.

A labor realizada dende o CIMM en materia de prevención e protección fronte á violencia de xénero está especialmente recoñecida no ámbito do concello. Os programas de protección das vítimas da violencia de xénero, a labor coordinada coa policía local e a integración laboral destas persoas son accións destacadas no diagnóstico.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Esta labor debe continuar, ademais de potenciar unha maior sensibilización e difusión cara a prevención da violencia.

OBXECTIVOS.

- ❖ Continuar coa labor de protección das vítimas de violencia de xénero que se ven desenvolvendo ata o momento.
- ❖ Impulsar unha maior difusión e sensibilización para a prevención da violencia de xénero.

ACTIVIDADES.

1. **Protocolo de protección fronte á violencia de xénero**, coa acción coordinada do CIMM, Policía Local, Centros de Saúde e centros de acollida da zona (hoteis).
2. **Talleres temáticos para a prevención da violencia de xénero.** Organizados segundo grupos de idade e mostrando a realidade desta lacra social.
3. **Campaña de lanzamento anual sobre o número de casos de violencia de xénero atendidos no CIMM.** Anualmente lanzarase unha nota de prensa ou unha campaña de carteis anunciando o número de casos atendidos de violencia de xénero. Con isto preténdese



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

concienciar á poboación de que é un problema real.

4. **Xornadas divulgativas sobre a violencia de xénero** con motivo do día da muller.
5. **Organización dun premio para escolares sobre a percepción que ten cada un/unha** da violencia de xénero.

3.3 Calidade de vida: conciliación, benestar, saúde e tempo libre.

Dentro do eixo estratéxico de calidade de vida queremos facer unha diferenciación entre a conciliación e os temas de benestar, saúde e tempo libre.

Agrupamos estas variables dentro do epígrafe xeral porque consideramos que a satisfacción nestes catros aspectos mellora sen lugar a dúbida a nosa calidade de vida.

A distinción que se necesita facer está en relación aos resultados da análise DAFO. En materia de conciliación parece que existe aínda bastante descoñecemento e, o que é peor, falta de interese por parte da poboación en xeral.

En canto a benestar, saúde e tempo libre, a actividade desenvolta ata o momento é satisfactoria



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

en liñas xerais; precísase manter e incluso mellorar este aspecto, reforzando os puntos máis débiles: recursos e axudas.

OBXECTIVOS:

- ❖ Promover a difusión de medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a súa repercusión na igualdade de oportunidades.
- ❖ Sensibilizar sobre a corresponsabilidade, o seu significado e formas, así como a súa relación coa conciliación da vida laboral e familiar.
- ❖ Informar e sensibilizar sobre os roles e estereotipos de xénero, a súa relación co ámbito laboral, a conciliación e a corresponsabilidade.
- ❖ Promover a creación de máis recursos que fagan posible a conciliación no ámbito do municipio ao tempo que se mellora o benestar das persoas.
- ❖ Continuar coas actividades de ocio e tempo libre, especialmente as dedicadas a mulleres, incrementando progresivamente a oferta de accións que impliquen un cambio nos estereotipos de xénero.

ACCIÓNS.

1. **Elaboración de catálogo informativo** sobre medidas de conciliación con exemplos prácticos. Este catálogo recollerá as distintas medidas de



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

conciliación que contempla actualmente a lexislación, así como exemplos prácticos de boas prácticas que teñen aplicado en empresas, máis alá do delimita a lei. Este catálogo será distribuído entre as asociacións do ámbito municipal, as empresas da zona e o persoal do propio concello.

2. **Organización de talleres sobre corresponsabilidade**, diferenciando grupos de obradoiros orientados a nenos e nenas, xoves e persoas adultas do ámbito municipal. Prestarase especial atención ao fomento da participación de homes nestes talleres, xa que a corresponsabilidade é cousa de dous. Os talleres serán principalmente prácticos, con dinámicas de role-playing.
3. **Campañas informativas** sobre qué son os roles e estereotipos de xénero, de qué xeito están asociados á nosa cultura e qué implicación teñen na igualdade de oportunidades. Estas campañas consistirán na elaboración e colocación de carteis no ámbito municipal, así como a elaboración e difusión de trípticos.
4. **Obradoiros sobre roles e estereotipos de xénero**. Ao igual que os talleres sobre corresponsabilidade, diferenciaranse talleres



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

para nenos e nenas, xoves e persoas adultas, procurando que haxa unha importante participación tanto de homes como de mulleres. Estes obradoiros serán principalmente prácticos, xa que o que se busca e que se entenda de qué xeito temos asumidos moitos estereotipos e roles.

5. **Promoción do diálogo entre as administracións provinciais e rexionais, así como coas asociacións do ámbito do municipio** para facer posible a apertura dun centro de día no ámbito municipal, nos próximos catro anos.
6. **Promoción do diálogo as administracións provinciais e rexionais, así como coas asociacións do ámbito do municipio** para facer posible a apertura dunha nova gardería no ámbito municipal, dentro dos próximos catro anos (pública ou privada con apoio público).
7. **Establecemento de convenios de colaboración con asociacións deportivas do ámbito municipal** para ofertar espazos e servizos de actividade física a mulleres e persoas maiores do ámbito do concello.
8. **Incremento da oferta de ximnasia de mantemento**, a través da súa promoción en



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

máis asociacións do ámbito municipal, para mulleres e persoas maiores.

9. **Incremento da oferta de actividades de tempo libre** (cursos, saídas), integrando elementos que estean relacionados coa perspectiva de xénero. Neste sentido, manteranse as actuais actividades demandadas polas mulleres (cursos de cociña, labores, etc), pero trataranse de introducir actividades que actualmente se asocian a homes: por exemplo, reparacións no fogar.
10. **Organización de charlas - coloquios sobre drogas, alcoholismo e violencia xuvenil**, dirixidos principalmente á poboación xuvenil do ámbito do concello.

65

3.4 Participación política e social.

Aínda que se alcanzou un número importante de asociacións de mulleres no ámbito municipal co correspondente co correspondente número de mulleres asociadas, aínda se detecta un escaseo de presenza naquelas entidades asociativas no vinculadas directamente á muller como poden ser os clubs deportivos. Por outra banda, as asociacións de mulleres existentes botan en falta máis medios para poder levar a cabo os seus programas e iniciativas,



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

potenciando deste xeito a súa participación na sociedade.

En canto á participación na toma de decisións políticas, aínda que moi mellorada, require un maior esforzo para fomentar a vinculación de mulleres no seo dos partidos, e dentro destes nos órganos de decisións.

OBXECTIVOS.

- ❖ Traballar na posta en marcha de medios de apoio ás asociacións de mulleres para que poidan xestionar con eficacia os seus programas así coñecer as diferentes axudas públicas e recursos existentes para por en marcha actividades.
- ❖ Fomentar a colaboración entre asociacións do concello para a posta en marcha de proxectos de interese conxunto.
- ❖ Fomentar o diálogo entre as organizacións políticas para a integración de programas de igualdade e fomentar unha maior presenza de mulleres nos órganos de decisión.

ACCIÓNS.

1. **Obradoiros de xestión administrativa e técnica de asociacións e busca de axudas públicas.** A través destes obradoiros ofrecerase ás asociacións de mulleres información e



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

formación sobre a xestión planificada das asociacións, incidindo na detección de necesidades dos seus colectivos; estes obradoiros incluírán módulos de busca e xestión de subvencións específicas para entidades asociativas e para o desenvolvemento de actividades.

2. **Servizo de apoio ás asociacións.** Dende o CIMM promocionarase o apoio ás asociacións para a solución de dúbidas que poidan ter na súa xestión diaria ou na solicitude de axudas. Este servizo difundirase adecuadamente entre as asociacións.
3. **Encontros entre asociacións empresariais e de mulleres** para a detección de necesidades comúns e promoción de proxectos conxuntos. Estes encontros estarán motivados pola posta en marcha dos grupos de acción costeira e dos grupos de desenvolvemento rural, onde se presenta a oportunidade de solicitar proxectos de desenvolvemento económico e social.
4. **Encontros entre as organizacións políticas e o servizo de información á muller** para a integración das políticas de igualdade dentro das respectivas organizacións e fomentar unha maior presenza de mulleres nos órganos de decisión. Estes encontros poden favorecerse dende o propio



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Consello da Muller, onde se atopan representadas as tres corporacións políticas do Concello. As sesións funcionarán como unha canle entre o Consello e as propias organizacións políticas.

3.5 Comunicación.

A comunicación en materia de igualdade será un dos eixes prioritarios dentro das medidas contempladas no II Plan de Igualdade do Concello de Poio, pois é unha das debilidades detectadas en relación ao I Plan.

O coñecemento do plan de igualdade, así coma tódalas medidas e temáticas que este plan envolve, será obxecto de difusión por parte do concello cara o persoal do mesmo, as asociación, as entidades máis representativas e a poboación en xeral.

O obxecto de dita información e difusión continua será o de xerar un maior achegamento ás entidades da zona, para así potenciar e fortalecer a participación e inclusión de ditas organizacións nas actuacións e políticas en materia de igualdade existentes e futuras.

A acción de comunicación tamén será un dos instrumentos para divulgar á poboación temáticas



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

concretas en relación coa igualdade: roles de xénero, corresponsabilidade, etc.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Dar a coñecer a toda a poboación do municipio o II Plan de Igualdade do Concello de Poio.
- ❖ Incrementar a participación da poboación nos eventos realizados en materia difusión da igualdade de oportunidades.
- ❖ Incrementar a participación das asociación e entidades representativas do concello en materia de igualdade e conciliación, así como no desenvolvemento das actuacións propias.

ACCIÓNS:

1. **Envío dun correo e nota informativa de posta en marcha do II PIO de Poio a todas as persoas traballadoras do concello e entidades representativas da área xeográfica do mesmo**, para dar a coñecer os eixes e actuacións que se van desenvolver o amparo do II PIO.
2. **Creación dunha rede de información e coñecemento**. Esta actuación realizarase a través da realización dunha base - central de información e dunha listaxe de participantes e



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

beneficiarios activos da mesma. Os pasos a seguir na realización e posta en marcha da mesma sería:

- ❖ Compilación da información relativa ao ámbito de igualdade, conciliación e demais temáticas contempladas no presente plan de igualdade coma son a educación, formación, saúde, ocio, etc.
- ❖ Tratamento da información dispoñible cara a montaxe e mantenza dunha base de datos práctica e áxil, co gallo de facilitar ademais do traballo dos servizos de asistencia, a difusión e por ende o coñecemento en materia de igualdade de toda a poboación do concello.
- ❖ Creación dun formato de envío electrónico tipo con forma de boletín ou similar, para facilitar o encadre e envío da información, así coma a comprensión e asimilación dos seus contidos polos colectivos destinatarios.
- ❖ Crearase unha listaxe de correos electrónicos das entidades e asociacións representativas do concello. En caso de que ditos entes non posúan un correo electrónico para a recepción do boletín, axudaráselles aos que o precisen na alta dun correo web gratuíto para a recepción da información.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Toda a información relevante en materia de igualdade e conciliación, así coma temáticas vinculadas, será difundida a través de dito boletín ás asociacións de mulleres, veciños, deportivas, de xuventude, APA, CEI do concello, membros da corporación municipal, e demais entidades representativas do Concello, xa sexan públicas ou privadas, as cales deberán estar integradas no listaxe mencionado. A pediodicidade do envío será mensual.
- ❖ Na información a difundir incluíranse as actuacións en materia de igualdade planificadas para levar a cabo.

3. **Xornada de presentación do II Plan de Igualdade:** coa posta en marcha do II Plan, organizarase unha xornada de presentación á que se invitará a todas as organizacións do ámbito municipal, habitantes e ao propio persoal do Concello, co fin de divulgar o contido do Plan.
4. **Accións de sensibilización e difusión:** Dentro das actuacións previstas polo concello ou outras entidades presentes no concello, actuacións relacionadas ou non coas temáticas do plan de igualdade, tratarase de reservar un espazo de tempo para realizar unha mención especial ás



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

problemáticas referidas no presente plan. As accións de sensibilización poderán consistir en elaboración de carteis, organización de talleres, etc.

5. **Impulso da participación e dinamización** das entidades e asociacións do concello na vida do mesmo, tratando que tanto os entes públicos coma privados comecen a involucrarse no desenvolvemento de actividades do Plan. Tanto na posta en marcha do II Plan, como periodicamente, consultarase coas asociacións e entidades máis activas do ámbito municipal a planificación de actividades e as propostas segundo necesidades das distintas organizacións.
6. **Planificación dunha ferramenta** que permita desagregar os datos principais do ámbito municipal segundo xénero. Falamos de planificación xa que o que se tentará será dar os primeiros pasos para a súa creación, pois non é unha labor doada. O que se pretende é que o Concello de Poio dispoña de unha base de información, desagregada segundo sexo, en canto número de persoas ocupadas do ámbito municipal, actividades nas que se ocupan, formación, cargas familiares, violencia de xénero, participación en actividades sociais, etc. Esta é unha labor integral e coordinada entre as



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

diferentes Concellerías e asociacións do ámbito municipal.

3.6 Mainstreaming de xénero.

Un dos temas pendentes do Concello de Poio é conseguir a implicación de todas as Concellerías no Plan e nas medidas de igualdade, así como a integración transversal deste tema en todas as políticas e decisións do consistorio.

Co II Plan de Igualdade avanzaremos nesta temática, tentando conseguir ao final de este período unha maior implicación e aplicación real da igualdade.

OBXECTIVOS.

- ❖ Traballar coas distintas Concellerías para a detección das medidas máis urxentes que son necesarias para a transversalidade da igualdade.
- ❖ Impulsar a organización de accións formativas para o persoal do Concello acerca da igualdade de oportunidades e a súa integración nas políticas públicas.
- ❖ Sensibilizar e ofrecer medios ao persoal do Concello para o uso dunha linguaxe non sexista.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ Integrar medidas de igualdade en todas as convocatorias de axudas públicas e licitacións que publique o Concello.

ACCIÓNS.

- 1. Grupos de traballo entre Concellerías e o CIMM** para a detección de necesidades en canto a integración da igualdade nas respectivas políticas e deseño dos procedementos para levarlos a cabo.
- 2. Cursos de formación para persoas traballadoras do Concello** en materia de igualdade de oportunidades, conciliación e corresponsabilidade.
- 3. Divulgación dunha guía sobre linguaxe non sexista** entre todo o persoal do Concello. Existen diferentes guías publicadas sobre este tema; poñer ao alcance das persoas do concello estes medios axuda ao coñecemento deste tipo de linguaxe e fomenta o seu uso.
- 4. Deseño das condicións** para a inclusión de criterios de igualdade (plans de igualdade, porcentaxe de mulleres, plans de responsabilidade social) en todas as convocatorias de subvencións e licitacións publicadas polo Consistorio. Estes criterios puntuarían á hora da selección de proxectos, de momento, con unha puntuación que podería chegar a 5 puntos.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

4. DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES E RECURSOS

EIXO	ACCIONS	RESPONSABLES	RECURSOS
Emprego e formación	1 . Estudos nichos de mercado	Concellería de Emprego e Asociacións Empresariais.	Axudas da Consellería de Traballo para a elaboración de estudos. Axudas dos Grupos de Acción Costeira. Axudas dos Grupos de Desenvolvemento Rural
	2. Talleres autoemprego	Concellería de Emprego, Asociacións Empresariais e Asociacións Mulleres	Axudas da Consellería de Traballo e Benestar para asociacións. Axudas dos Grupos de Acción Costeira. Axudas dos Grupos de Desenvolvemento Rural
	3. Talleres detección axudas.	CIMM, Asociacións Empresariais e Asociacións Mulleres	Axudas da Consellería de Traballo e Benestar para asociacións. Axudas dos Grupos de Acción Costeira. Axudas dos Grupos de Desenvolvemento Rural



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	4. Estudos detección necesidades formación	Concellería de Emprego e Asociacións Empresariais.	Axudas da Consellería de Traballo para a elaboración de estudos. Axudas dos Grupos de Acción Costeira. Axudas dos Grupos de Desenvolvemento Rural
	5. Plan formación municipio	Concellería de Emprego, Asociacións Empresariais e Asociacións de Mulleres	Axudas da Consellería de Traballo e Benestar para asociacións. Axudas dos Grupos de Acción Costeira. Axudas dos Grupos de Desenvolvemento Rural
	6. Cursos orientados ao emprego	Concellería de Emprego, Asociacións Empresariais e Asociacións de Mulleres	Axudas da Consellería de Traballo e Benestar para asociacións. Axudas dos Grupos de Acción Costeira. Axudas dos Grupos de Desenvolvemento Rural
ncia de xéner	1. Protocolo de protección	CIMM, Policía Local, Centros de Saúde.	Recursos propios do Concello e Administración Rexional.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	2. Talleres temáticos	CIMM, Colexios da zona e Asociacións de Mulleres	Axudas da Deputación e da administración rexional (Traballo e Benestar).
	3. Campaña de casos de violencia	CIMM	Recursos propios
	4. Xornadas divulgativas	CIMM, Colexios da zona e Asociacións de Mulleres	Axudas da Deputación e da administración rexional (Traballo e Benestar).
	5. Premio para escolares	CIMM e Colexios da zona	Axudas da Deputación e da administración rexional (Traballo e Benestar).
Calidade de vida	1. Catálogo informativo	CIMM e Concellería de Traballo.	Axudas da Deputación e da administración rexional (Traballo e Benestar).
	2. Talleres de coresponsabilidade	CIMM, Colexios e Asociacións de mulleres	Axudas de Deputación, Axudas da Consellería de Traballo e Benestar para asociacións e Educación.
	3. Campañas informativas	CIMM	Axudas da Deputación e da administración rexional (Traballo e Benestar).
	4. Obradoiros de roles e estereotipos	CIMM, Colexios e Asociacións de mulleres	Axudas de Deputación, Axudas da Consellería de Traballo e Benestar para asociacións e Educación.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	5. Promoción do centro de día	CIMM, Concellería de Sanidade, asociacións de mulleres.	Recursos propios.
	6. Promoción dunha gardería	CIMM, Concellería de Educación, asociacións de mulleres.	Recursos propios.
	7. Convenios con clubs deportivos	Concellería de Deportes, Asociacións de Mulleres e Clubs deportivos	Axudas de Deputación e do Concello
	8. Ximnasia de mantemento	Asociacións de mulleres.	Axudas de Deputación e do Concello
	9. Actividades de tempo libre	Asociacións de mulleres.	Axudas de Deputación, da Concellería de Traballo e Benestar e do Concello
	10. Charlas sobre drogas, alcoholismo e violencia.	Asociacións de mulleres, CIMM e Concellería de Sanidade	Axudas de Deputación, da Concellería de Traballo e Benestar e do Concello
Participación política e social	1. Obradoiros de xestión e axudas	CIMM, Asociacións de Mulleres e Concellería de Emprego	Axudas dos grupos de acción costeira, dos grupos de desenvolvemento rural e da Concellería de Traballo e Benestar
	2. Servizo de apoio a asociacións	CIMM	Recursos propios



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	3. Encontros entre asociacións	Asociacións de mulleres e asociacións empresariais	Axudas dos grupos de acción costeira, dos grupos de desenvolvemento rural
	4. Encontros entre asociacións políticas e o CIMM	CIMM e Consello da Muller (organizacións políticas)	Recursos propios
Comunicación	1. Envío de correo informativo	CIMM	Recursos propios
	2. Rede de información e coñecemento	CIMM	Recursos propios
	3. Xornada de presentación do II PIO	Todo o Consistorio e Asociacións da zona	Recursos propios
	4. Accións de sensibilización e difusión	CIMM, Concellerías e Asociacións	Axudas da administración rexional, Deputación e o propio Concello
	5. Impulso da participación	CIMM	Recursos propios
	6. Base de datos	CIMM, Concellerías e Asociacións municipais	Recursos propios.
Mainstreaming de xénero	1. Grupos de traballo	Concellerías e CIMM	Recursos propios
	2. Cursos de formación	CIMM e Concellería de Persoal	Axudas da Deputación e da Fegamp
	3. Guía de linguaxe non sexista	CIMM	Recursos propios
	4. Deseño de criterios de igualdade	CIMM e Concellerías	Recursos propios



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

5. MAPA DE INDICADORES

EX	ACCIONS	OBXECTIVO	INDICADORES ESTRUCTURA	INDICADORES RESULTADO	INDICADORES IMPACTO
Emprego e formación	1. Estudios nichos de mercado	1 estudo 10 asociacións que reciben o estudo 300 persoas que acceden ao estudo	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Nº de persoas, desagregas por xénero, que acceden ao estudo	Nivel de satisfacción dos resultados
	2. Talleres autoemprego	6 talleres 180 mulleres participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Nº de mulleres que consideran ser autónomas	Nivel de satisfacción dos resultados
	3. Talleres detección axudas.	6 talleres 180 mulleres participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Nº de mulleres que se benefician de axudas	Valoración da satisfacción dos obradoiros
	4. Estudios detección necesidades formación	3 estudos	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Nº de persoas, desagregas por xénero, que acceden ao estudo	Nivel de satisfacción dos resultados



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	5. Plan formación municipio	1 plan de formación	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Nº de persoas, desagregas por xénero, que acceden aos resultados	Nivel de satisfacción dos resultados
	6. Cursos orientados ao emprego	12 cursos de formación 240 persoas formadas (50% mulleres)	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Nº de persoas, desagregas por xénero, que acceden a un posto de traballo.	Nivel de satisfacción dos resultados
Violencia de xénero	1. Protocolo de protección	Redución nun 10% cada ano de casos	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	% de redución de casos	Valoración do servizo
	2. Talleres temáticos	12 talleres 360 persoas participantes (50% mulleres)	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	% de persoas sensibilizadas	Aumento da prevención contra a violencia de xénero
	3. Campaña de casos de violencia	4 campañas 500 persoas que acceden a resultados	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento da prevención contra a violencia de xénero



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	4. Xornadas divulgativas	4 xornadas 160 persoas participantes (50% mulleres)	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento da prevención contra a violencia de xénero
	5. Premio para escolares	4 premios 400 nenos/as participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento da prevención contra a violencia de xénero
Calidade de vida	1. Catálogo informativo	1 catálogo 1500 persoas que reciben o catálogo	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de asociacións participantes	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento do coñecemento en materia de conciliación
	2. Talleres de corresponsabilidade	8 talleres 200 persoas participantes (50% mulleres)	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de asociacións participantes	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento do coñecemento en materia de corresponsabilidade



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	3. Campañas informativas	500 carteis 1500 persoas que acceden á información	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento do coñecemento en materia de roles e estereotipos
	4. Obradoiros de roles e estereotipos	8 obradoiros 200 persoas participantes (50% mulleres)	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes	Estimación de persoas sensibilizadas	Aumento do coñecemento e sensibilización en materia de roles e estereotipos
	5. Promoción do centro de día	3 reunións celebradas 15 persoas participantes 1 documento de proposta	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes		
	6. Promoción dunha gardería	3 reunións celebradas 15 persoas participantes 1 documento de proposta	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes		



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	7. Convenios con clubs deportivos	2 convenios firmados 50 persoas que se benefician dos convenios	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes		
	8. Ximnasia de mantemento	10 grupos de ximnasia de mantemento 150 persoas participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes	% de incremento no número de cursos e persoas participantes	Nivel de satisfacción coa actividade
	9. Actividades de tempo libre	5 novas actividades distintas 50 mulleres participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes	% de incremento no número de cursos e persoas participantes	Nivel de satisfacción coa actividade



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	10. Charlas sobre drogas, alcoholismo e violencia.	4 charlas 100 persoas participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de entidades participantes	% de incremento no número de persoas sensibilizadas	Nivel de concienciación resultante da actividade
Participación política e social	1. Obradoiros de xestión e axudas	4 obradoiros 100 persoas participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Nº de asociación que acceden a axudas	Nivel de satisfacción coa actividade
	2. Servizo de apoio a asociacións	1 servizo 10 asociacións atendidas 40 consultas atendidas	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Nº de asociación que acceden a axudas	Nivel de satisfacción coa actividade
	3. Encontros entre asociacións	4 encontros entre asociacións 40 persoas participantes 4 esbozos de proxectos	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Nº de proxectos presentados	Nº de proxectos aprobados



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	4. Encontros entre asociacións políticas e o CIMM	4 encontros celebrados 10 persoas participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Nº de acordos alcanzados	Nº de acordos que se poñen en marcha
Comunicación	1. Envío de correo informativo	1 correo 40 persoas receptoras	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	% de persoas que reciben a información	Incremento no nivel de coñecemento das medidas de igualdade
	2. Rede de información e coñecemento	1 rede de información. 12 boletíns/correos emitidos 200 persoas que acceden á información	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	% de persoas que reciben a información	Incremento no nivel de coñecemento das medidas de igualdade
	3. Xornada de presentación do II PIO	1 xornada 50 persoas participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	% de persoas que reciben a información	Incremento no nivel de coñecemento das medidas de igualdade



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	4. Accións de sensibilización e difusión	8 accións de sensibilización transversais. 200 persoas que acceden á información	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	% de persoas que reciben a información	Incremento no nivel de coñecemento das medidas de igualdade
	5. Impulso da participación	10 consultas realizadas a asociación . 10 propostas de cooperación recibidas	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	% de asociacións implicadas	Incremento no nivel de participación do Plan de Igualdade
	6. Base de datos	1 documento de deseño de base de datos	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.		Nº de solicitudes de axuda presentadas para a execución do proxecto
Mainstreaming de xénero	1. Grupos de traballo	6 grupos de traballo 20 persoas participantes 5 documentos e acordos elaborados	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero. Nº de concellerías participantes	Incremento na % de transversalidade de xénero	Nº de medidas que se poñen en marcha



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

	2. Cursos de formación	2 cursos de formación 40 persoas participantes	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Incremento na % de sensibilización cara a igualdade, corresponsabilidade e conciliación	Incremento no nivel de coñecemento de medidas
	3. Guía de linguaxe non sexista	1 guía 30 persoas que reciben a guía	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Incremento na % de sensibilización cara o uso da linguaxe non sexista	Incremento do uso dunha linguaxe non sexista
	4. Deseño de criterios de igualdade	1 documento elaborado 6 Concellerías participantes 5 axudas/licitacións que inclúen estes criterios	Nº de persoas implicadas desagregadas por xénero.	Incremento na % de transversalidade de xénero	



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

6. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

EIXO	ACCIONS	ANOS																
		1 ANO				2 ANO				3 ANO				4 ANO				
		TRIMESTRES																
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Emprego e formación	1. Estudos nichos de mercado																	
	2. Talleres autoemprego																	
	3. Talleres detección axudas.																	
	4. Estudos detección necesidades formación																	
	5. Plan formación municipio																	
	6. Cursos orientados ao emprego																	
Violencia de xénero	1. Protocolo de protección																	
	2. Talleres temáticos																	
	3. Campaña de casos de violencia																	
	4. Xornadas divulgativas																	



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

A comisión de seguimento reunirse cada catro meses de forma ordinaria, e se é necesario realizarase unha reunión extraordinaria antes da posta en marcha dalgunha actuación nova ou complexa. A principal misión da Comisión de Seguimento será a avaliación do grao de realización obtido e o grao de conformidade con cada unha das actividades levadas a cabo seguindo o Plan. A ferramenta básica da Comisión será o mapa de indicadores que se recolle neste documento. O segundo instrumento de utilidade para o seguimento das actuacións é o cronograma que se inclúe no Plan; o cronograma recolle unha previsión de execución temporal de actividades, para os catro anos de duración do Plan.

O mapa de indicadores operativiza o contido de cada unha das accións e obxectivos previstos no PIO. Os indicadores que se inclúen, tanto cualitativos como cuantitativos, clasifícanse nos seguintes tipos:

- ❖ **Indicadores de estrutura:** miden aspectos relacionados co custo e a utilización de recursos dispoñibles para o desenvolvemento do PIO.
- ❖ **Indicadores de resultado:** permiten establecer a comparativa entre o previsto e o desenvolto, de forma que se obteña a desviación na execución do Plan nun período determinado.
- ❖ **Indicadores de impacto:** máis alá dos resultados obtidos pola implementación do Plan, miden as repercusións dos mesmos en todo o ámbito municipal.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

Ademais da comisión de seguimento, crearase un grupo de traballo semestral anexo, o cal estará formado por 8 persoas coma mínimo que serán traballadores do concello, xerentes ou traballadores de empresas así coma de persoal activo das asociacións do concello, co gallo de desenvolver en conxunto a integración do enfoque de xénero nas políticas e plans municipais e empresariais.

Establécese a formación de dito grupo de traballo, de forma aleatoria entre tódalas asociacións e entidades, coa premisa de que a dito grupo de traballo non poderán acceder os membros da comisión de seguimento.

O grupo de traballo reportará á Comisión de Seguimento, cando esta llo precise, a súa percepción en canto ao alcance das súas políticas e actuacións o amparo do II PIO, o grao de sensibilización da poboación nas temáticas recollidas no plan, a validación das actividades realizadas, entre outras cuestións que lles desexen suscitar.

Os axentes encargados do seguimento do Plan deberán ter presente a realización de avaliacións individuais de cada acción executada (cursos de formación, xornadas, talleres, etc), a través de cuestionarios entregados ás persoas participantes. Ditas avaliacións individuais, ademais de reportar á Comisión de Seguimento e grupo de traballo semestral, servirán para alimentar cada unha das avaliacións externas realizadas.



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

7.2 Procedemento de seguimento continuo e avaliación externa.

Ademais do seguimento interno levado a cabo dende a Comisión de Seguimento e o grupo de traballo semestral, é recomendable que o Plan de Igualdade sexa sometido a avaliacións externas periódicas.

Dado que o prazo de vixencia do Plan será de catro anos, a periodicidade da avaliación externa será anual; é dicir, tres avaliacións intermedias e unha avaliación final.

Como avaliación externa que é, a súa execución debería levarse a cabo por axentes alleos ao Concello e as súas asociacións, de xeito que poida realizarse unha avaliación obxectiva das actuacións levadas a cabo, os resultados obtidos, obxectivos acadados e grado de impacto na poboación.

A metodoloxía de avaliación responderá a un patrón participativo, sendo directamente as persoas implicadas no desenvolvemento do Plan as que dirixirían e orientarían todo o proceso.

Dimensións a avaliar:

- ❖ **Avaliación de necesidades:** ¿Cubre o Plan necesidades reais, demandadas ou non, dos colectivos aos que se dirixe?
- ❖ **Avaliación do deseño:** ¿A forma concreta na que se concibe o Plan consegue cubrir as necesidades dos colectivos aos que se dirixe?
- ❖ **Avaliación da implementación:** ¿O PIO desenvólvese tal e como foi disecado?



II PLAN DE IGUALDADE DO CONCELLO DE POIO

- ❖ **Avaliación dos resultados:** ¿O desenvolvemento correcto do PIO alcanza os obxectivos fixados no mesmo: a satisfacción das persoas destinatarias?
- ❖ **Avaliación da cobertura:** ¿A qué número de potenciais persoas beneficiarias chega o PIO? ¿Existen sesgos na cobertura?
- ❖ **Avaliación do impacto:** ¿Qué efectos produce o desenvolvemento do PIO sobre os colectivos destinatarios indirectos? ¿E sobre outros colectivos non contemplados inicialmente?

Ferramentas de avaliación:

- ❖ Enquisas con cuestionario.
- ❖ Grupos de discusión.
- ❖ Entrevistas abertas.
- ❖ Análise da documentación xerada polo Plan e valores que toman os indicadores.

