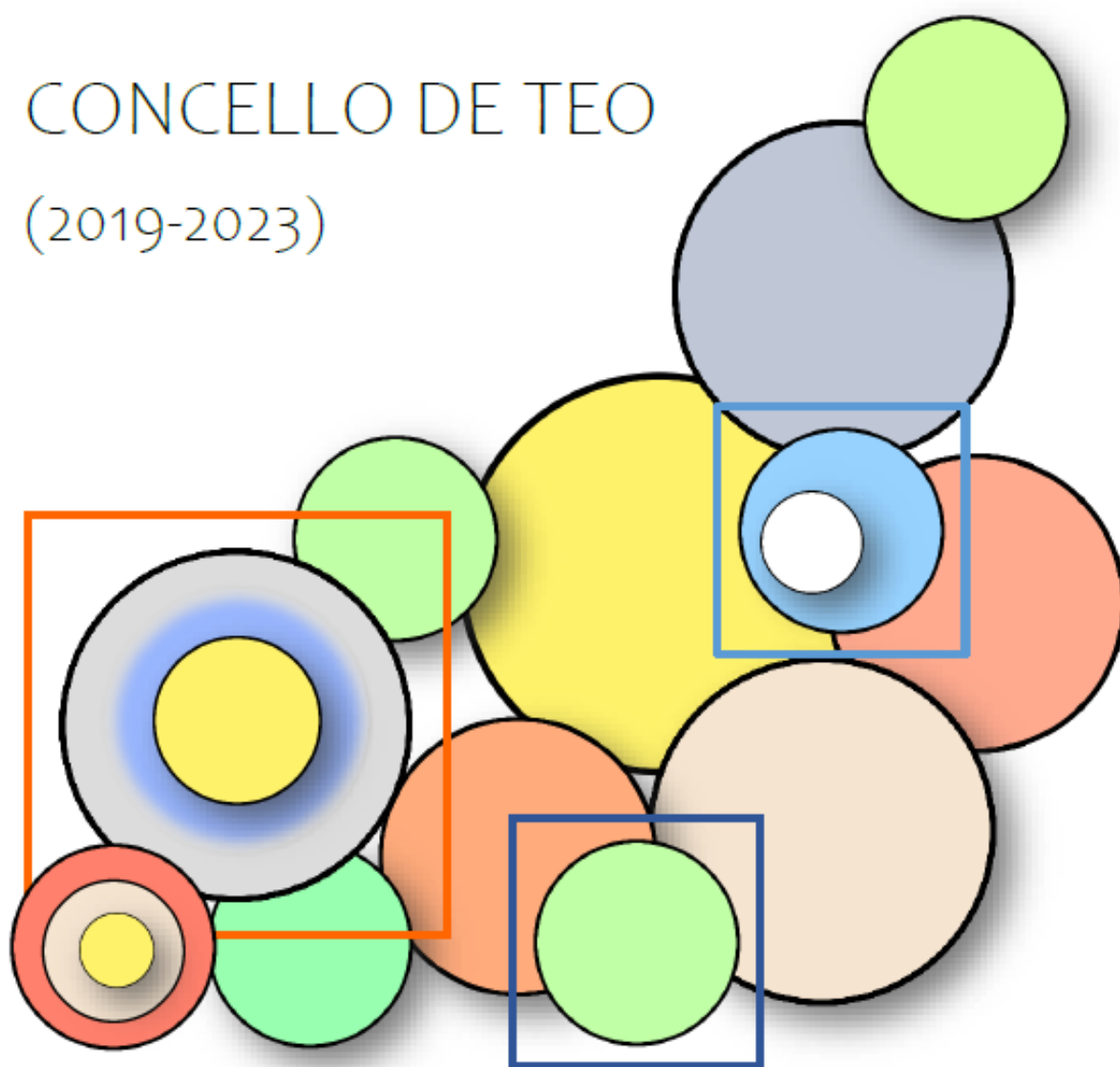


IV Plan Igualdade

e da prevención da violencia
de xénero

CONCELLO DE TEO

(2019-2023)



Edita:

Concello de Teo
Concellería de Igualdade
Centro de Información ás Mulleres
Ramallosa, 38
15883 Teo - A Coruña

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. O CONTEXTO	5
3. DIAGNOSE DA SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDADE DE MULLERES E HOMES	8
4. METODOLOXÍA	8
5. ÁREAS DE ACTUACIÓN	11
5.1. Área 1: Transversalidade de xénero na administración local	13
5.2. Área 2: Prevención da violencia de xénero	19
5.3. Área 3: Educación e cultura	19
5.4. Área 4: Deporte e mocidade	26
5.5. Área 5: Asociacionismo e participación social	32
5.6. Área 6: Formación e emprego	36
5.7. Área 7: Benestar social e conciliación	41
6. AVALIACIÓN	52
7. ANEXOS	53
Anexo 1: Ficha de avaliación	53
Anexo 2: Marco normativo	85
Anexo 3: Glosario de termos	88

1. Introducción

As administracións públicas deben ser un motor fundamental para garantir a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, co fin de mellorar o nivel e a calidade de vida das persoas e avanzar cara a unha sociedade máis democrática e xusta.

A tarefa de traballar pola Igualdade efectiva das Mulleres e Homes ten que ser un obxectivo prioritario dentro de calquera entidade, co obxecto de responder no campo da igualdade os desafíos económicos, políticos e sociais da sociedade galega de principios do século XXI; e especialmente cando se trate dunha entidade pública.

O *IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero do concello de Teo (2019-2023)* terá que contribuír a mellorar a situación das mulleres a través de accións concretas dirixidas fundamentalmente a eliminación das desigualdades.

Este IV Plan vai permitir durante os próximos cinco anos desenvolver políticas de acción positiva en todos os ámbitos co fin de alcanzar a igualdade efectiva entre as mulleres e os homes no concello de Teo.

Este plan pretende ser un documento de traballo concibido e feito á medida das necesidades de mulleres e homes do municipio e que xa está a trazar o camiño dunha política municipal concibida desde a perspectiva de xénero.

O seu obxectivo primordial é traballar na implementación dunha estratexia de mainstreaming de xénero co fin de que a igualdade de oportunidades sexa realidade en todas as políticas e accións realizadas a nivel municipal.

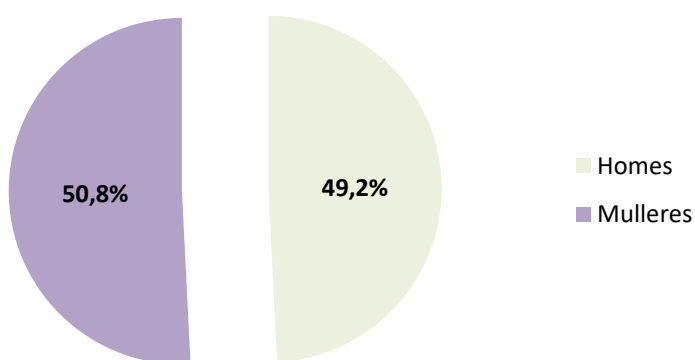
Dito plan foi deseñado a partir da información específica recollida a través do diagnose realizado no municipio sobre a situación de mulleres e homes, información que se tomou como referencia para formular os obxectivos e accións a desenvolver en sete áreas de actuación.

A través do desenvolvemento das distintas accións e a implicación dos diferentes axentes sociais, se logrará avanzar na igualdade real e cambiar as actitudes sociais avanzando deste xeito cara a unha sociedade máis xusta e igualitaria.

2. O Contexto

O concello de Teo ten unha superficie de 79,3 Km² e unha poboación de 18.525 habitantes, das cales 9.410 son mulleres (50,8%) e 9.115 son homes (49,2%) e, o que supón un equilibrio poboacional entre ambos sexos (datos do Instituto Nacional de Estatística do 1 de Xaneiro de 2018 (gráfica 1). A súa densidade de poboación é de 233,01 hab./km².

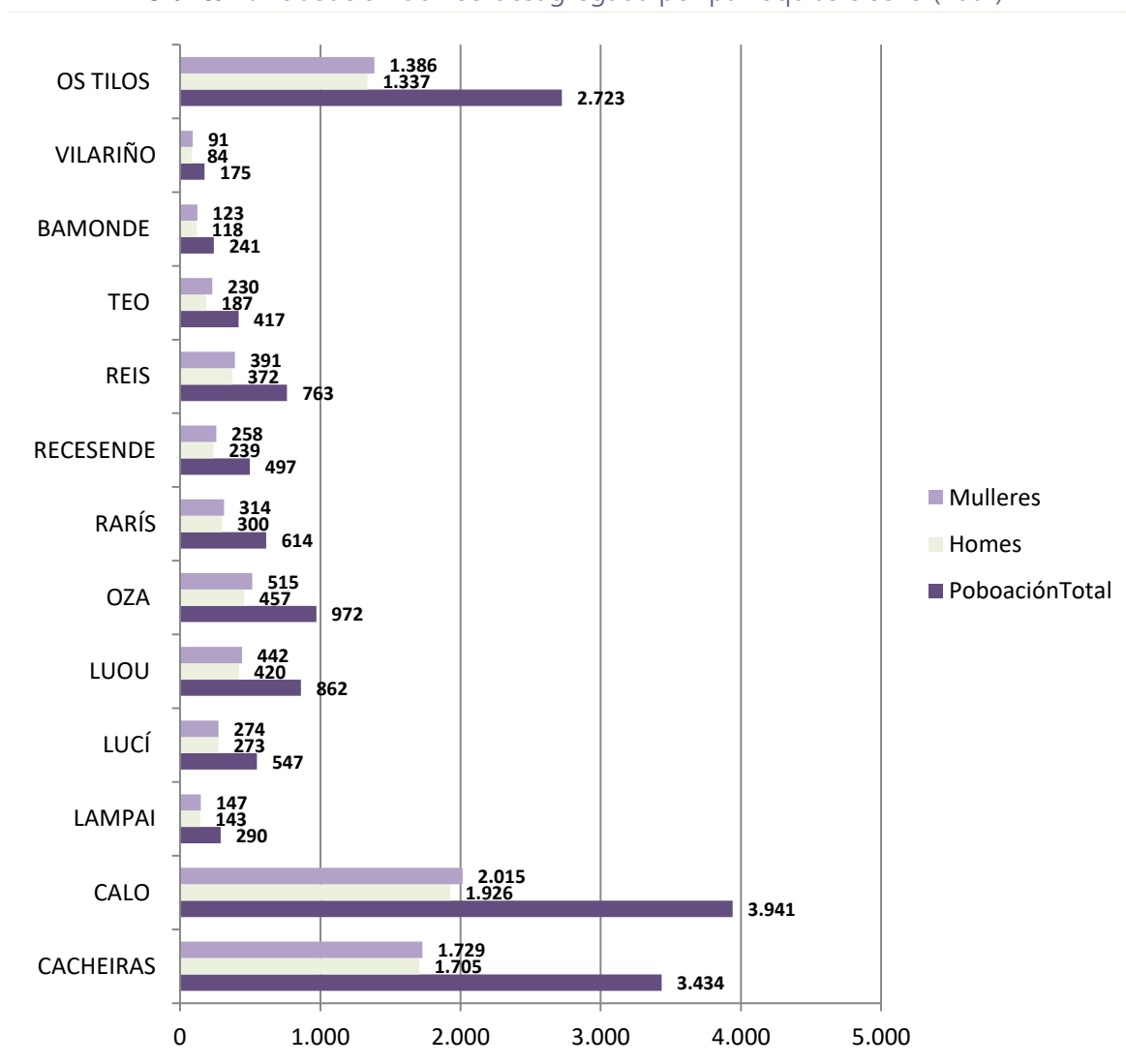
Gráfica 1: Distribución da poboación de Teo segundo xénero (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE e INE (2018)

O concello está formado por trece parroquias: Bamonde, Cacheiras, Calo, Lampai, Lucí, Luou, Os Tilos, Oza, Rarís, Recesende, Reis, Teo e Vilariño; destacando polo número de habitantes Cacheiras con 3.433, Calo con 3.941 e os Tilos con 2.723, entre os tres constitúen o 65 % da poboación total do concello, (gráfica 2), habitantes que son nunha pequena maioría do sexo feminino.

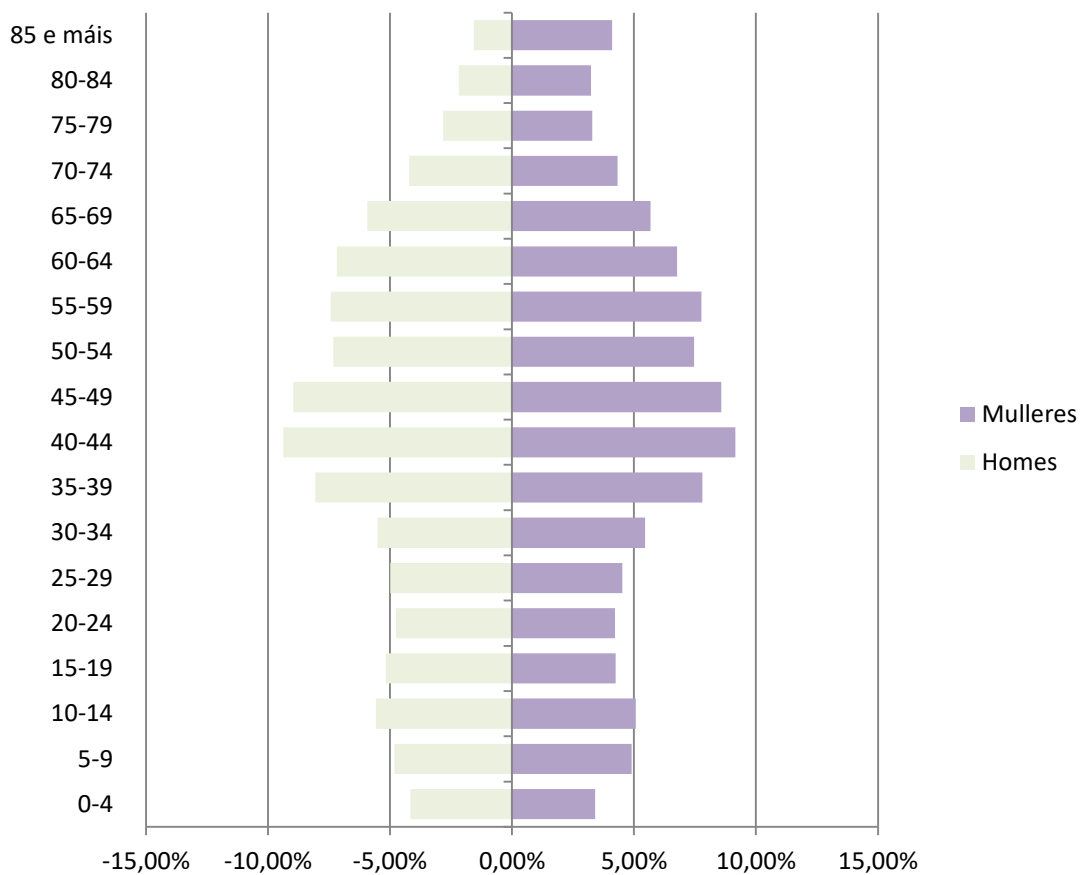
Gráfica 2: Poboación de Teo desagregada por parroquias e sexo (2001)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2001)

A distribución da poboación por grupos de idade (gráfica 3) revela que na base da pirámide, onde está a xuventude (0 a 15 anos) o número de homes é maior que de mulleres, mentres que no grupo de persoas adultas (15 a 65 anos) e de persoas maiores (máis de 65 anos) son as mulleres as que superan o número de homes, debido a súa elevada esperanza de vida.

Gráfica 3: Pirámide de poboación do concello de Teo (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2018)

3. Diagnose da situación en materia de igualdade de mulleres e homes

A continuación, preséntase a diagnose da situación en materia de igualdade o Concello de Teo, co fin de detectar as necesidades e realidades da cidadanía e así poder definir as actuacións a contemplar no deseño do Plan de Igualdade para o período 2019-2023.

Para a realización da diagnose, recolleuse en primeiro lugar, información sobre os datos estatísticos dispoñibles da realidade social do concello a través da consulta de diferentes fontes secundarias.

Para completar dita información, elaborouse unha enquisa dirixida as persoas responsables dos departamentos das distintas concellerías e aos axentes implicados no desenvolvemento do Plan, para avaliar o estado inicial da igualdade en cada un dos departamentos e para coñecer as necesidades e problemas detectados en materia de igualdade no ámbito das súas competencias.

A enquisa consta dunha serie de preguntas referidas aos seguintes aspectos: coñecementos acerca da igualdade, actuacións en materia de igualdade desenvolvidas no departamento ou entidade, recursos dispoñibles e formación en igualdade persoal.

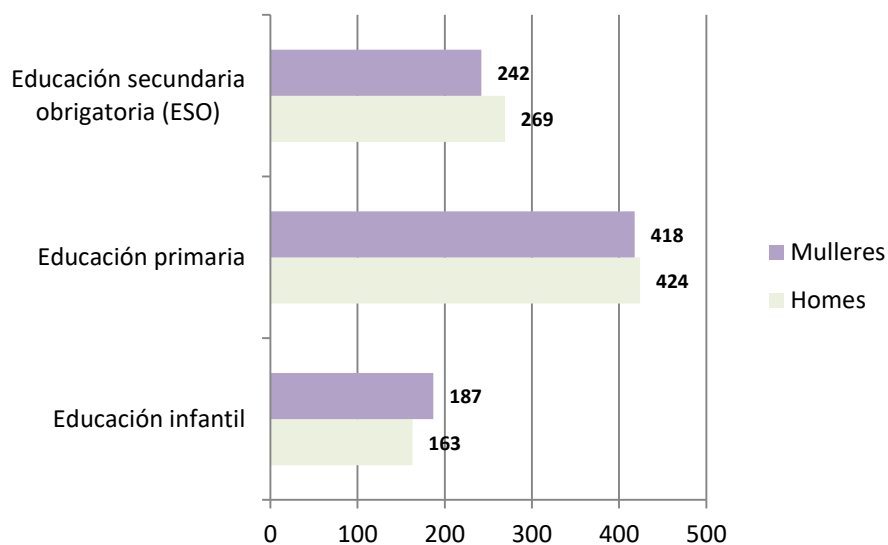
Ao mesmo tempo, solicitóuselles información desagregada por sexo das actuacións realizadas por cada departamento, da situación das mulleres e homes de Teo no ámbito das súas competencias e propostas de actuacións que consideraban que eran prioritarias incluír no novo Plan.

1. EDUCACIÓN.

O Concello de Teo conta cun total de 10 centros educativos que cobren as súas necesidades educativas; 5 de titularidade pública e outros tantos de titularidade privada. A oferta educativa vai dende Ensinanza Infantil e Primaria, Ensinanzas de Música, Ciclos Formativos e Idiomas Estranxeiros.

Polo que respecta ao número de alumnos matriculados en centros públicos nos niveis de Educación Infantil, Primaria e Secundaria Obrigatoria no ano 2018, gráfica 1, o número de mulleres matriculadas en Educación Infantil é do 53,3% fronte ao 46,6% dos homes; en Educación Primaria son os homes cun 50,2% os que superan ao número de mulleres (49,8%) e no nivel de Ensinanza Secundaria Obrigatoria o 52,6% dos matriculados son homes e o 47,4% -mulleres.

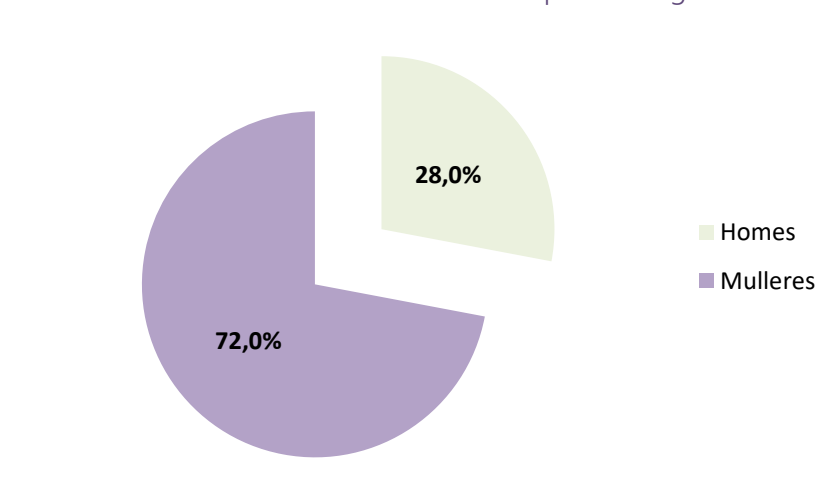
Gráfica 1: Alumnado matriculado en centros públicos segundo o sexo en Infantil, Primaria e Secundaria Obrigatoria (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2018)

En canto ao profesorado dos centros de titularidade pública, gráfica 2, a presenza das mulleres é do 72%, mentres que a dos homes é do 28%.

Gráfica 2: Profesorado en centros de titularidade pública segundo o sexo (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2018)

No que respecta as actuacións en materia de igualdade dirixidas ao alumnado de diferentes etapas educativas, organizáronse durante o ano 2018 diferentes actividades organizadas polo CIM.

Tal e como se pode observar na seguinte táboa, celebráronse obradoiros tanto de autoestima como de igualdade dirixido a alumnado dos últimos cursos de educación primaria e de 1º curso de Educación Secundaria, no que participaron un elevado número de alumnado.

Táboa 1: nº persoas participantes nas actividades dirixidas ao alumnado organizadas polo Centro de Información ás Mulleres (2018)

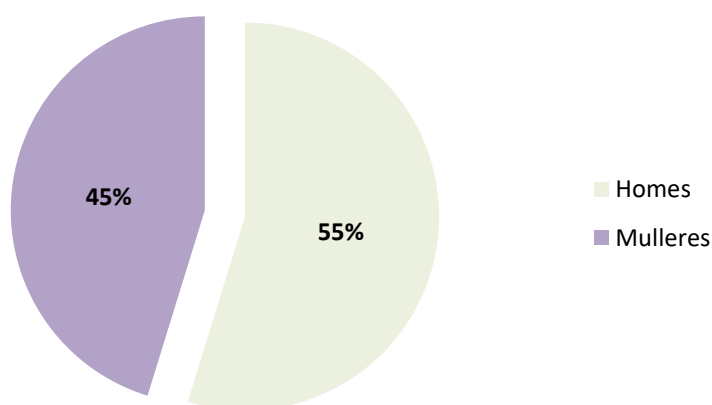
Actividades	Mulleres	Homes	Total
Obradoiro de autoestima para alumnado de 5º de primaria	75	77	152
Obradoiro de igualdade para alumnado de 4º de primaria	70	75	145
Obradoiro de igualdade para alumnado de 1º da ESO	70	65	135

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo Concello

2. MERCADO LABORAL E PARTICIPACIÓN ECONÓMICA.

Dende o 1 de Xaneiro do 2018 ata o 30 de Abril de 2019 o número de contratos rexistrados no concello de Teo é de 9.768, dos cales 5.350 fixéronse a homes (55%) e 4.418 a mulleres (45%).

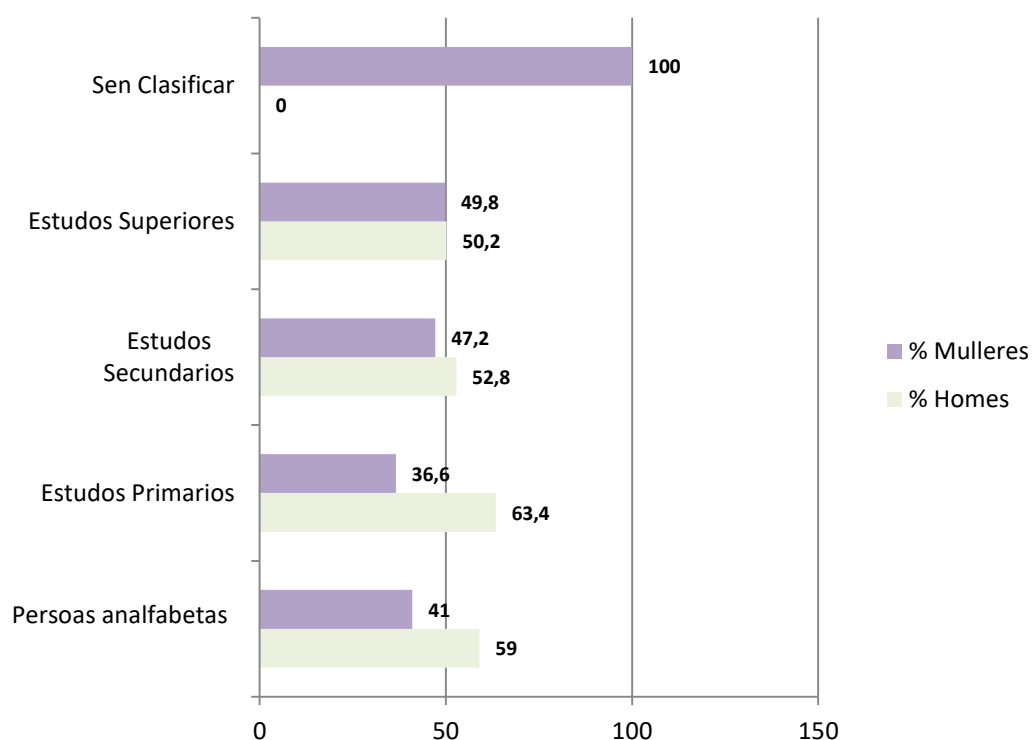
Gráfica 3: Contratos rexistrados no concello dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Si analizamos os contratos rexistrados segundo sexo e nivel de estudos, as maiores diferenzas atopámolas nos niveis inferiores onde a presenza homes é moi superior a de mulleres; dos contratos realizados a persoas analfabetas o 59% son de homes e o 41% de mulleres; con estudos primarios a porcentaxe de homes é do 63,4% mentres que a de mulleres é do 36,6%; con estudos secundarios son os homes cun 52,8% os que superan ao número de mulleres 47,2%. No nivel de estudos superiores se aprecia unha presenza equilibrada entre ambos sexos, un 49,8% de mulleres e 50,2% de homes.

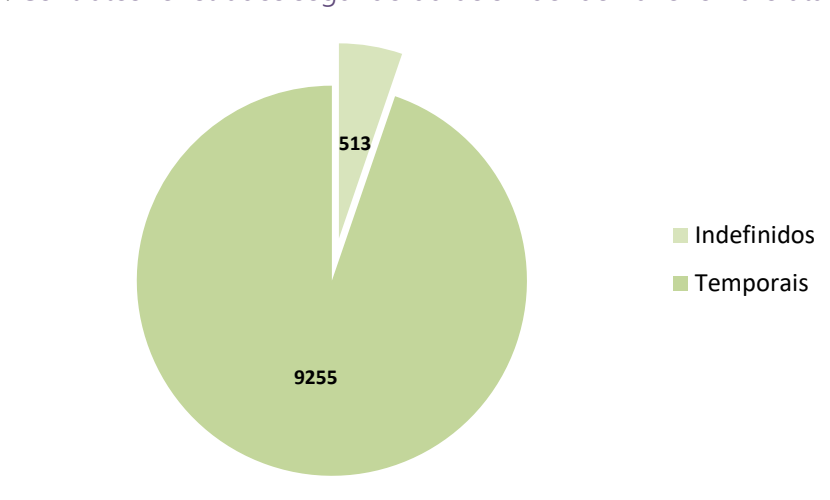
Gráfica 4: Contratos rexistrados segundo sexo e nivel de estudos dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Tendo en conta a temporalidade dos contratos, dos 9.768 rexistrados 513 son indefinidos (5,55%) e 9.225 temporais (94,44%).

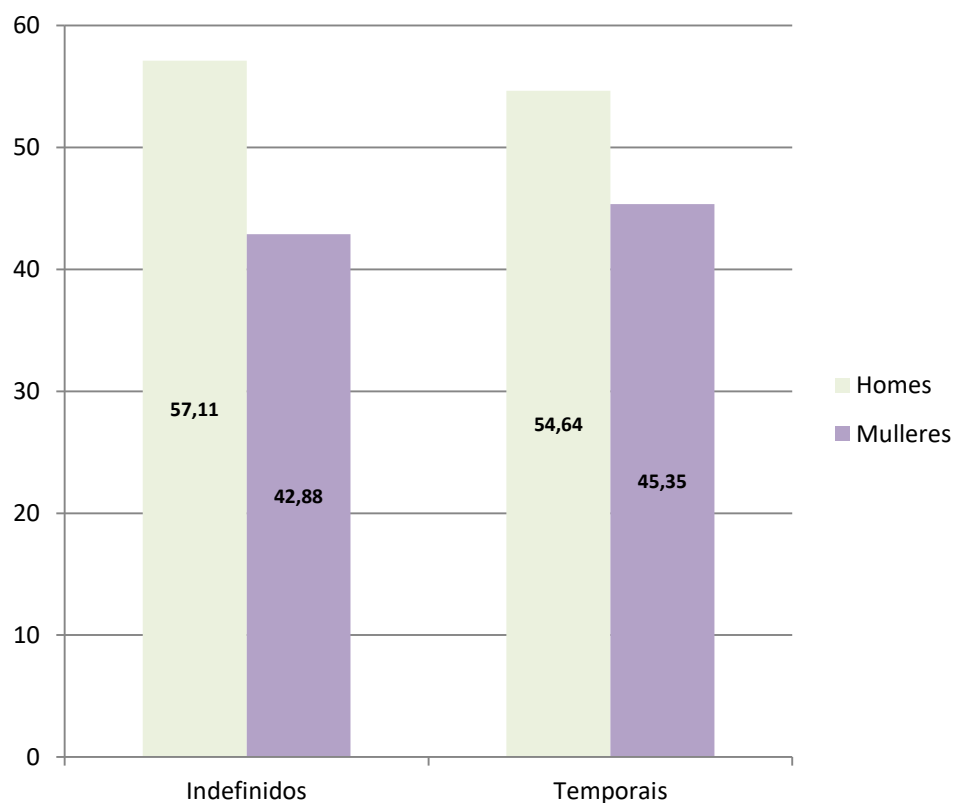
Gráfica 5: Contratos rexistrados segundo duración dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Se desagregamos estes datos por razón de sexo observase como o 57,11% dos contratados indefinidos son homes fronte ao 42,8% que son mulleres; nos contratos temporais os homes acadan o 54,64% e as mulleres o 45,33%.

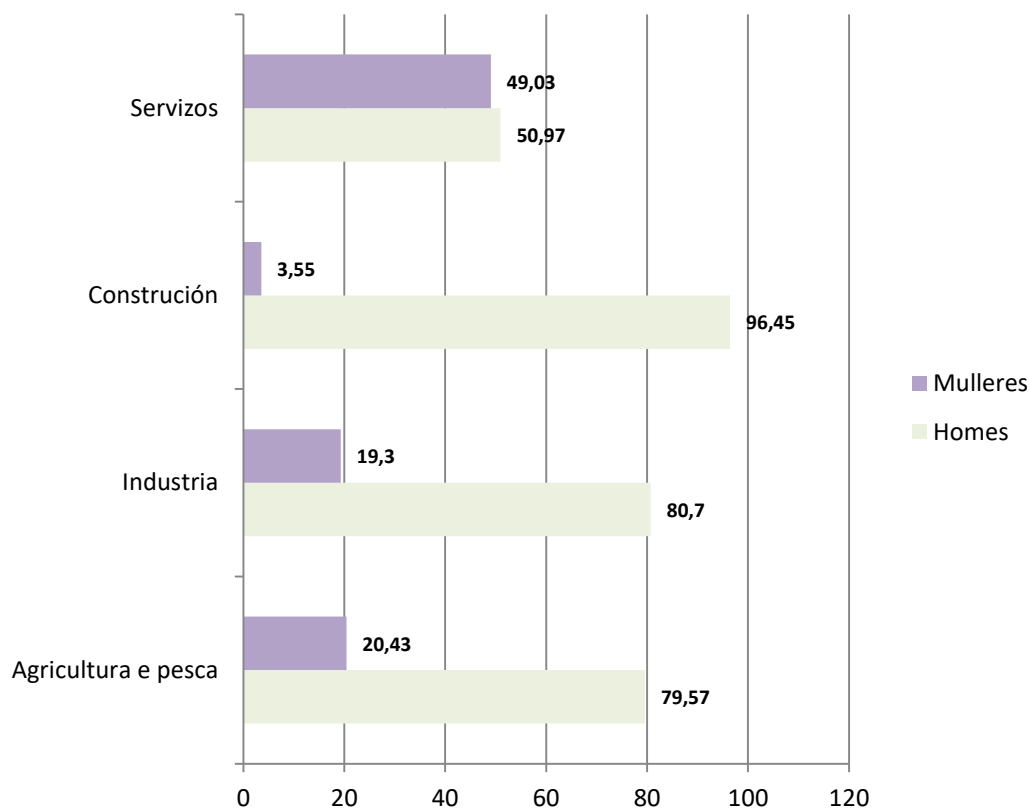
Gráfica 6: Contratos rexistrados segundo xénero e duración do contrato dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Con respecto aos contratos realizados segundo o sector de actividade económica as maiores diferencias entre homes e mulleres atópanse no sector da Construción, onde os homes acaparan o 96,45% dos contratos e as mulleres só un 3,55%; a continuación aparece o sector da Industria cun 80,7% de contratados homes e só un 19,3% de mulleres seguido moi de cerca pola Agricultura e Pesca 79,57% de homes e 20,43% de mulleres. No sector Servizos o número de contratos de homes e mulleres están equiparados cun 50,97% e 49,03% respectivamente.

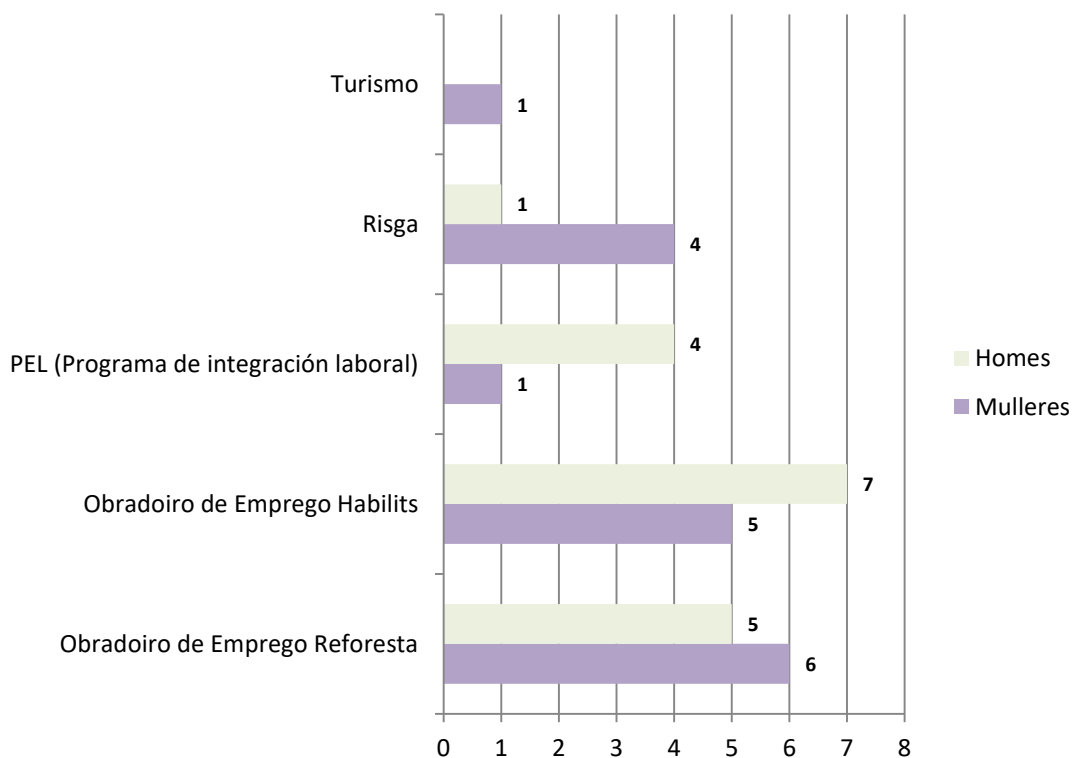
Gráfica 7: Contratos iniciais segundo xénero e sector de actividade económica dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Dentro das actuacións levadas a cabo polo departamento de emprego do concello de Teo no ano 2018, o número de mulleres participantes nos diferentes programas é inferior ao de homes, excepto no Obradoiro de Emprego Reforesta, onde participaron 6 mulleres e 5 homes.

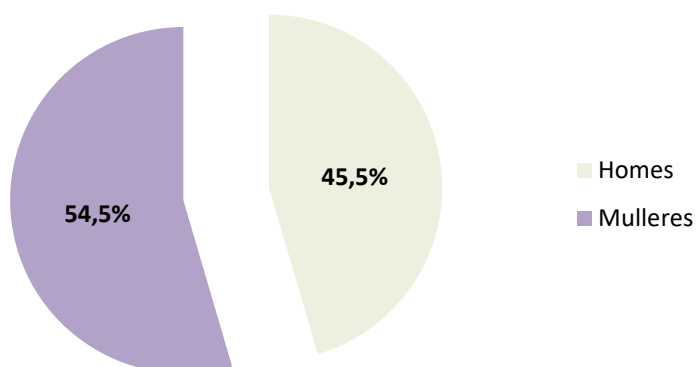
Gráfica 8: Nº de persoas participantes nos distintos programas, cursos e actividades organizadas polo departamento por sexo



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do departamento de emprego do concello (2019)

Tal e como se pode observar na gráfica 15, no ano 2018 creáronse no concello un total de 11 empresas (autónomos) das cales 6 foron creadas por mulleres (54,5%) e 5 por homes (45,5%).

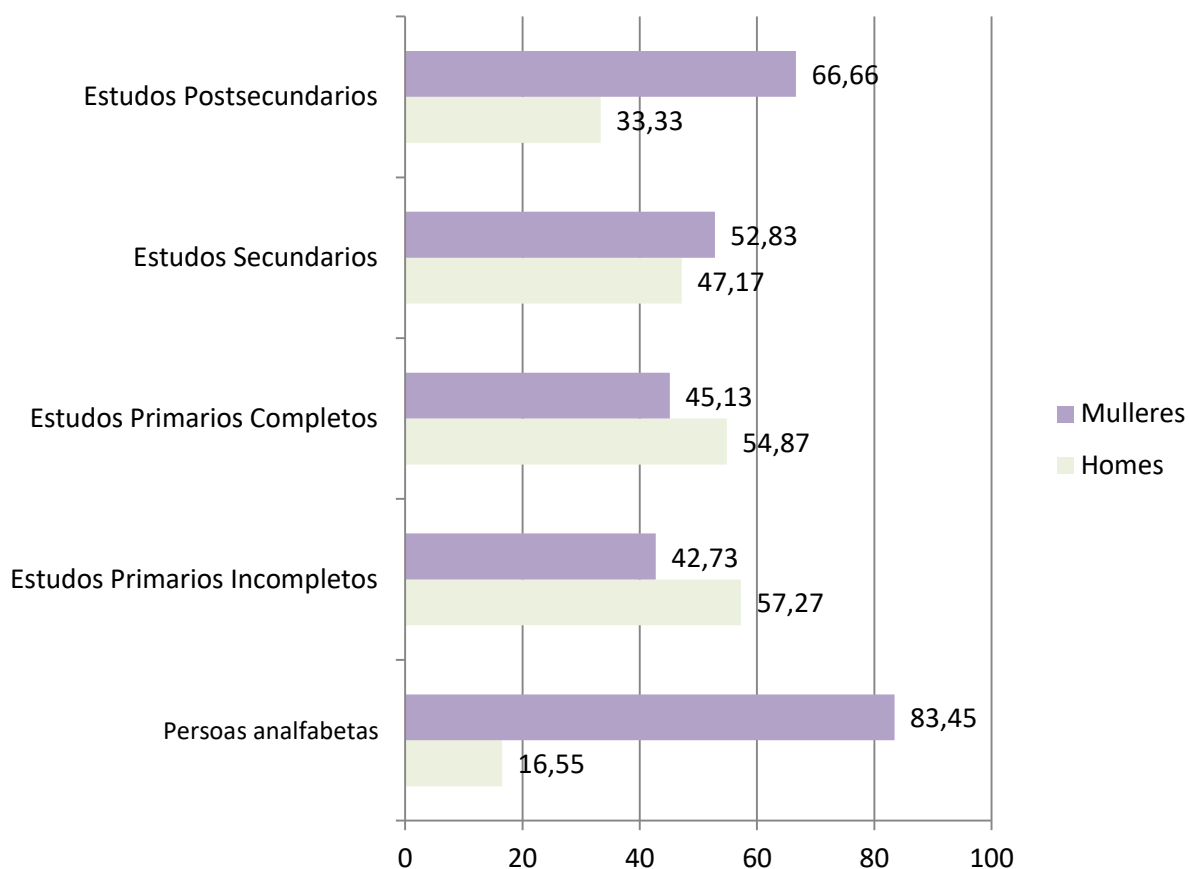
Gráfica 9 N° de empresas creadas no ano 2018 segundo sexo



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do departamento de emprego do concello (2019)

A gráfica 16 reflicte datos do paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados, dende o 1 de Xaneiro do 2018 ata o 30 de Abril do 2019. A porcentaxe de mulleres analfabetas en situación de desemprego é do 83,45% fronte ao 16,55% de homes. Con Estudos Primarios Incompletos o número de parados homes é do 57,27% e o de mulleres é do 42,73%. Os homes con Estudos Primarios completos en desemprego superan ás mulleres cun 54,87% e 45,13% respectivamente. Pola contra, o número de parados con Estudos Secundarios é maior nas mulleres (52,83%) que nos homes (47,17%). No grupo de persoas con Estudos Postsecundarios son as mulleres cun 66,66% as que superan aos homes (3,33%) desempregados.

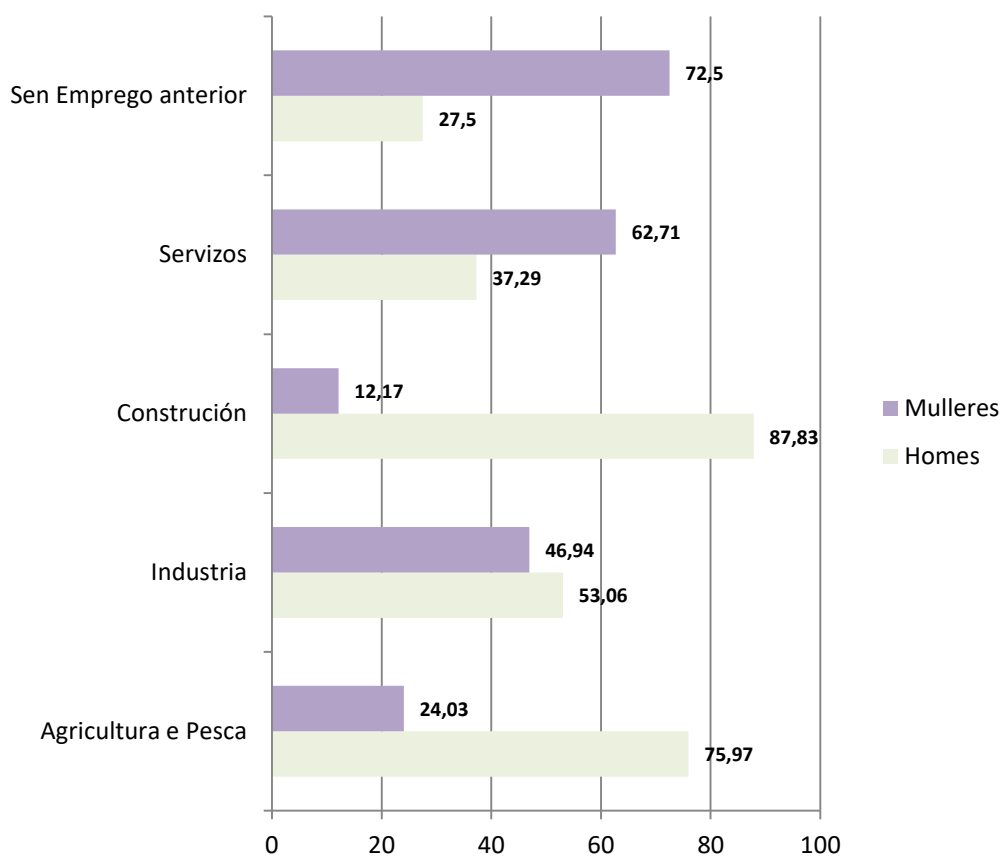
Gráfica 10 Paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos rematados dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Tendo en conta número de persoas desempregadas por sector de actividade, os datos amosan que a porcentaxe de mulleres desempregadas no sector servizos (62,71%) é moito máis elevada que a dos homes (37,29%) ; sen un emprego anterior tamén son as mulleres as que cun 72,5% superan aos homes (27,5 %). Chama a atención o sector da Construción onde os homes desempregados supoñen un 87,83% e as mulleres o 12,17%. Igualmente ocorre no sector de Agricultura e Pesca onde o 75,97% de desempregados son homes e o 24,03% son mulleres, isto pode deberse a que na actualidade tanto a construción como a agricultura e a pesca son sectores moi masculinizados. Por último no sector da Industria é onde ambos sexos están equiparados, 53,06% de homes desempregados e 46,94% mulleres desempregadas.

Gráfica 11: Paro rexistrado segundo xénero e sector de actividade dende Xaneiro 2018 ata Abril 2019

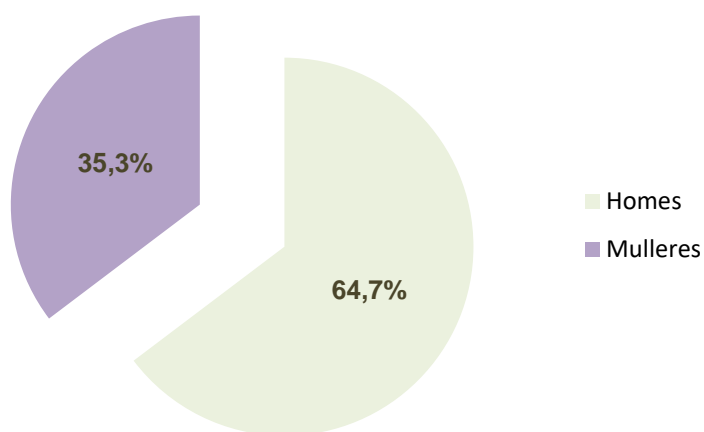


Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

3. PARTICIPACIÓN SOCIAL E POLITICA.

A corporación política de Teo está composta por 17 concelleiros/as, duplicando o número de 11 concelleiros (64,7%) ao de 6 concelleiras (35,3%) o que supón unha marcada diferenza na participación política entre un e outro sexo.

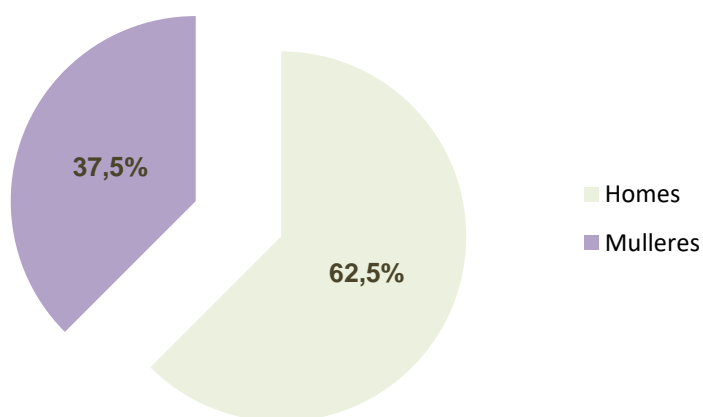
Gráfica 12: Distribución segundo xénero da Corporación Municipal (2019)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Concello

En canto á distribución por áreas de goberno hai unha presenza maioritaria de homes. Así, 5 das 8 concellerías, (62,5%), están encabezadas por homes e 3 (37,5%) por mulleres.

Gráfica 13: Distribución segundo xénero e áreas de goberno (2018)

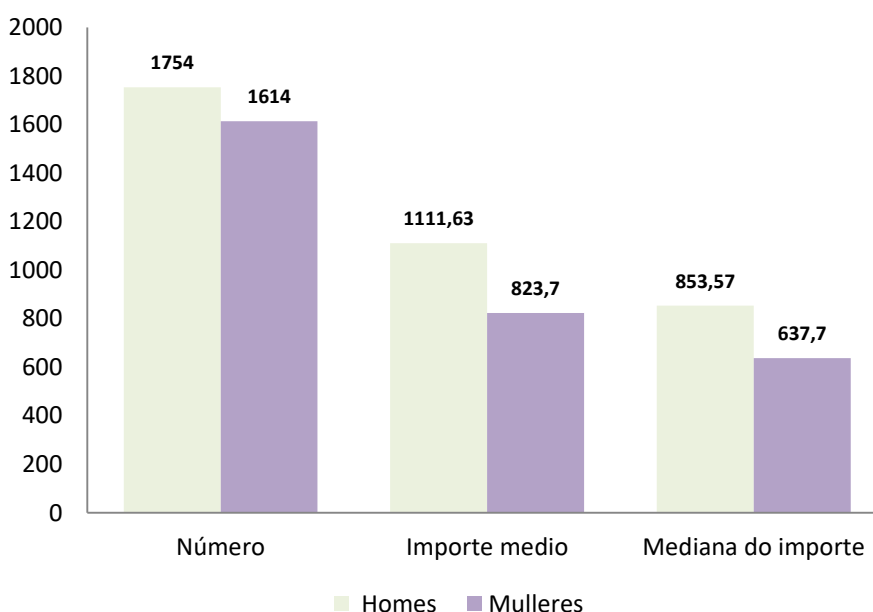


Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Concello

4. BENESTAR SOCIAL

Tal e como se pode apreciar na gráfica 14 o número de homes pensionistas no concello de Teo no ano 2017 é de 1.754 e o número de mulleres é de 1.614. Ademais tamén se pode observar como ademais da diferenza en canto ao número tamén atópanse diferenzas na contía das pensións, mentres a media das pensións dos homes é de 1.111,63 euros, a das mulleres é de 823,7 euros.

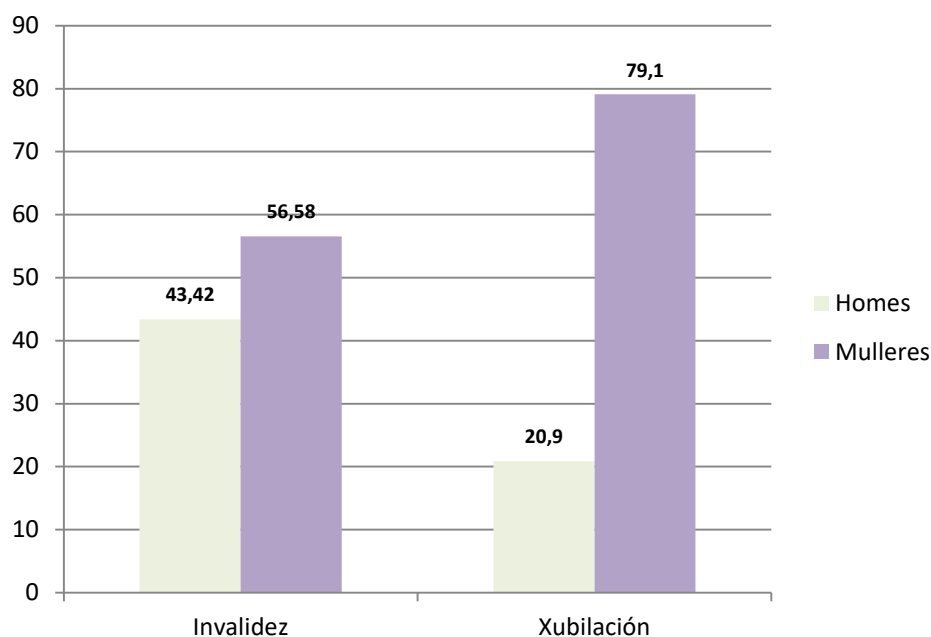
Gráfica 14: Número de pensionistas e importe medio da pensións segundo o sexo (2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

En canto ao número de beneficiarios de pensións non contributivas da Seguridade Social, o 79,1% das mulleres son beneficiarias de pensións de xubilación fronte ao 20,9% de homes. Con pensións de invalidez son tamén as mulleres (56,58%) as que superan en porcentaxe ao número de homes (43,42%).

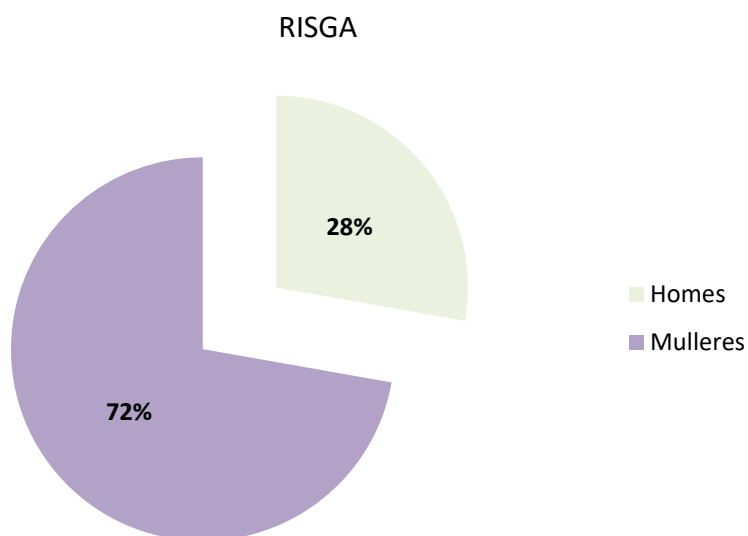
Gráfica 15: Número de persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión (2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Tal e como pode observarse na gráfica 20, o 72% das persoas beneficiarias da Renda de Integración Social (RISGA) no ano 2017 foron mulleres, e o 28% homes.

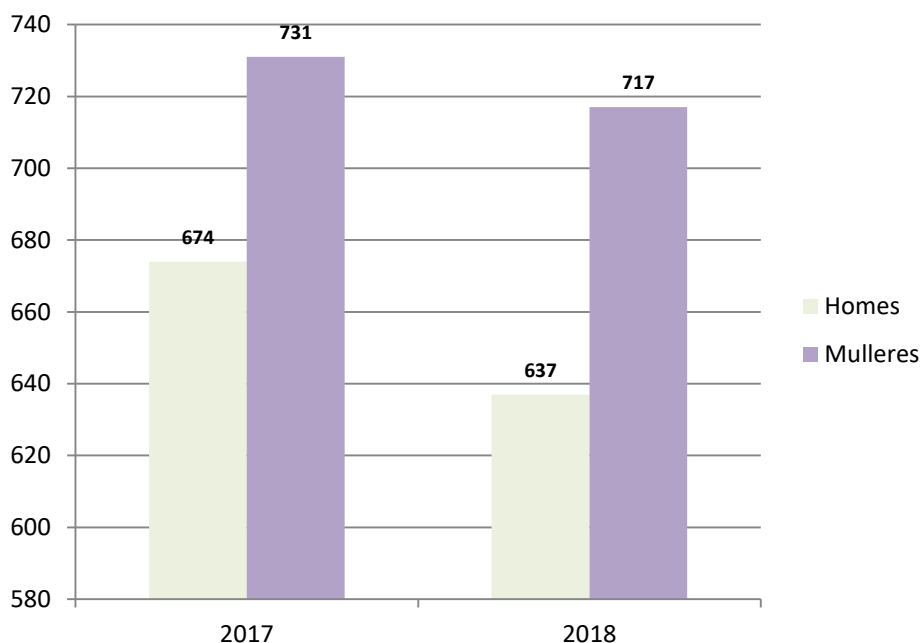
Gráfica 16: Persoas beneficiarias da Renda de Integración Social de Galicia (RISGA) segundo sexo (2017)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

Polo que respecta ao número de persoas con algún tipo de discapacidade e segundo o sexo, observase que o número de mulleres é superior ao dos homes, 731 mulleres e 674 homes no 2017, e 717 mulleres e 637 homes no 2018.

Gráfica 17: Persoas con algún tipo de discapacidade segundo sexo (2017-2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do IGE (2019)

No que respecta ao servizos de atención ás mulleres, segundo os datos dispoñibles, no CIM o número de persoas atendidas ascendeu a un total de 122, das que 110 son mulleres e 12 homes.

Táboa 2: nº persoas atendidas no CIM (2018)

Total	Mulleres	Homes
122	110	12

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

O perfil tipo das persoas que reciben asesoramento xurídico e de mulleres entre 25-53.

Táboa 3: Nº de persoas atendidas no servizo de asesoramento xurídico do Centro de Información ás Mulleres.

Mulleres	Homes	Total
45	10	55

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

As persoas que acoden ao centro de información ás mulleres para recibir asesoramento xurídico solicitan principalmente información sobre dereitos de familia, xustiza gratuíta, asuntos de familia...

Táboa 4: nº consultas xurídicas por sexo e tipo de consulta xurídica (2018)

Tipo de consulta	Mulleres	Homes	Total
Dereito de familia	24	3	27
Dereito laboral	2	0	2
Dereito civil xeral	16	4	20
Seguridade social	5	4	9
Dereito administrativo	1	1	2
Dereito penal	0	1	1
Xustiza de balde	19	1	20
Total	66	14	81

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

No que respecta ao asesoramento psicolóxico recibido no CIM o número de persoas atendidas ascendeu a un total de 68, das que 66 son mulleres e 2 homes.

Táboa 5: Nº de persoas atendidas no servizo de asesoramento psicolóxico do Centro de Información ás Mulleres.

Mulleres	Homes	Total
66	2	68

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

O perfil tipo das persoas que reciben asesoramento psicolóxico tamén é o de mulleres de diferentes franxas de idade, maioritariamente entre 25 e 53.

Táboa 6: Táboa: Nº de persoas atendidas por sexo e tipo de consulta psicolóxica

Tipo de consulta	Muller	Home	Total
Atención prestada	62	2	64
Demanda exposta pola usuaria	1		1
Situación emocional detectada			
Outros	3		3
Total	66	2	68

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

No ano último ano tiveron orde de protección un total de 4 mulleres.

Táboa 7: nº de mulleres con orde de protección (2018)

Tipo de medida	Nº de Mulleres
Orde de protección	4

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

En canto o número de mulleres beneficiarias de prestación económica tan só dúas foron beneficiarias das axudas de pagamento único.

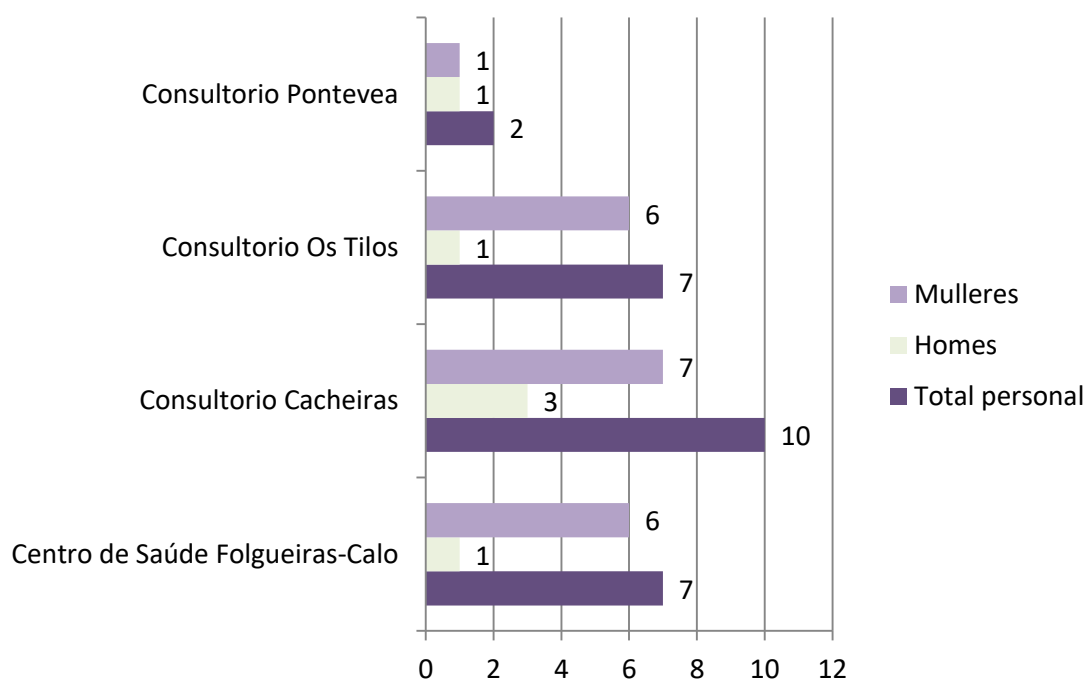
Táboa 8: nº de mulleres beneficiarias de prestación económica (2018)

Tipo de prestación	Nº de Mulleres
Axudas de pagamento único	2
Axudas de pagamento periódico	-
Axudas vivendas de aluguer	-

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

O concello conta con catro centros de saúde atendidos por persoal sanitario e administrativo. A gráfica 18, amósanos como se distribúe o persoal nos distintos centros en función do sexo. No centro de saúde de Folgueiras – Calo son 6 mulleres e 1 home; en Cacheiras 7 mulleres e 3 homes; no centro de saúde dos Tilos 6 mulleres e 1 home e en Pontevea están equiparados, 1 home e 1 muller.

Gráfica 18: Distribución do persoal sanitario e administrativo dos centros de saúde segundo xénero (2018)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Consellería de Sanidade (2018)

En materia de saúde, organizouse desde o Centro de Información ás Mulleres, charlas sobre esta temática que afectan especificamente ás mulleres tales como unha Charla sobre a Endometriose, así como un curso de autoestima e autodefensa

Táboa 9: nº persoas participantes nas actividades organizadas polo Centro de Información ás Mulleres (2018)

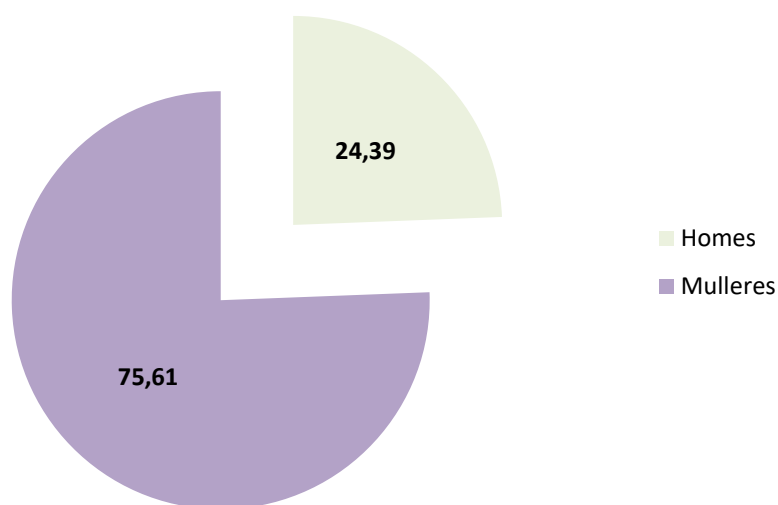
Actividades	Mulleres	Homes	Total
Curso de autoestima a través do teatro	4	-	4
Curso de autodefensa para mulleres	17	-	17
Charla sobre a endometriose	9	1	10
Total		1	35

Fonte: elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

5. CULTURA E DEPORTES.

Existen no concello de Teo dúas bibliotecas públicas: BPM do Grilo en Cacheiras e a BPM do Tilos. O número de persoas socias segundo o sexo é de 831 mulleres (75,61%) e 268 homes (24,39%).

Gráfica 19: Número de persoas socias da biblioteca segundo sexo (2019)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Concello

Os fondos adquiridos sobre temática de xénero nos últimos catro anos foi de un total de 60 exemplares.

En canto a participación de mulleres e homes nas actividades deportivas organizadas polo Concello, deportes, na táboa 3, aparecen recollidas as actividades deportivas segundo sexo, organizadas polo correspondente departamento. Chama a atención que tanto na actividade de Escolas Deportivas Municipais como nas actividades para persoas adultas o número de mulleres é moi superior ao dos homes, pola contra, na Liga de Fútbol Sala do total de 250 persoas participantes 249 son homes e só 1 muller.

Táboa 10: Actividades deportivas segundo sexo 2018-2019

Actividades	Idades	Mulleres	Homes	Total
Escolas deportivas municipais	De 3 a 18 anos	432	192	624
Actividades para persoas adultas	Máis de 18 anos	213	32	245
Liga de fútbol sala	Máis de 18 anos	1	249	250

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Departamento de Bibliotecas do concello (2019)

Polo que se refire ao número de imaxes masculinas ou femininas utilizadas en carteis, no cartel da carreira pedestre 2019 utilizáronse 2 imaxes masculinas e 1 feminina.

A táboa nº 4, fai referencia as persoas usuarias dos centros de cultura, como se pode observar non aparecen datos cuantitativos, pero si se fai constancia de que é maior o número de mulleres ca de homes nas actuacións teatrais e musicais; nos Obradoiros Culturais son metade e metade.

En canto ás persoas que compoñen o xurado do Certame de postais de Nadal desagregadas por sexo, (táboa nº 11), son 3 mulleres e 1 home.

Táboa 11: Nº de persoas que compoñen o xurado dos certames ou premios convocados polo concello por sexo

Nome do certamen ou premio	Mulleres	Homes	Total
Certame de postais de Nadal	3	1	4

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Departamento

Outras actividades relacionadas coa cultura e dirixidas a visibilizar a igualdade, foron as realizadas polo Centro de Información ás Mulleres, que contaron coa participación dun número elevado de mulleres.

Táboa 12: nº persoas participantes nas actividades organizadas polo Centro de Información ás Mulleres (2018)

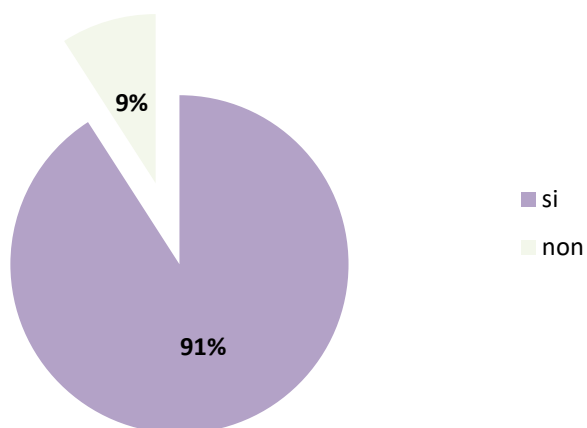
Actividades	Mulleres	Homes	Total
Excursión 8 de marzo	17	-	17
Faladorio "Andar cos tempos"	6	1	7
Imaxes da memoria represaliada e resistente	11	4	15
Obradoiro "Os roles de xénero no baile tradicional"	9	-	9
Performance sobre o amor romántico	54	7	61
Total		12	109

Fonte: Elaboración propia a partir de datos achegados polo CIM

6. POLÍTICA DE IGUALDADE MUNICIPAL

Practicamente a maioría das persoas enquisadas (91%), ten coñecemento do que é un Plan de Igualdade.

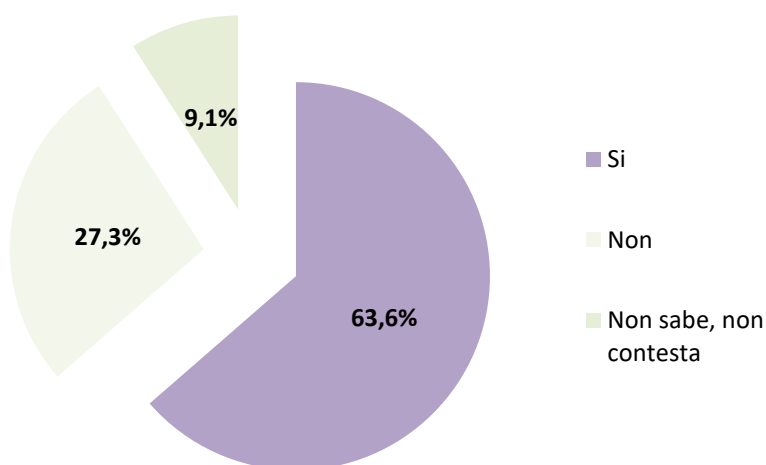
Gráfica 20: Sabe o que é un Plan de Igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Tal e como se pode observar na gráfica 24, o 63,6% das persoas enquisadas, teñen en conta na programación das actuacións do departamento as necesidades de mulleres e home fronte a un 27,3% que afirma o contrario e o 9,1% que non sabe ou non contesta.

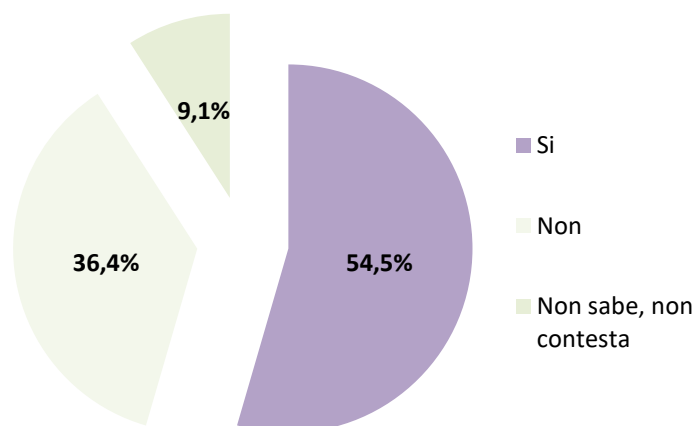
Gráfica 21: Na programación das actuacións do seu departamento/entidade téñense en conta as necesidades de mulleres e homes?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Segundo o 54,5% das persoas enquisadas, desde os departamentos do Concello se levan a cabo accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade, o 36,4% di que non e o 9,1% non sabe ou non contesta. Tan só 4 das 11 persoas enquisadas mencionan as accións específicas desenvoltas.

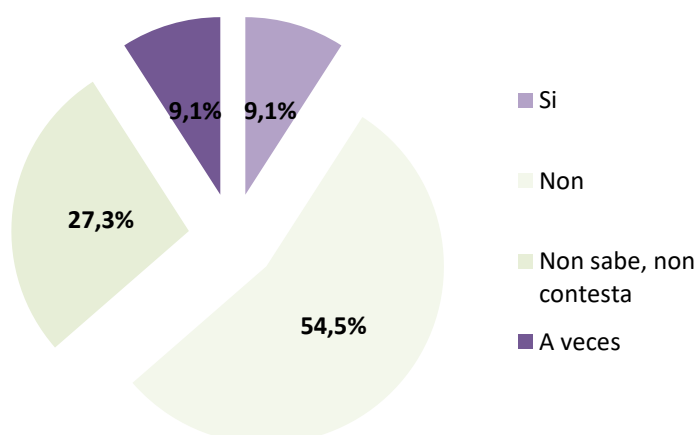
Gráfica 22: Lévanse a cabo accións específicas dirixidas a fomentar á igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Á pregunta de si se avalía o impacto das actuacións levadas a cabo, algo máis da metade das persoas enquisadas, o 54,5%, afirma que non, o 9,1% opina que si se avalía, o 27,3% non sabe ou non contesta e o 9,1% restante menciona que se avalía as veces.

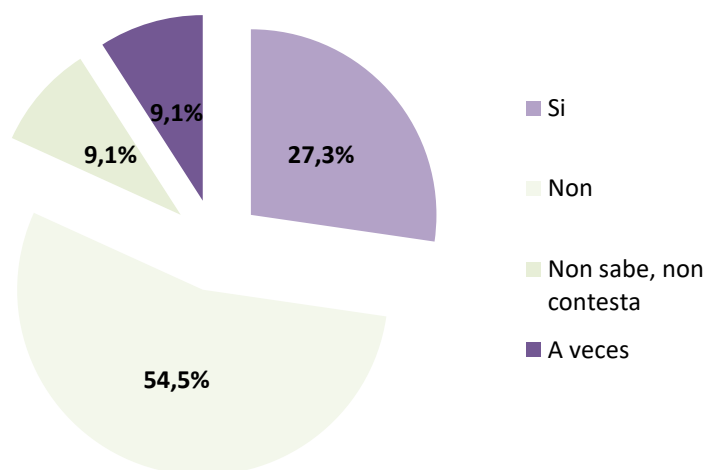
Gráfica 23: Avalíase o impacto das actuacións levadas a cabo na redución das desigualdades entre mulleres e homes?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Segundo o 54,5% dos enquisados/as non se realizan reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade fronte ao 27,3% que opina o contrario. O 9,1% afirma que este tipo de reunión se fan ás veces e o 9,1% non sabe ou non contesta.

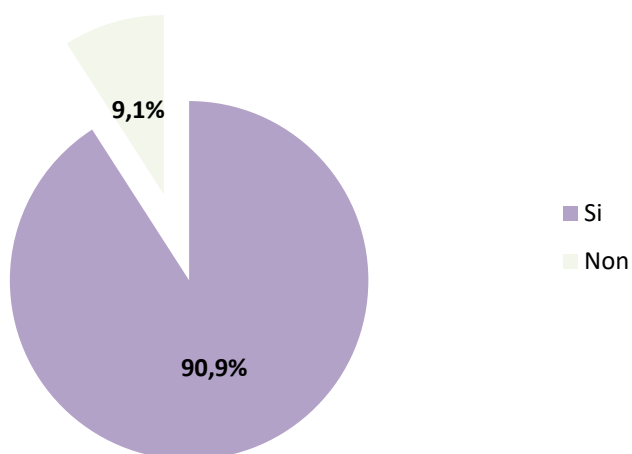
Gráfica 24: Realízanse reunións de coordinación co departamento responsable de igualdade para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

O uso da linguaxe non sexista na documentación elaborada polos diferentes departamentos é unha realidade segundo a opinión do 90,9% das persoas enquisadas. O 9,1% contesta que non.

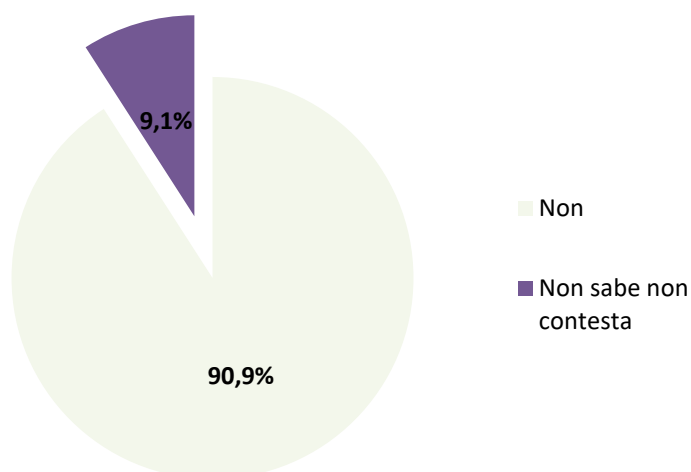
Gráfica 25: Na documentación elaborada polo seu departamento emprégase unha linguaxe non sexista?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa.

En canto a si se conta con orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade o 90,9% das persoas enquisadas contesta que non. O 9,1% non sabe ou non contesta.

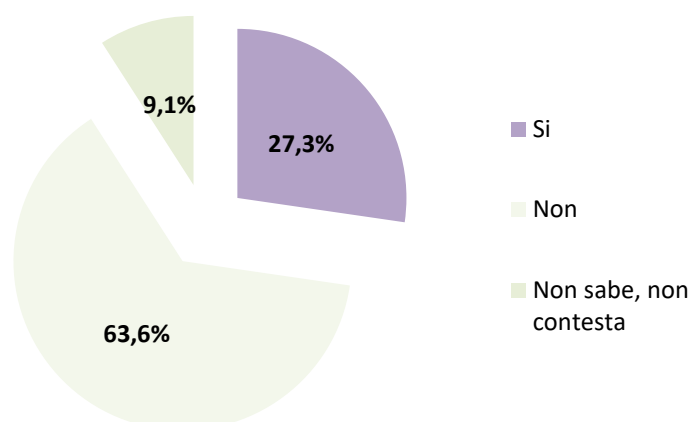
Gráfica 26: Conta o seu departamento con orzamento específico para traballar accións relativas á igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa.

O 63,6% das persoas enquisadas, afirma que no departamento non se conta con persoal con formación e/ou experiencia en igualdade. O 27,3% opina que si e o 9,1% non sabe ou non contesta.

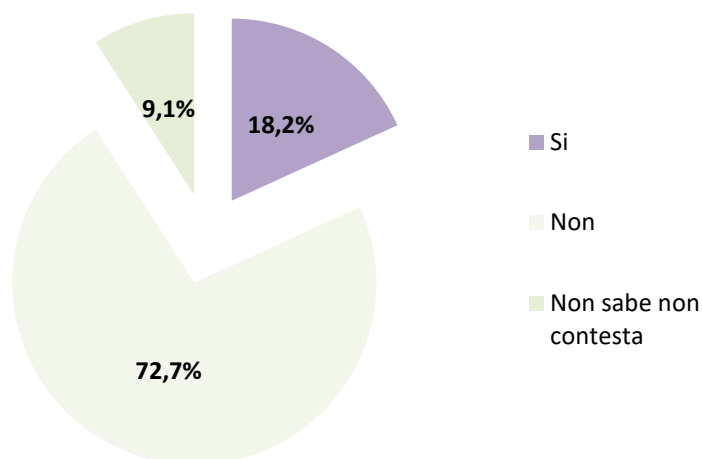
Gráfica 27: O seu departamento conta con persoal con formación e/ou experiencia en igualdade?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

Segundo o 72,7% das persoas enquisadas nos departamentos non se recolle información desagregada por sexo, fronte a un 18,2% que opina o contrario. Un 9,1% non sabe ou non contesta.

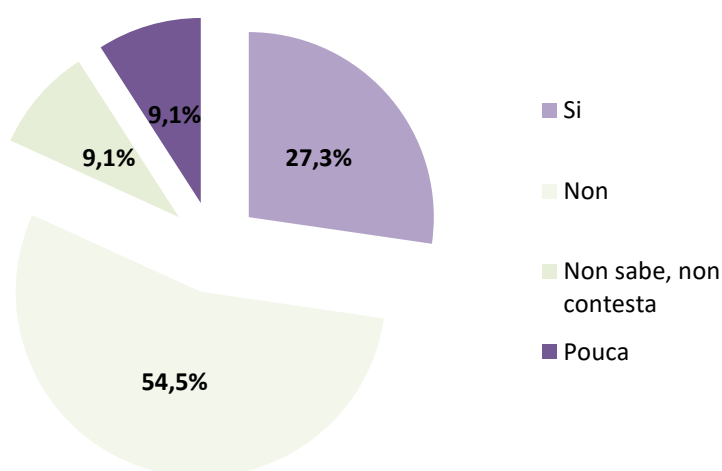
Gráfica 28: Recóllese información desagregada por sexo?



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 54,5% das persoas enquisadas non ten formación en materia de igualdade de oportunidades. O 27,3% está formado e, un 9,1% ten escasa formación ao respecto. O 9,1% non sabe ou non contesta.

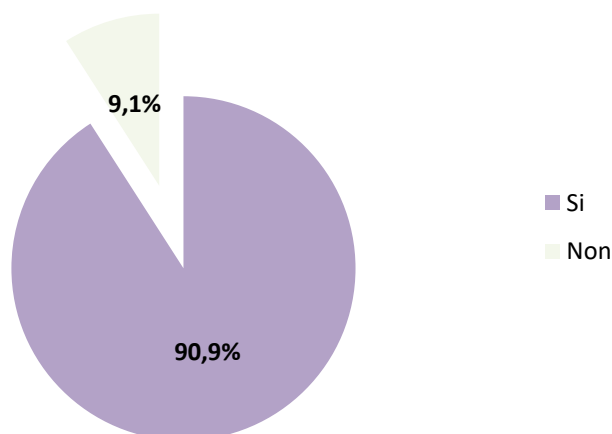
Gráfica 29: Ten formación en materia de igualdade de oportunidades



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

O 90,9% das persoas enquisadas cree que o traballo a prol da igualdade é fundamental, mentres que o 9,1% considera que non é necesario.

Gráfica 30: Cree que o traballo a prol da igualdade é necesario para o desenvolvemento do seu departamento ou da súa entidade.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da enquisa

En xeral, as persoas enquisadas non amosan a existencia de problemáticas concretas nas áreas nas que traballan.

En canto as oportunidades e as dificultades á hora de introducir a igualdade de oportunidades nas actuacións, as persoas enquisadas sinalan entre as primeiras o predominio de persoal feminino no cadro de persoal do concello e a eliminación de diferencias e a procura de igualdade de oportunidades nos distintos ámbitos municipais. Pola súa parte, a maioría considera que non se atopan con dificultades á hora de introducir a igualdade de oportunidades a nivel municipal.

Por último, como propostas de mellora, aínda que en algún dos departamentos non o consideran necesario e outros non contestan, aparecen as seguintes:

- Adaptar vestiarios para ámbolos dous sexos
- Concienciación de toda a comunidade educativa e traballar desde idades temperás.
- Escasa presenza de asociacións feministas no Concello que traballen a prol da defensa dos intereses e dereitos das mulleres.
- Ausencia de actuacións de dinamización da igualdade, específicas para as mulleres que viven no rural.
- Falta de coordinación entre os diferentes axentes da comunidade que realizan actuacións na área de igualdade.

PRINCIPAIS CONCLUSIÓNS DA DIAGNOSE

A continuación preséntanse as conclusións máis relevantes da diagnose.

- Maior esperanza de vida das mulleres do Concello.
- Escasa representación de mulleres na Corporación Municipal e nas distintas áreas de goberno.
- Elevada porcentaxe de mulleres sen formación en situación de desemprego e en situación de precariedade laboral con contratos a tempo parcial.
- Existencia dunha clara segregación ocupacional en función do sexo, segregación que sitúa ás mulleres en ocupacións moi determinadas e en sectores de maior taxa de desemprego.
- Menor participación de mulleres nos Obradoiros de Emprego organizados polo Concello.
- Maior número de mulleres beneficiarias de pensións non contributivas e de integración social.
- Escasa actividade empresarial feminina.
- Incremento do número de mulleres que fan uso do Centro de Información ás mulleres para solicitar asesoramento psicolóxico e xurídico así como dos servizos sociais.
- Elevada participación feminina nas actividades organizadas polo Centro de Información ás mulleres así como nas actividades culturais e deportivas organizadas polo Concello, a excepción de deportes claramente masculinizados onde a participación dos homes é maior.
- Falta de datos desagregados por sexo nas estatísticas municipais e nas actividades realizadas polos departamentos municipais.
- Ausencia de avaliación do impacto das actuacións levadas a cabo para a redución das desigualdade entre mulleres e homes.
- Falta de coordinación entre os diferentes departamentos municipais para programar actuacións dirixidas a fomentar a igualdade.
- Escasa formación e experiencia en igualdade do persoal técnico do Concello.
- Inexistencia de dotación orzamentaria específica para levar a cabo accións dirixidas a fomentar a igualdade.
- Escasa presenza de asociacións feministas no Concello que traballen a prol da defensa dos intereses e dereitos das mulleres.

- Ausencia de actuacións de dinamización da igualdade, específicas para as mulleres que viven no rural.
- Falta de coordinación entre os diferentes axentes da comunidade que realizan actuacións na área de igualdade.

4. Metodoloxía

A elaboración do IV Plan de igualdade de oportunidades levouse a cabo a través de varias fases, nas que se contou coa colaboración do persoal das diferentes áreas municipais.

FASES DE ELABORACIÓN DO PLAN

Figura 1: Fases do Plan

1ª FASE: PREPARATORIA

2ª FASE: DIAGNOSE

- Identificación de fontes documentais de información.
- Análise da información.

PARA



"Definir as desigualdades que existen entre mulleres no Concello de Teo"

3ª FASE: DIVULGACIÓN E PARTICIPACIÓN

- Establecer os obxectivos.
- Definir as áreas de prioritarias de intervención.
- Planificar as actuacións a desenvolver en cada área.

4ª FASE: REDACCIÓN DO PLAN

- Realización do borrador do novo Plan e presentación para exposición pública e nova propostas.
- Recollida de suxestión, consideración e achegas.
- Redacción definitiva do novo Plan de Igualdade de Oportunidades.

1º Fase: PREPARATORIA

Nesta primeira fase leváronse a cabo reunións co persoal do Centro de Información ás Mulleres do Concello de Teo, nas que se acordou a metodoloxía de traballo a seguir no proceso de elaboración do Plan.

2º Fase: DIAGNOSE

Para a realización da diagnose da igualdade no municipio, levouse a cabo en primeiro lugar unha análise de fontes documentais de información, isto é, da normativa internacional, europea, estatal e autonómica (ver anexo 2) e de datos estatísticos aportados polo Centro de Información ás Mulleres e polas diferentes Concellarías

Posteriormente, pasouse unha enquisa ao persoal do Concello e axentes intervintes no desenvolvemento do Plan, para avaliar o estado inicial da igualdade en cada un dos departamentos e coñecer as necesidades e problemas detectados en materia de igualdade no ámbito das súas competencias.

A enquisa empregada constaba dunha serie de preguntas referidas aos seguintes aspectos: coñecementos acerca da igualdade, actuacións en materia de igualdade desenvolvidas no departamento ou entidade e recursos dispoñibles.

Ao mesmo tempo, solicitóuselles a cada departamento, información desagregada por sexo das actuacións realizadas en materia de igualdade así como propostas de actuacións que consideraban que eran prioritarias incluír no novo Plan con base as carencias e desigualdades detectadas.

A partir da información recompilada, procedeuse a elaboración dun informe diagnóstico da situación da igualdade no concello que serviu de referencia para a delimitación das áreas de traballo en materia de igualdade e as propostas de actuación a desenvolver para os próximos anos.

3ª Fase: DIVULGACIÓN E PARTICIPACIÓN

A partir da información recollida na primeira fase de diagnose establecéronse as áreas que se consideran de prioritaria intervención así como os obxectivos e as actuacións de cada área. Para a elaboración das actuacións correspondentes tivéronse en conta as achegas dadas pola cidadanía durante a exposición pública do Plan.

4ª Fase: REDACCIÓN DO PLAN

Finalmente realizouse o primeiro borrador do IV Plan de igualdade que se presentou publicamente a cidadanía para a súa valoración e achegas durante o mes de xuño de 2019 na páxina web do Concello.

Este Plan de Igualdade está integrado por sete áreas de actuación que se enmarcarán no contexto das distintas medidas existentes en materia de igualdade que establecen o camiño a seguir dentro do noso contexto que son, os Programas de Acción Comunitaria para a Igualdade de Oportunidades, o Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016)¹ e o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2017-2020)².

No obstante neste Plan estableceuse como prioritaria a inclusión dun área de actuación específica relativa a medidas de prevención da violencia de xénero para dar cumprimento as medidas do Pacto de Estado³ en materia de violencia de xénero.

Unha vez rematado todo o proceso, procedeuse á redacción definitiva do IV Plan de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Teo (2019-2023).

¹ Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016)

<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

² VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (2017-2020)

http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/vii_planigualdade_20170403_galego_1.pdf

³ Este Plan está financiado a cargo aos créditos recibidos do Ministerio da Presidencia, Relacións coas Cortes e Igualdade (Secretaría do estado de Igualdade).

5. Áreas de actuación

O IV Plan, esta configurado por un total de sete áreas nas que se enmarcan as actuacións a levar a cabo.

Figura 2: Áreas de intervención do Plan de Igualdade.



Para cada unha das áreas de actuación, se delimitan os obxectivos, as distintas actuacións, os departamentos responsables das distintas accións e os indicadores de avaliación para medir o grao de cumprimento das actuacións comprometidas no plan.

Arredor das sete áreas de intervención agrúpanse os obxectivos xerais do Plan, que son os seguintes:

- Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades que se programen por parte dos distintos departamentos municipais do Concello.
- Loita contra a violencia de xénero a través da prevención, sensibilización e asistencia e apoio na atención das vítimas.
- Promover valores educativos e hábitos culturais igualitarios na cidadanía.
- Incorporar a perspectiva de xénero no deseño, selección e programación de actividades deportivas e dirixidas a mocidade.

- Mellorar a tecido asociativo e a presenza e participación das mulleres en todos os ámbitos da vida cidadán de Teo.
- Favorecer e mellorara o acceso ao emprego e o emprendemento das mulleres, incidindo na súa formación.
- Promover actuacións que melloren a calidade de vida das mulleres e que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación da vida laboral e familiar.

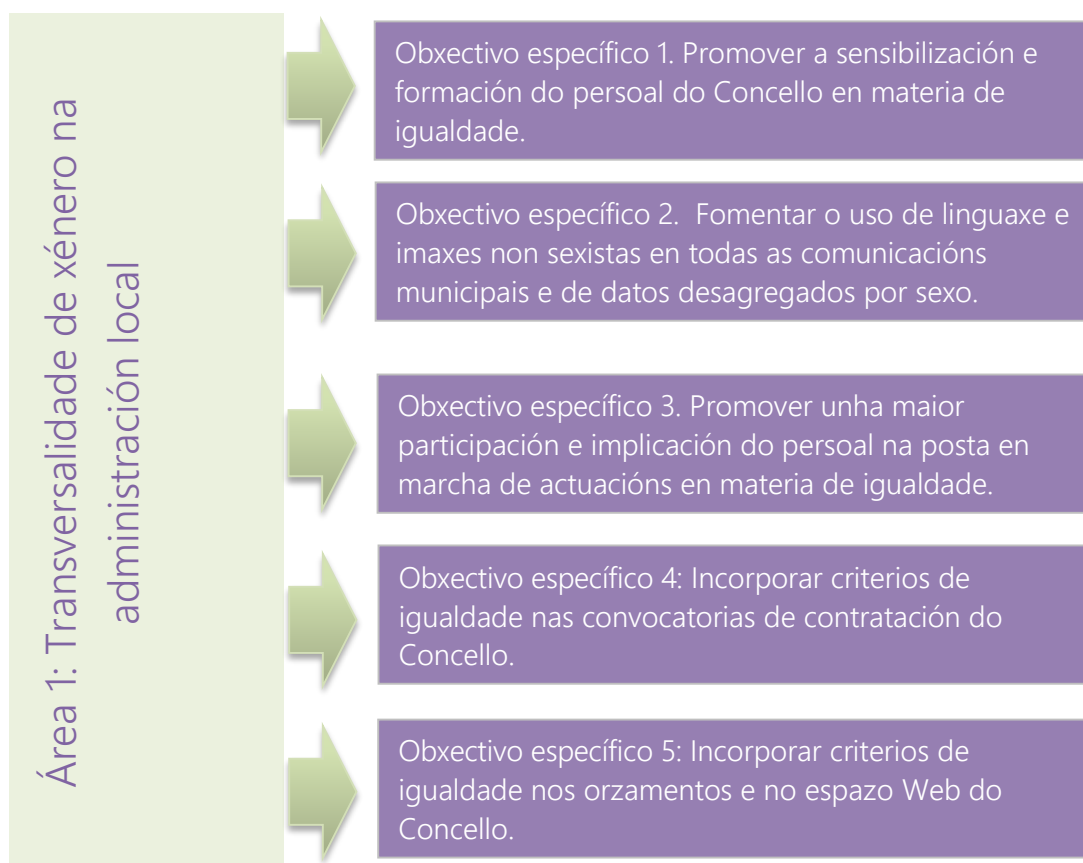
5.1. ÁREA 1

TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Obxectivo da área

Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actividades que se programen por parte dos distintos departamentos municipais do Concello.

Figura 3: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Transversalidade de xénero na administración local.



Obxectivo específico 1. Promover a sensibilización e formación do persoal do Concello en materia de igualdade.

Actuación 1

Realización dunha campaña de difusión do IV Plan de Igualdade do Concello de Teo a toda a cidadanía.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019 e 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de campañas realizadas
- Número de reunións, contactos ou presentacións realizadas
- Número e tipo de canles de difusión

Actuación 2

Formar ao persoal técnico e político na perspectiva de xénero para garantir a consecución da igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividade formativa
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Fomentar o uso de linguaxe e imaxes non sexistas en todas as comunicacións municipais e de datos desagregados por sexo.

Actuación 3

Velar por que a linguaxe e imaxe empregada en toda a cartelería, documentación, publicidade, proxectos, ofertas de emprego público... non conteña elementos discriminatorios e sexistas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de documentos
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

Actuación 4

Introducir como norma habitual a desagregación de datos por sexo en todas as estatísticas municipais, informes, memorias, actividades... nas que participe a cidadanía.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de documentos
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

Obxectivo específico 3. Promover unha maior participación e implicación do persoal na posta en marcha de actuacións en materia de igualdade.

Actuación 5

Adoptar as medidas necesarias para mellorar a organización coordinada de actuacións en materia de igualdade entre os diferentes departamentos municipais.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipos de documentos.
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

Actuación 6

Creación dunha Comisión Técnica Interdepartamental na que estean integradas todas as concellerías e departamentos implicadas no desenvolvemento do Plan.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019 e 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Creación da Comisión Técnica Interdepartamental
- Número de entidades participantes
- Número de mulleres e homes participantes
- Número e tipo de acordos establecidos
- Número de contactos establecidos

Obxectivo específico 4: Incorporar criterios de igualdade nas convocatorias de contratación do Concello.

Actuación 7

Favorecer que se incorpore como criterio o principio de igualdade nos procedementos de contratación e nas bases Reguladora de Subvencións promovidas polo Concello.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de procesos de contratación aplicados
- Número de subvencións promovidas
- Número de departamentos implicados.

Obxectivo específico 5: Incorporar criterios de igualdade nos orzamentos e no espazo web do Concello.

Actuación 8

Dotar os departamentos municipais de partidas orzamentarias específicas para levar a cabo actuacións específicas en materia de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías e departamentos.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de actuación levadas a cabo
- Número de concellerías, departamento(s) e axente(s) implicados

Actuación 9

Creación e mantemento dun espazo dentro da web do Concello sobre a igualdade de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Comunicación

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Espazo web creado
- Número e tipo de entradas de información
- Número de visitas

Actuación 10

Manter e fomentar a perspectiva de xénero en todas as Redes Sociais vinculadas ao Concello.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todos os departamentos

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de entradas de información
- Número de departamento(s) ou axente(s) implicados

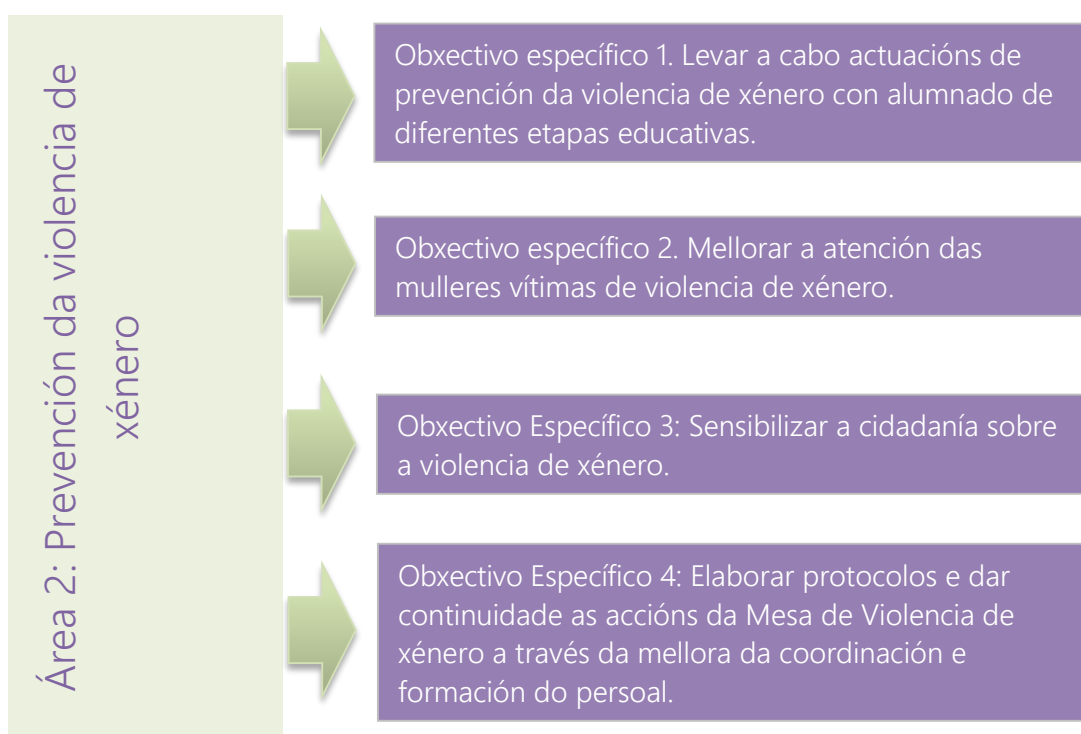
5.2. ÁREA 2

PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo de área

Loita contra a violencia de xénero a través da prevención, sensibilización e asistencia e apoio na atención das vítimas.

Figura 4: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Prevención da violencia de xénero.



Obxectivo específico 1. Levar a cabo actuacións de prevención da violencia de xénero con alumnado de diferentes etapas educativas

Actuación 11

Realización de obradoiros de prevención da violencia de xénero, ciberviolencia de xénero e sexual na adolescencia para alumnado e ANPAS.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Centros educativos
- ANPAS

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Mellorar a atención das mulleres vítimas de violencia de xénero

Actuación 12

Manter e ampliar o servizo de asesoramento xurídico e psicolóxico do Centro de Información ás Mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de accións desenvolvidas

Obxectivo específico 3: Sensibilizar a cidadanía sobre a violencia de xénero.

Actuación 13

Continuar coas actos de conmemoración do día 25 de novembro, Día Internacional para a Eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización contra a violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías, departamentos e axentes sociais.

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 14

Realizar campañas de sensibilización, formación e concienciación sobre a violencia de xénero dirixidas a cidadanía xeral.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2020, 2021 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas de sensibilización realizadas.
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 15

Continuar coa organización de charlas informativas, conferencias, coloquios, mesas redondas dirixidas á poboación en xeral para concienciar sobre a violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividade implementadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 16

Realización de actividades de sensibilización contra a explotación sexual e a trata de mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Servizos Sociais Comunitarios

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades de sensibilización realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 17

Continuar coa elaboración de obradoiros de autoestima para mulleres, especialmente mulleres en situación de exclusión, vulnerabilidade ou que sufriran violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade

Temporalidade

- 2020, 2021 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 18

Inclusión na organización de festas e eventos municipais de actuacións coordinadas de prevención e atención as agresións sexuais.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Comercio e Turismo
- Concellería de Cultura
- Concellería de Persoal
- Voluntariado
- Protección Civil
- Policía Local

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas que recibiron información ou asesoramento
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo Específico 4: Elaborar protocolos e dar continuidade as accións da Mesa de Violencia de xénero a través da mellora da coordinación e formación do persoal.

Actuación 19

Elaboración dun protocolo integral de violencia de xénero no ámbito local.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Concellería de Persoal
- Concellería de Educación
- Policía Local
- Centros educativos
- Centros de saúde

Temporalidade

- 2020 e 2021

Indicadores de seguimento e avaliación

- Elaboración do protocolo
- Número de reunións e contactos establecidos

Actuación 20

Potenciar a Mesa de Violencia de Xénero e mellorar a coordinación entre os diferentes axentes que interveñen nos diferentes casos de violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Policía Local
- Centros educativos
- Centros de saúde

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de medidas adoptadas
- Número de contactos establecidos
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 21

Realización de cursos de formación especializada para as persoas integrantes da Mesa de Violencia de Xénero e o persoal que intervéñ na atención ás vítimas de violencia de xénero.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Concellería de Persoal
- Concellería de Educación
- Policía Local
- Centros educativos
- Centros de saúde

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de cursos realizados
- Número de persoas participantes nos curso de formación
- Número de departamentos implicados
- Grao de satisfacción das persoas participantes

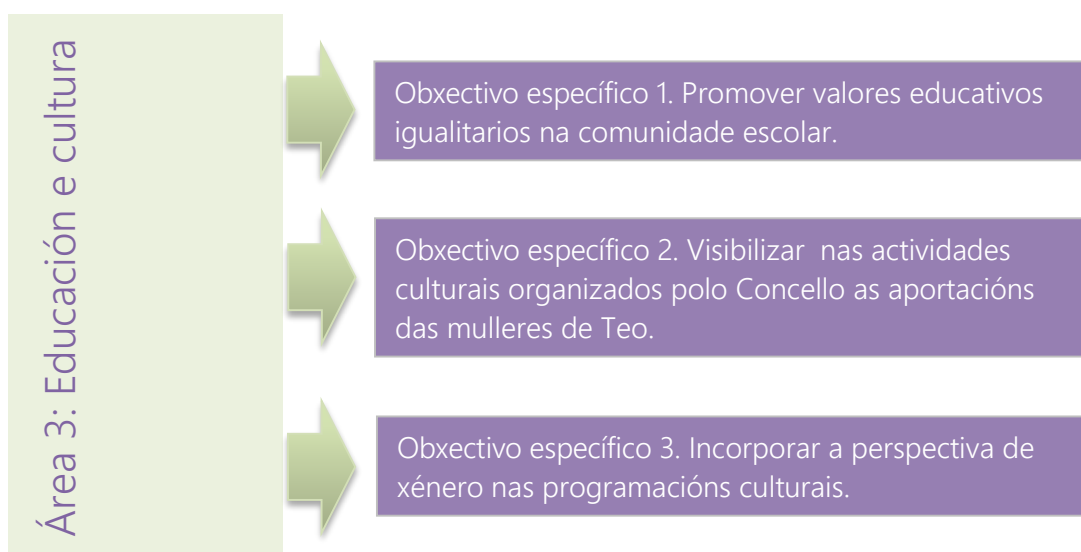
5.3. ÁREA 3

EDUCACIÓN E CULTURA

Obxectivo de área

Promover valores educativos e hábitos culturais igualitarios na cidadanía.

Figura 5: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Educación e cultura.



Obxectivo específico 1. Promover valores educativos igualitarios na comunidade escolar.

Actuación 22

Elaboración dun protocolo de actuación en materia de igualdade cos centros educativos para incorporar a perspectiva de xénero na comunidade escolar.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Documento protocolo realizado
- Número de reunión e contactos establecidos
- Número e relación de persoas participantes.
- Número de entidades participantes

Actuación 23

Realización de campañas de educación non sexista en colaboración coa ANPAS.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar
- ANPAS

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas
- Nº de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 24

Organización de obradoiros de elección profesional non sexistas dirixidos ao alumnado e familias.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar
- ANPAS

Temporalidade

- 2020 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 25

Mantemento dos obradoiros de igualdade para alumnado da ESO e incremento a todos os cursos da ESO.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 26

Realización de obradoiros separados por sexo, que incidan na prevención de condutas asociadas ao modelo patriarcal, e que teña como obxecto evitar a guerra de sexos, a prevención de condutas homófobas, a conciencia e renuncia aos privilexios, a educación emocional masculina.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2020, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Visibilizar nas actividades culturais organizados polo Concello as aportacións das mulleres de Teo.

Actuación 27

Realización de actividades escolares sobre as achegas sociais, artística e culturais das mulleres na historia de Teo.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 28

Organizar exposicións, concertos, representacións teatrais etc., dirixidos a promover a difusión da produción artística realizada por mulleres ou que aborden cuestións de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Concellería de Cultura

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas asistentes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 3. Incorporar a perspectiva de xénero nas programacións culturais.

Actuación 29

Organizar foros de debates, encontros, mesas redondas, xornadas con diferentes entidades para favorecer unha toma de conciencia dos valores igualitarios.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Cultura
- Concellería de Educación

Temporalidade

- 2020, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 30

Promover certames de narración con obras que traten temática de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Cultura
- Concellería de Educación

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de certames promovidos
- Número de persoas participantes

Actuación 31

Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nas programación culturais, na presenza de xurados e concesión de premios.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Cultura
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas que recibiron premios
- Número de persoas participantes nos xurados

Actuación 32

Continuar ampliando os fondos bibliográficos sobre igualdade e coeducación nas Bibliotecas Municipais e coa difusión dos mesmos, creando espazos de igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Bibliotecas públicas

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de fondos bibliográficos adquiridos
- Número de espazos de igualdade creados
- Grado de difusión

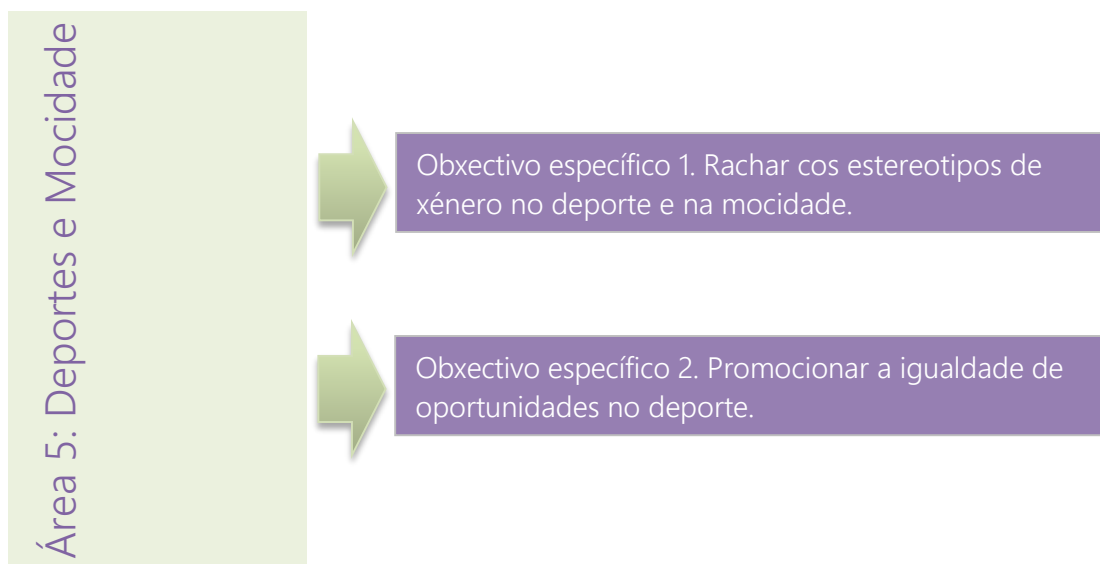
5.4. ÁREA 4

DEPORTES E MOCIDADE

Obxectivo de área

Incorporar a perspectiva de xénero no deseño, selección e programación de actividades deportivas e dirixidas a mocidade.

Figura 6: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Asociacionismo e participación social.



Obxectivo específico 1. Rachar cos estereotipos de xénero no deporte e na mocidade.

Actuación 33

Realización de campañas de sensibilización e obradoiros que axuden a romper coas crenzas estereotipadas das actividades deportivas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Deportes

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas de sensibilización realizadas
- Número e tipo de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 34

Realización de actividades xuvenís, dende a perspectiva de xénero, que axuden ao cambio de actitudes e a romper cos estereotipos sexistas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Mocidade
- Concellería de Participación Veciñal
- Concellería de Cultura e Educación

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 35

Deseño de obradoiros de supervivencia doméstica para a mocidade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Mocidade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 2. Promocionar a igualdade de oportunidades no deporte.

Actuación 36

Apoiar con recursos as entidades deportivas que realicen actuacións encamiñadas a conseguir unha participación equilibrada de homes e mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Deporte

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de entidades apoiadas

Actuación 37

Visibilizar a mulleres deportistas do municipio destacadas en algunha disciplina deportivas a través dos canles de difusión do Concello ou medios de comunicación.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Deporte

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de accións realizadas
- Canles de difusión empregados

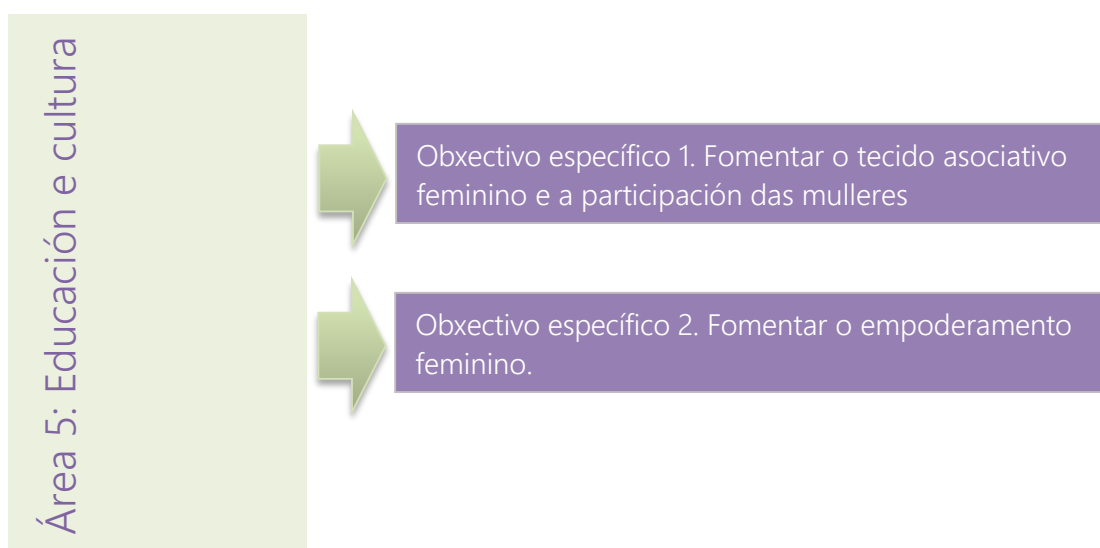
5.5. ÁREA 5

ASOCIACIONISMO E PARTICIPACIÓN SOCIAL

Obxectivo de área

Mellorar a tecido asociativo e a presenza e participación das mulleres en todos os ámbitos da vida cidadán de Teo.

Figura 7: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Asociacionismo e participación social.



Obxectivo específico 1. Fomentar o tecido asociativo feminino e a participación das mulleres

Actuación 38

Fomentar a presenza de mulleres nas asociacións e outros órganos de participación e decisión maioritariamente integradas por homes.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020 e 2021

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de actividades realizadas
- Número de contactos establecidos
- Número de reunións mantidas
- Número de persoas participantes

Actuación 39

Promover a creación de asociacións coa perspectiva de xénero que enriquezan o tecido asociativo local.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de asociacións creadas
- Número de campañas de promoción realizadas
- Número de contactos establecidos
- Número de reunións realizadas
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 40

Incentivar e apoiar as asociacións que incorporen a perspectiva de xénero nas súas actuacións.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal
- Asociacións de mulleres

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de campañas de promoción realizadas
- Número de contactos establecidos
- Número de reunións realizadas

Actuación 41

Difusión do traballo das asociacións de mulleres do municipio a través da páxina Web e as redes sociais para incrementar a participación da cidadanía.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal
- Asociacións de mulleres

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de entradas realizadas
- Número de asociacións participantes
- Grao de interactividade
- Número de visitas

Obxectivo específico 2. Fomentar o empoderamento feminino.

Actuación 42

Organización de actividades de fomento do empoderamento das mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de contactos ou reunións establecidas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 43

Continuar coa conmemoración do Día 8 marzo, Día Internacional das Mulleres, implicando a cidadanía e concienciándoa sobre a igualdade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Todas as concellerías, departamentos e axentes sociais.

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 44

Investigación sobre a presenza das mulleres no municipio (rúas, edificios municipais...).

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Infraestruturas
- Arquivo

Temporalidade

- 2020

Indicadores de seguimento e avaliación

- Investigación sobre a presenza de mulleres nas rúas, edificios municipais...

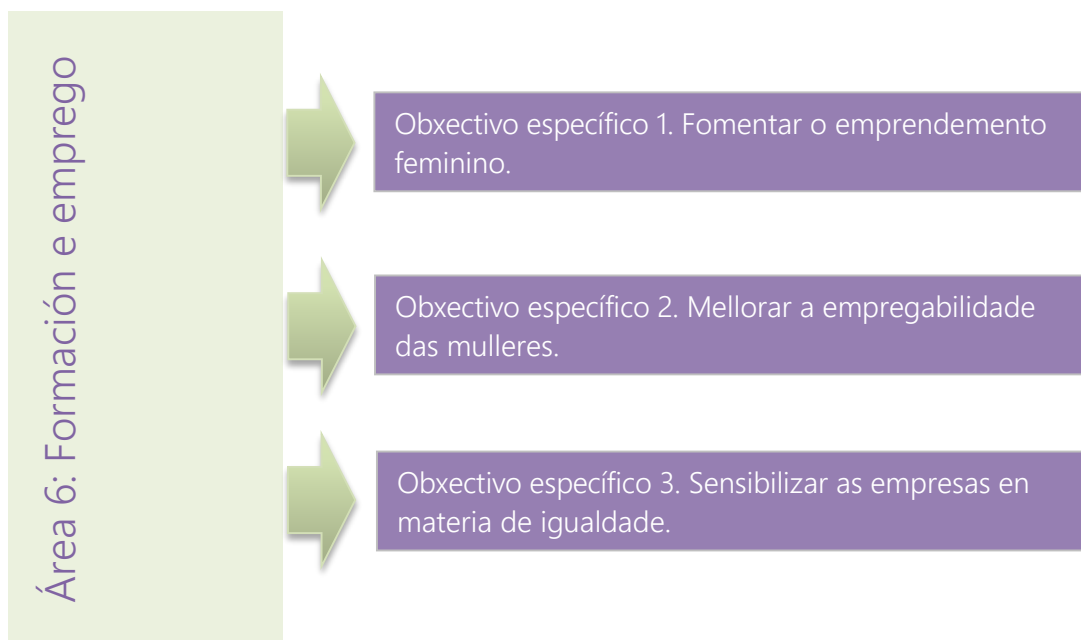
5.6. ÁREA 6

FORMACIÓN E EMPREGO

Obxectivo de área

Favorecer e mellorar o acceso ao emprego e o emprendemento das mulleres, incidindo na súa formación.

Figura 8: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Formación e emprego.



Obxectivo específico 1. Fomentar o emprendemento feminino.

Actuación 45

Realización de campañas de sensibilización para fomentar o emprendemento feminino, especialmente nas ocupacións nas que as mulleres estean infrarrepresentadas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas
- Canles de difusión
- Número de entidades participantes
- Número de persoas participantes

Obxectivo específico 2. Mellorar a empregabilidade das mulleres.

Actuación 46

Continuar levando a cabo actividades formativas en Novas Tecnoloxías da Información e a comunicación destinadas as mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local
- Aula de Informática

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades realizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 47

Realización de obradoiros de procura de emprego para mellorar a empregabilidade das mulleres, prestando especial atención as mulleres sen formación, con discapacidade, vítimas de violencia de xénero, desempregadas de longa duración e con risco de exclusión social.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 48

Informar e asesorar sobre a oferta formativa e os recursos locais tanto públicos como privados en materia de formación para o emprego.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas que recibiron información

Obxectivo específico 3. Sensibilizar as empresas en materia de igualdade.

Actuación 49

Establecer incentivos a empresas comprometidas coa igualdade, a través de axudas, puntos na baremacións de axudas, concursos...

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local
- Secretaría

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de incentivos levados a cabo
- Número de empresas beneficiadas

Actuación 50

Organización de actividades para a procura activa de emprego e da xeración de proxectos emprendedores.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de actividades organizadas
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes.

Actuación 51

Realizar campañas de sensibilización e información sobre o acoso laboral e outro tipo de discriminacións de xénero que se produzan nas empresas.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas
- Canle de difusión
- Número de empresas participantes

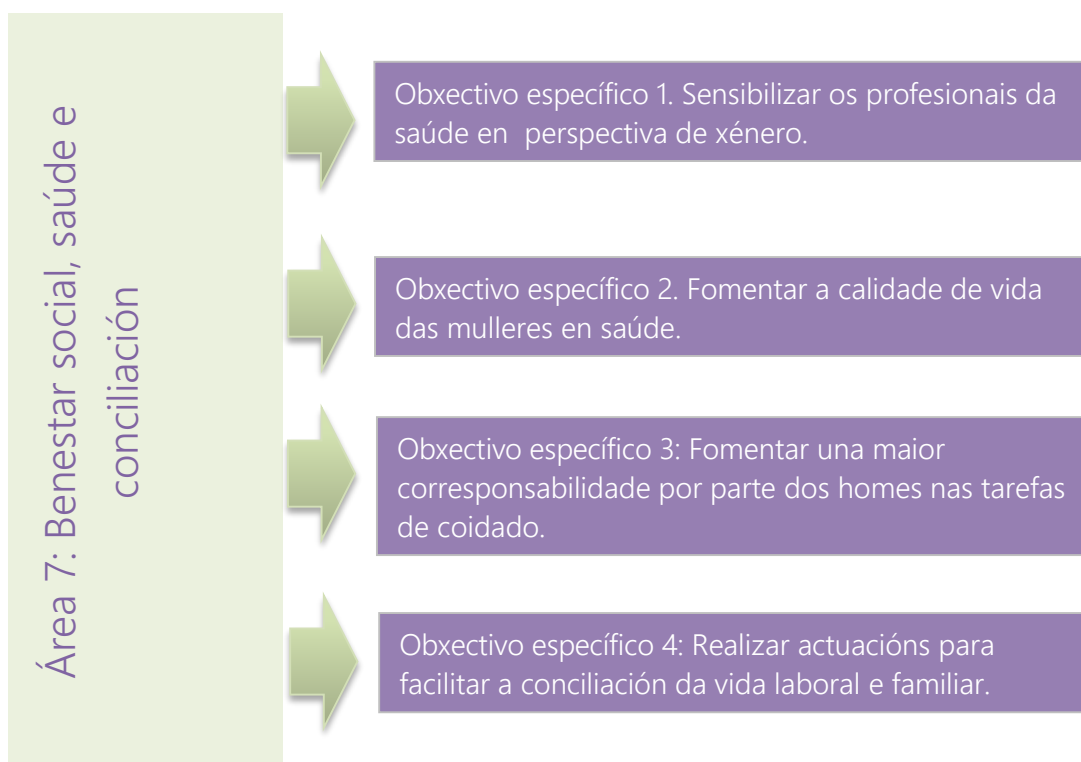
5.7. ÁREA 7

BENESTAR SOCIAL, SAÚDE E CONCILIACIÓN

Obxectivo de área

Promover actuacións que melloren a calidade de vida das mulleres e que favorezan a corresponsabilidade e a conciliación da vida laboral e familiar.

Figura 9: Áreas de intervención do Plan de Igualdade. Benestar social, saúde e conciliación.



Obxectivo específico 1. Sensibilizar o colectivo de profesionais da saúde en perspectiva de xénero.

Actuación 52

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

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar
- Comunidade sanitaria

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de contactos e reunións establecidas
- Número de persoas participantes
- Número de acordos acadados

Obxectivo específico 2. Fomentar a calidade de vida das mulleres en saúde.

Actuación 53

Desenvolver obradoiros de educación para a saúde nos centros de ensino.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de obradoiros desenvolvidos
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 54

Continuar coa realización de charlas sobre saúde e outras que permitan mellorar a calidade de vida e o autocoidado das mulleres.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

Temporalidade

- 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de charlas desenvolvidos
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Actuación 55

Elaborar e difundir materiais divulgativos sobre a saúde das mulleres, tendo en conta a perspectiva de xénero no seu deseño.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Comunidade sanitaria

Temporalidade

- 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de materiais elaborados
- Canle de difusión

Obxectivo específico 3: Fomentar una maior corresponsabilidade por parte dos homes nas tarefas de coidado.

Actuación 56

Realizar campañas de información sobre a necesidade dunha repartición equilibrada e non sexista das responsabilidades familiares entre mulleres e homes.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de campañas realizadas
- Canle de difusión

Actuación 57

Continuar co deseño de obradoiros prácticos dirixidos aos centros de ensino para a promoción da corresponsabilidade.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Educación
- Comunidade escolar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número e tipo de obradoiros realizados
- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Obxectivo específico 4: Realizar actuacións para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

Actuación 58

Organización de campañas de sensibilización dirixidas as/os empresarios/as para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local

Temporalidade

- 2021 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de campañas realizadas
- Número de empresas implicadas
- Número de contactos ou reunións establecidas
- Número de acordos alcanzados

Actuación 59

Apoiar e promocionar aquelas iniciativas municipais que faciliten a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Emprego
- Axencia de Emprego e Desenvolvemento Local
- Concellería de Participación Veciñal

Temporalidade

- 2020 e 2022

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de iniciativas apoiadas
- Número de persoas ou empresas beneficiarias
- Canles de difusión

Actuación 60

Continuar coas actividades de conciliación de Diverteo.

Departamento (s) ou axente (s) responsables

- Concellería de Igualdade
- Concellería de Benestar

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023

Indicadores de seguimento e avaliación

- Número de persoas participantes
- Grao de satisfacción das persoas participantes

6. Avaliación

O sistema de avaliación deste *IV Plan de igualdade e da prevención da violencia de xénero* preséntase como un mecanismo que permite comprobar o grao de consecución dos obxectivos propostos mediante unha serie de indicadores.

Por un lado, elaboraranse indicadores **cuantitativos**, referidos ao número de persoas beneficiarias, o grao de satisfacción, a eficacia das accións, a súa calidade e utilidade con respecto aos obxectivos globais do plan e os específicos de cada acción.

Por outro, elaboraranse indicadores **cualitativos**, cuxo obxectivo é recoller información acerca da opinión e puntos de vista das persoas implicadas na posta en marcha e desenvolvemento do plan.

Como ferramentas de traballo para facilitar o sistema avaliación do Plan, elaboráronse unhas **fichas de seguimento e avaliación** das actuacións (ver anexo 1) que deberán cubrir as persoas responsables da implantación do plan.

Ao finalizar cada semestre, os departamentos implicados na execución do plan reuniranse para realizar un informe de seguimento que reflecta o impacto de xénero das actuacións desenvolvidas.

Unha vez rematada a vixencia IV Plan de igualdade, realizarase un informe final, que servirá para coñecer o grao de cumprimento das actuacións realizadas e o impacto de xénero.

7. Anexos

ANEXO 1:

FICHA DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

FICHA DE SEGUIMIENTO	
IV Plan de Igualdade e da prevención da violencia de xénero	
Área	
Obxectivo xeral	
Obxectivo específico (escribalo ou indique o número)	
Nº de actuación	
Departamento ou axente implicado	
Persoa responsable da actividade	
Nome da actividade	
Data de realización	
Lugar	
Duración (núm. horas)	
Descrición da actividade	
Persoas, entidades ou departamentos implicadas	
Indicadores	
Orzamento destinado	
Valoración xeral da actividade	
Observación ou incidencias	

FICHA DE AVALIACIÓN							
IV Plan de Igualdade e da prevención da violencia de xénero							
Nº DA ACTUACIÓN	SITUACIÓN				DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN	INDICADORES DE AVALIACIÓN	ORZAMENTO DESTINADO
	Iniciada	En proceso	Finalizada	Non iniciada			

ANEXO 2:

MARCO NORMATIVO

Os obxectivos e actuacións establecidos no plan enmárcanse nas seguintes normativas e recomendacións emitidas en materia de igualdade de oportunidades por organismos internacionais, europeos, estatais, autonómicos e locais.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Amsterdam (1997).
- Programas de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 e 1996-2000).
- Recomendacións do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia (2002).
- Directiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, relativa á igualdade de trato entre mulleres e homes sobre o acceso ao emprego, á formación, á promoción profesional e ás condicións de traballo.
- Resolución 2003/C 260/03, do Consello, sobre iniciativas para loitar contra a trata de seres humanos, en particular mulleres.
- Carta europea para a igualdade de mulleres e homes na vida local.
- Directiva 2006-54 CE sobre a igualdade de oportunidades e de trato entre mulleres e homes.
- Plan de traballo para a igualdade entre mulleres e homes (2006-2010).
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións sobre a igualdade entre mulleres e homes (2007).
- Programa comunitario de fomento do emprego e da solidariedade social (PROGRESS) (2007-2010).
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Estambul, 11.V.2011 (Ratificado por España no 2014).

ÁMBITO ESTATAL

- Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia de xénero.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei orgánica 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).
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades (2014-2016).

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Plan de fomento da corresponsabilidade(2007).
- V Plan do Goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes (2007-2010).
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- VI Plan Galego para a igualdade entre homes e mulleres. (Estratexia 2013 - 2015).
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia (2016-2020).
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

ÁMBITO LOCAL

- Lei reguladora de bases do réxime local (1985).
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración local de Galicia.
- I Plan de Igualdade do Concello de Teo (2005 – 2009).
- II Plan de Igualdade do Concello de Teo (2010 – 2014).
- III Plan de Igualdade do Concello de Teo (2015 – 2018).

ANEXO 3:

GLOSARIO DE TERMOS

ACCIÓN POSITIVA

Medidas dirixidas a un grupo determinado coas que se pretende suprimir e previr unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

ANDROCENTRISMO

Enfoque nas investigacións e estudos dende a única perspectiva do xénero masculino. Nunha sociedade androcéntrica, o masculino tómase como modelo que cómpre imitar.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisión etc. entre homes e mulleres, debidas aos roles que tradicionalmente se lles asignaron.

APODERAMENTO

Concepto cunha dobre dimensión, unha individual, de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

COEDUCACIÓN

Educación centrada nas alumnas e nos alumnos, considerando ambos os colectivos como grupos en igualdade de dereitos e de oportunidades.

COTA

Proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrir un desequilibrio, xeralmente en canto ao acceso a posicións de toma de decisións, oportunidades de formación ou postos de traballo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación na que se trata a unha persoa dun modo desfavorable por razón do seu sexo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación na que unha lei, unha política ou unha acción aparentemente neutrais teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro xénero.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Medida que pretende garantir un resultado favorable na incorporación do colectivo discriminado a unha actividade determinada. Incide no momento de chegada.

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

FEMINISMO

Corrente de pensamento en permanente evolución pola defensa da igualdade de dereitos e oportunidades de ambos sexos.

FEMISMO

É o fenómeno de discriminación e infravaloración dos homes por parte das mulleres.

IGUALDADE ENTRE OS SEXOS

Situación na que todas as persoas son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións causadas polos roles tradicionais. Ter en conta, valorar e potenciar por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e de mulleres.

MACHISMO

O machismo é considerado unha opresión cara ao sexo feminino e unha das máis importantes lacras sociais.

MAINSTREAMING

Relativo á organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que a igualdade de xénero se incorpore a todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas por parte das persoas involucradas na adopción de decisións.

MICROMACHISMO

Consiste nunha práctica de violencia na vida cotiá que sería tan sutil que pasaría desapercibida pero que reflicte e perpetuaría as actitudes machistas e a desigualdade das mulleres respecto aos homes. Comprende un amplo abanico de manobras

interpersoais e sinálase como a base e caldo de cultivo das demais formas de a violencia de xénero: malos tratos psicolóxicos, emocional, físico, sexual e económico. Trataríase ademais de prácticas lexitimadas pola contorna social, en contraste con outras formas de violencia de xénero, denunciadas e condenadas habitualmente.

POLÍTICAS DE IGUALDADE

Marcos referenciais de actuación política que consideran o principio de igualdade de trato e, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL

Mecanismo polo que se socializan dun xeito diferente e desigual mulleres e homes. A intervención dos axentes de socialización xoga un papel clave que marca esa diferenciación.

SEXISMO

Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abrangue todos os ámbitos da vida e das relacións humanas; a linguaxe é un factor importante na súa superación.

SEXO/XÉNERO

O concepto xénero fai referencia ás diferenzas sociais, por oposición ás biolóxicas entre homes e mulleres (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas coma dentro dunha mesma cultura.

TEITO DE CRISTAL

Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino que lles impide ás mulleres acceder a postos destacados socialmente.

VIOLENCIA DE XÉNERO

A sociedade androcéntrica, fundamentada nunha relación de desigualdade entre os xéneros masculino e feminino, asentou tradicionalmente modos de relación entre as persoas, inxustificables pero evitables, como a violencia de xénero.

