

PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MULLERES E HOMES

2020-2024

# CONCELLO DE FISTERRA



**EDITA:** *Concello de Fisterra. Concellería de SS.SS*

**ELABORACIÓN Y REDACCIÓN:** *Nos Igualdade.*

# ÍNDICE.

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO	7
CARÁCTERÍSTICAS DO CONCELLO DE FISTERRA <i>ANÁLISE DAFO</i>	10
PRINCIPIOS ORIENTADORES	19
CARÁCTERÍSTICAS E FASES DE ELABORACIÓN DO I PIOM	21
LIÑAS ESTRATÉXICAS E CONTIDO DO I PIOM	24
SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN	75

*Estar comprometido/a coa **igualdade de oportunidades entre mulleres e homes**, significa crer que **outra sociedade é posible**. Unha sociedade, onde mulleres e homes teñan os mesmo dereitos, as mesmas oportunidades e a mesma dignidade que lles permita desenvolver a súa vida de maneira plena. Significa traballar conscientemente e incorporar políticas públicas de igualdade que nos acheguen cada día mais a un mundo mais **xusto, sostible e igualitario**. En definitiva, un mundo mellor.*

*Con este obxectivo, presentamos o **I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Fisterra 2020-2024**. Un plan estratéxico que sirva de motor para unha transformación social que nos permita seguir mudando cara a unha sociedade mais igualitaria.*

*Un plan que pon de manifesto o **compromiso das persoas responsables da xestión municipal en favor da igualdade de xénero**. Dende o convencemento de que o avance socioeconómico, cultural e social da nosa sociedade depende sen lugar a dúbidas de que mulleres e homes teñan os mesmos dereitos e oportunidades, sen que os obstáculos de xénero constitúan unha limitación para o desenvolvemento persoal, laboral e familiar da vida das persoas.*

*Como Alcalde do concello de Fisterra, síntome orgulloso do compromiso adquirido para facer do noso **concello** un lugar onde a **igualdade sexa á base da convivencia**.*

**Xosé Marcote Suárez**  
ALCALDE DE FISTERRA

# INTRODUCCIÓN

A igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental que constitúe un valor esencial para construír un mundo mais democrático, equitativo, pacífico, próspero e sostible. Moitas das sociedades actuais teñen recoñecido este dereito, pero non abonda con recoñecelo senón que é necesario que se exerza de maneira efectiva e se implemente en tódolos ámbitos da vida das persoas.

A pesar dos numerosos regulamentos xurídicos, tanto a nivel rexional, nacional como internacional, e os avances alcanzados nos últimos anos, a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes aínda non é unha realidade. Na práctica, mulleres e homes non gozan dos mesmos dereitos e das mesmas oportunidades. Persisten as desigualdades políticas, sociais, económicas, educativas etc, que son o resultado de estruturas socioculturais historicamente arraigadas que se fundamentan en roles e estereotipos de xénero que están presentes na familia, na educación, nos medios de comunicación, no mundo laboral, e nas estratexias de organización social. É necesario realizar cambios estruturais en tódolos ámbitos para promover un cambio de mentalidades e consciencia na cidadanía que traia consigo cambios reais e perceptibles na vida cotiá das persoas e por conseguinte a transformación da sociedade tal e como a coñecemos.

As mulleres xogan un papel fundamental no desenvolvemento sostible no medio rural, supoñen case a metade da poboación das zonas rurais e exercen funcións de vital importancia para o mantemento da sociedade rural no territorio. A aportación das mulleres é pouco visible. Ocupan taxas altas de desemprego, sofren segregación horizontal e vertical, sobrecarga de traballo baseada nos roles e estereotipos de xénero, o que pode xerar situacións de violencia, maiores dificultades de conciliación e escasa corresponsabilidade por parte dos homes.

A administración local como administración máis próxima a cidadanía ten a responsabilidade de levar a cabo políticas públicas que repercutan no benestar das súas veciñas e dos seus veciños. A igualdade de xénero ademais de ser unha obrigaón normativa, repercute beneficiosamente no conxunto da sociedade sendo un aspecto central da vida económica, social, cultural e política. Dende o concello de Fisterra ademais iniciamos este proceso de elaboración dun Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes co obxecto de establecer unha estratexia

para a aplicación das políticas de igualdade que conterá as liñas de actuación necesarias para implementar un plan de Igualdade adaptado a realidade e as necesidades actuais do concello detectadas no proceso de diagnóstico da realidade municipal.

Cando queremos promover un cambio e establecer estratexias de actuación é necesario analizar o contexto onde queremos actuar. Por iso, non podemos obviar o momento social, económico e sanitario no que se está a redactar este Plan de Igualdade, pois a crise sanitaria da COVID 19 afecta a tódolos ámbitos da vida da persoas e como sabemos das mulleres en maior medida, pois esta pandemia puxo enriba da mesa aos coidados como parte esencial da vida das persoas e son maioritariamente as mulleres as que realizan esas funcións de coidadoras ata o de agora sen demasiada valoración social.

Este contexto global da COVID 19, está paralizano e en algún casos retrocedendo os dereitos e oportunidades para moitas mulleres, moitas mulleres renunciando as súas carreiras profesionais pola falta de conciliación, violencia de xénero ante esta situación de incertidume global, peores condicións laborais... xa dicía Simone de Beauvoir que “Non esquezades nunca que bastará unha crise política, económica ou relixiosa para que os dereitos das mulleres se cuestionen”.

A pesar da situación actual o concello de Fisterra, quere asumir o compromiso do establecemento de I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, o que permitirá levar a cabo unha estratexia a medio-longo prazo de implementación de políticas de igualdade que incidan nos roles e estereotipos e combater a reprodución das desigualdades de xénero.

Este I Plan de Igualdade Municipal supón un marco de actuación que integra o principio rector da transversalidade, como unha estratexia para promover a igualdade de oportunidades dun xeito global e integral, que implica a introdución do enfoque ou perspectiva de xénero en tódalas políticas, programas e actuacións na administración local de xeito transversal.

Este I Plan de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Fisterra establece un período de vixencia de catro anos, o transcorrido entre o 2020 e o 2024.

# MARCO NORMATIVO

O recoñecemento explícito da desigualdade entre mulleres e homes por parte dos poderes públicos foi xerando todo un marco normativo referencial no que se recolle e xustifica a necesidade de poñer en marcha medidas e estratexias orientadas a consecución da igualdade de oportunidades. O dereito a igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosas lexislacións a nivel internacional, nacional e rexional os cales se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste Plan de Igualdade de Oportunidades Municipal (en diante PIOM):

A nivel internacional as Nacións Unidas asumiron (1945) na súa carta fundacional o compromiso coa igualdade de dereitos de homes e mulleres. A partir de ese momento, houbo numerosos acordos internacionais aprobados, estratexias e instrumentos xurídicos adoptados que apostaron pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Entre eles:

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Declaración do Ano Internacional da Muller 1975.
- Convención para a Eliminación de todas as formas de Discriminación contra a Muller 1979 (CEDAW).
- Declaración sobre la eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión de Dereitos Humanos 1997.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.
- Obxectivos de Desenvolvemento Sostible. Obxectivo 5: Lograr a igualdade entre os xénero e empoderar a tódalas mulleres e nenas.

A nivel Europeo, o principio de igualdade entre mulleres e homes é un principio fundamental do dereito comunitario e as directivas e outros actos adoptados segundo este principio desenvolven un importante papel na mellora da situación das mulleres e do avance da igualdade. Dende a creación da Comunidade Económica Europea en 1957, o principio de Igualdade entre mulleres e homes forma parte dos diferentes tratados constitutivos como o Tratado de Ámsterdan 1997.

Ademais:

- Recomendación do Comité de Ministros sobre a protección das mulleres contra a violencia 2002.
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento europeo e do Consello, relativa a igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Informe da Comisión sobre a igualdade entre mulleres e homes 2005.
- Directiva 2006/54/CE, sobre igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes 2006.
- Recomendacións do Consello de Europa de Lisboa.
- Programa comunitario de fomento do emprego e da solidariedade social (Progress)
- Programa de acción comunitaria Daphe I e II.
- Convenio do Consello de Europa sobre a prevención e a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Convenio de Estambul. Maio 2011 e ratificado por España no ano 2014.
- Estratexia Europea para a equidade de xénero 2016-2019.
- Pacto Europeo pola igualdade de xénero 2011-2020.

A nivel nacional, xa na Constitución Española de 1978, nos artigos 9.2 e 14 establece os principios de igualdade ante a lei e a responsabilidade dos poderes públicos na promoción de condicións efectivas e reais de igualdade e liberdade prohibíndose calquera tipo de discriminación. A partir dese momento sucedéronse diferentes normativas que foron ampliando os dereitos en materias de igualdade.

- Lei 27/2003 do 31 de marzo, reguladora da orde de protección da vítimas de violencia de xénero.
- Lei 30/2003 do 13 de outubro, sobre medidas para a incorporar a valoración de 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.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.



- Estratexia nacional para a Erradicación da Violencia contra a Muller 2013-2016.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero 2017.
- RD lei 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2018-2021.

A nivel autonómico, no artigo 4.2 do Estatuto de Autonomía de Galicia do ano 1981, asúmese como competencia dos poderes públicos galegos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas, e eliminar os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, así como facilitar a participación de todas as persoas galegas na vida política, económica, cultural e social.

- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 2/ 2007, do 28 marzo, do traballo en igualdade das mulleres galegas.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.
- I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
- Plan galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018-2021.

# CARACTERÍSTICAS DO CONCELLO DE FISTERRA. ANÁLISE DAFO

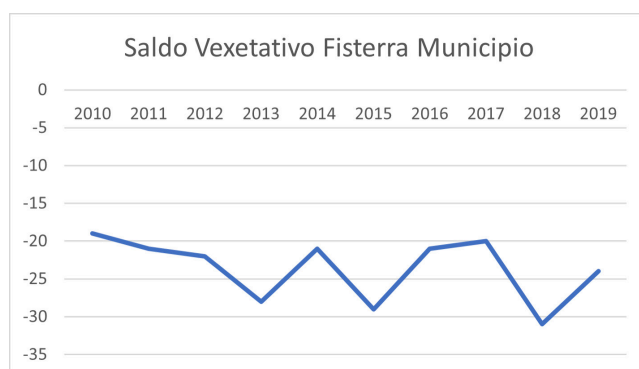
Fisterra é un concello que conta no ano 2019 con 4.708 habitantes distribuídos entre 2.380 homes e 2.328 mulleres. Xunto aos concello de Cee, Corcubión, Dumbría e Muxía forman a comarca de Fisterra. O concello de Fisterra, está composto por catro parroquias: Fisterra, Duyo, San Vicente de Duyo e Sardiñeiro.

A poboación do concello de Fisterra supón un 22% da poboación da comarca, moi parecida a poboación feminina do noso concello que supón o 21% da porcentaxe feminina da comarca.

Con respecto a situación sociodemográfica, as características fundamentais son:

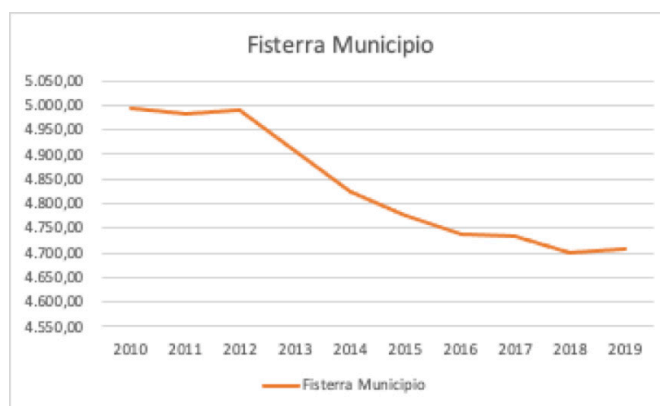
## 1. POBOACIÓN.

A poboación do concello de Fisterra ven mantendo unha evolución demográfica descendente na última década cun saldo vexetativo negativo.



Dende o ano 2010 Fisterra perdeu arredor de 280 habitantes, como a maioría dos concellos rurais de Galicia, pois a mesma situación vémosla na comarca cunha perda constante nos últimos 10 anos de 2.261 habitantes. Creemos importante salientar que aínda que a tendencia é o descenso

poboacional, nos dous últimos anos 2019 e 2020, Fisterra non perdeu poboación senón que gañou un total de 80 habitantes, aínda que é un número leve pode significar un cambio de tendencia, haberá que analizar progresivamente se é así.



A perda poboacional pode deberse a varios factores un deles os saldo vexetativo negativo como vimos anteriormente que é o caso de Fisterra, pero tamén se pode explicar polo saldo migratorio ou pola combinación de ámbolos dous.

Con respecto ao saldo migratorio estase a dar unha tendencia de equilibrio entre as saídas e as entradas de habitantes.

EMIGRACIÓN FISTERRA POR SEXO			
	TOTAL	HOMES	MULLERES
EMIGRACIÓN			
2010	130	70	60
2011	129	66	63
2012	126	65	61
2013	178	99	79
2014	130	73	57
2015	159	82	77
2016	115	52	63
2017	153	81	72
2018	122	61	61
2019	118	61	57

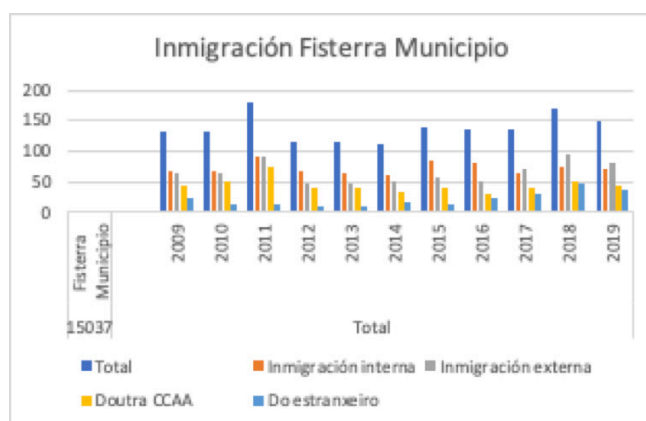
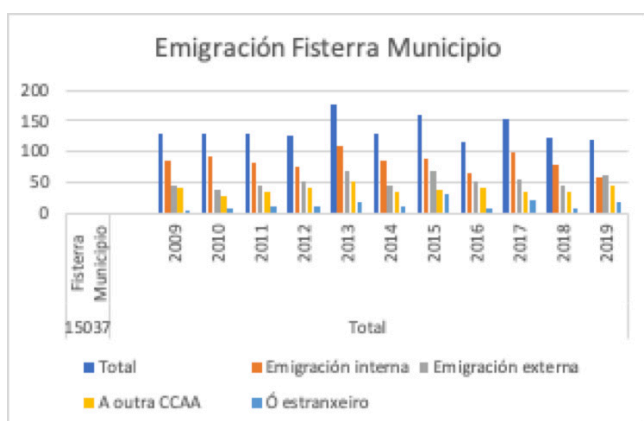
FONTE IGE. Instituto Galego de Estadística

IMIGRACIÓN FISTERRA POR SEXO			
	TOTAL	HOMES	MULLERES
IMIGRACIÓN			
2010	132	64	68
2011	180	97	83
2012	116	63	53
2013	115	60	55
2014	113	58	55
2015	140	81	59
2016	135	78	57
2017	136	73	63
2018	171	92	79
2019	150	89	61

FONTE IGE. Instituto Galego de Estadística

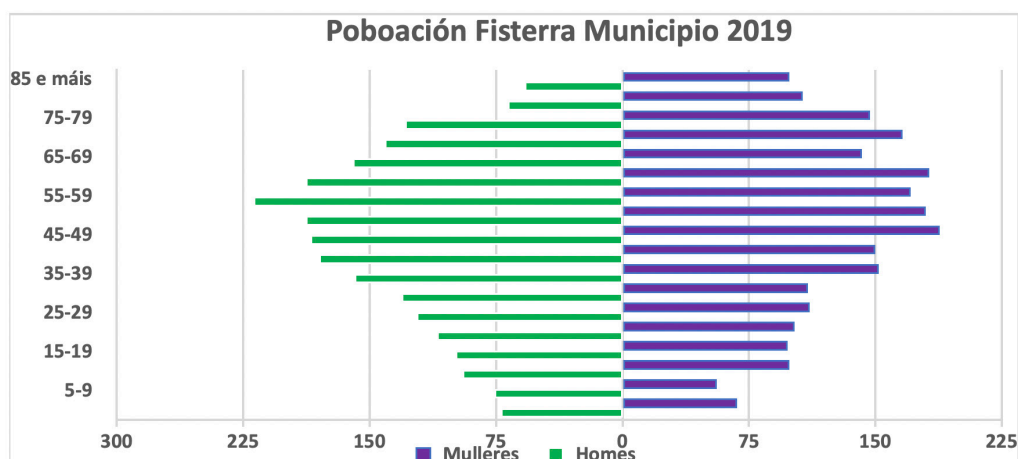
Na maioría dos anos na última década houbo mais emigración que inmigración o que axuda a explicar a perda poboacional. Vemos tamén que dende o ano 2018 a inmigración aumentou o que abala o crecemento da poboación nos últimos dos anos como salientamos anteriormente. Se se mantén esta tendencia pode supoñer un factor que potencie o dinamismo socioeconómico

do concello. A idade medias das persoas inmigrantes está no grupo de 30 a 54, idade potencialmente activa e o 45% desta poboación, está representada por mulleres o que demostra que cada vez mais a inmigración en idade de traballar tamén é feminina.



## 2. ESTRUCTURA POBOACIONAL

A estrutura demográfica da poboación de Fisterra vista na gráfica da pirámide poboacional, amosa unha poboación bastante equilibrada en canto ó sexo da poboación. Non existen notables diferenzas entre mulleres e homes en ningún grupo de idade, aínda que hai mais homes que mulleres en case todos os grupos de idade, agás a partires dos 70 anos en diante, onde o número de mulleres empeza a ser superior a dos homes gradualmente, aspecto contextual que indica unha maior esperanza de vida da mulleres con respecto aos homes e o avellentamento maioritariamente feminino.



En canto a distribución da poboación por idade, a pirámide amosa a estrutura típica onde os grupos de idade con maior peso son as persoas adultas e anciás, co conseguinte avellentamento da poboación. Esta pirámide denominada regresiva dáse nos países desenvolvidos onde a natalidade descende pola incorporación tardía o mercado laboral das xeracións en idade de traballar, por temor a non poder desenvolver súa profesión en igualdade de condicións laborais, así como o lastre que significa a maternidade para as carreiras profesionais das mulleres o que sumamos a maior esperanza de vida das persoas gracias aos avances médicos. Por outro lado, as crises económicas, sociais e sanitarias dos últimos anos tamén condicionaron e seguen condicionando o descenso severo da natalidade.

### 3. INDICADORES DE FECUNDIDADE

INDICADORES DE FECUNDIDADE				
	Taxa bruta natalidade	Taxa xeral de fecundidade	Idade media de maternidade	Índice simétrico de fecundidade
2015	5,69	27,3	33,25	0,93
2016	5,72	28,07	31,76	0,98
2017	5,95	29,78	31,65	1,11
2018	5,55	28,24	30,69	1,05
IGE. Indicadores demográficos				

Como podemos observar a taxa bruta de natalidade (nacidos/as vivos por 1000 habitantes) no ano 2018 situouse en 5,55 pero si observamos os anos anteriores a taxa bruta de natalidade tivo unha progresión ascendente, salvo no ultimo ano de referencia.

Isto está directamente relacionado coa taxa xeral de fecundidade que como podemos observar na táboa vai en ascenso progresivamente ata o ano 2018 que descende. En consonancia con este proceso a idade media da maternidade descende progresivamente nos últimos anos pasando de 33,25 anos no 2015 a 30,69 anos no 2018. Esta situación é contraria a tónica comarcal que segue a tendencia xeral de incremento da idade de maternidade situándose no ano 2018 en 32,55 anos de idade media da maternidade.

Pola súa banda, o índice sintético de fecundidade (media de fillos/as por muller) pasou de 0,93 no ano 2015 a 1,05 no ano 2018, que a pesar do aumento e da mellora, aínda está moi lonxe da taxa de relevo xeracional que se sitúa en 2,1 fillos por muller.

FISTERRA			
	TOTAL	HOMES	MULLERES
ÍNDICE DE DEPENDENCIA GLOBAL			
2010	50,4	44,68	56,3
2011	51,77	46,18	57,5
2012	53,31	48,44	58,28
2013	53,88	49,31	58,53
2014	55,17	50,87	59,54
2015	57,05	52,89	61,25
2016	57,77	52,97	62,65
2017	58,9	53,83	64,08
2018	59,96	54,9	65,12
2019	60,57	55,85	65,57
IGE. Indicadores demográficos			

O incremento de persoas en idade avanzada, en particular de mulleres, tradúcese no aumento dos índices de dependencia das persoas do concello. Como podemos observar o índice de dependencia aumentou de maneira progresiva nos últimos dez anos. Poñemos o foco en que o índice de dependencia de Fisterra está feminizado xa que en tódolos anos a porcentaxe de persoas dependentes é maior nas mulleres que nos homes.

#### 4. NIVEL FORMATIVO

En relación ao nivel de instrución de persoas de 16 anos e mais do concello de Fisterra, os últimos datos son do censo de poboación e vivendas do ano 2011, nel apréciase a existencia dun baixo nivel educativo, pois a maioría da poboación concéntrase entre os que teñen sen completar bacharelato elemental, ESO ou EXB (35%) e en segundo lugar os que teñen menos de 5 anos de escolarización (25.9%) seguindo a tónica comarcal.

POBOACIÓN DE 16 E MÁIS ANOS EN VIVENDAS FAMILIARES SEGUNDO O SEXO E O NIVEL DE ESTUDOS. FISTERRA			
	TOTAL	HOMES	MULLERES
TOTAL	4269	2193	2176
NON SABE LER OU ESCRIBIR	118	27	91
MENOS DE 5 ANOS DE ESCOLARIZACIÓN	1132	541	591
SEN COMPLETAR BACHARELATO ELEMENTAL, ESO OU EXB	1537	841	696
BACHARELATO ELEMENTAL, ESO OU EXB COMPLETO	966	491	475
BACHARELATO SUPERIOR BUP/LOXSE, COU/PREU	218	99	119
FPI, FP GRAO MEDIO, OFICIALÍA INDUSTRIAL	134	72	62
FPII, FP GRAO SUPERIOR, MESTRÍA INDUSTRIAL	98	61	37
DIPLOMATURA, ARQUITECTURA, ENXEÑERÍA TÉCNICA	92	26	66
LICENCIATURA, ARQUITECTURA, ENXEÑERÍA SUPERIOR	73	35	38
DOCTORAMENTO	1	0	1
INE. Censo de poboación e vivendas 2001.			
Elaboración propia.			

Podemos destacar a maior presenza de mulleres nos niveis inferiores e superiores. Esta situación é o resultado da evolución da presenza das mulleres nos sistema educativo o longo das últimas décadas. Mentres que entre os grupos de maior idade as mulleres tiveron menos posibilidades de acceso a educación, as xeracións mais mozas desfrutaron, en xeral, dunha maioritaria igualdade no acceso a mesma. Se aprecia el maior nivel formativo das mulleres que pode explicarse pola

súa maior permanencia no sistema educativo e un mellor rendemento académico de aí que o número de mulleres en educación superior sexa maior ca dos homes.

## **5. MERCADO LABORAL**

A estrutura económica e de mercado de traballo de Fisterra caracterízase pola masculinización da poboación activa (71%) e a feminización da poboación inactiva (66%), seguindo a tónica do contexto comarcal e autonómico, clasificándose en mulleres que se dedican as tarefas do fogar (98,7%) e pensionistas (68%).

O paro no concello de Fisterra está feminizado, pois en tódolos grupos de idade o número de paradas mulleres supera o de homes. O sector económico no que mais afecta o paro é o sector servizos, un dos sectores con mais peso dentro da estrutura socioeconómica municipal.

As ocupacións mais masculinizadas no concello de Fisterra son as relacionadas coa pesca e co sector servizos, mentres que as mulleres están de maneira maioritaria no sector servizos e na restauración, sector con moito impulso nos últimos anos pola afluencia de visitantes por mor do camiño de Santiago. Un dos motores económicos fundamentais do concello de Fisterra na actualidade.

Con respecto a actividade empresarial, no concello de Fisterra as persoas titulares do Imposto de Actividade Económica -IAE-, creceu nos últimos anos pasando de 220 no anos 2016 a 252 no ano 2020. Aínda que o sector empresarial segue dominado en maior proporción por homes, o colectivo feminino leva os últimos anos crescendo de maneira estable cunha porcentaxe importante, no ano 2020 (43,65%). Concéntranse en actividades comerciais e hostalaría.

## **ANÁLISE DAFO**

A continuación presentarase as conclusións máis significativas da fase de diagnose realizada para o deseño e a realización do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Fisterra 2020-2025.

En esta fase de diagnose onde se analizaron datos cuantitativos (explotación de fontes estatísticas oficiais) e cualitativos (entrevistas e cuestionarios), realizouse unha análise da realidade social dende unha perspectiva de xénero que, que nos permitiu:

- Identificar debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades en materia de igualdade no concello de Fisterra.

As conclusións mais significativas estableceranse mediante unha análise DAFO. Estableceranse as DEBILIDADES e FORTALEZAS detectadas no concello de Fisterra (Internas) que nos darán pistas para o deseño do plan e o establecemento de obxectivos e as AMEAZAS e OPORTUNIDADES (externas ao concello) que poden favorecer ou frear a implementación do Plan.

## **FORTALEZAS**

- Valoración positiva respecto a establecer unha área específica de promoción da Igualdade así como a súa visibilización por medio da inclusión no nome da concellería.
- Valoración positiva da importancia do uso da linguaxe e imaxes non sexistas.
- Implicación do persoal técnico das áreas directamente implicadas ca implementación das medidas de igualdade (Educación Familiar).
- Implicación e colaboración dalgúñas áreas do concello non involucradas directamente coa igualdade, pero dispostas a traballar de maneira transversal.
- Redes de participación xa establecidas no concello, principalmente formadas por mulleres coas que poder traballar.
- Colaboración nos aspectos relacionados coa igualdade e a prevención da violencia de xénero cas principais administracións públicas.
- Implicación da comunidade educativa.
- Desenvolvemento de programas e accións con perspectiva de xénero para a promoción da igualdade e a prevención da violencia de xénero nos centros educativos municipais.
- O alumnado de educación secundaria reciben formación asiduamente e comprenden o que é a igualdade de xénero, e identifican algunhas das fendas de xénero.
- Servizos e programas de conciliación consolidados ( Escola infantil municipal, Servizo de axuda no fogar e programa de conciliación)
- Recursos materiais e humanos relacionados coas novas tecnoloxías que permitan acabar coa fenda dixital.

## **DEBILIDADES**

- Falta de recursos e orzamento específico de Igualdade.
- Falta dun equipo multidisciplinar formado para impulsar unha estratexia de transversalidade de xénero no concello.



- Moito do persoal técnico e político non posúen formación en igualdade.
- Falta de información para o acceso os recursos existentes.
- Escasa participación da poboación nas actividades convocadas polo concello en materia de igualdade.
- Feminización do envellecemento.
- Aumento do índice de dependencia global.
- Niveis insuficientes de coeducación.
- Escasa percepción na cidadanía da importancia da educación en igualdade e da consciencia de xénero.
- Roles e estereotipos seguen moi marcados e dificultan a conciliación da vida familiar, persoal e familiar.
- Persistencia de estereotipos e prácticas socioculturais que dificultan ou impiden a incorporación da muller a vida laboral.
- Maior índice de paro nas mulleres.

## **OPORTUNIDADES**

- Marco legal europeo, estatal e autonómico que ampara e impulsa a igualdade de oportunidades e a eliminación da violencia de xénero.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade e na eliminación da violencia de xénero.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo das mulleres.
- O establecemento do Obxectivo 5 en materia de Igualdade nos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Maior visibilización da promoción da igualdade nos medios de comunicación e RR.SS.

## **AMEAZAS**

- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetua os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.).
- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada.

- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que sitúan a mulleres e homes en condicións de desigualdade.
- Recortes orzamentarios en materia de Igualdade.
- Situación actual pola pandemia, que paraliza e incluso retrocede nos avances en materia de dereitos e oportunidades das mulleres.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- Existencia da violencia de xénero, que afecta principalmente as mulleres.

# PRINCIPIOS ORIENTADORES

As actuacións deste plan elaboráronse baseándose nos seguintes principios fundamentais:

- Principio de Igualdade de trato e de oportunidades: Entendido como a ausencia de toda discriminación no desenvolvemento dos distintos ámbitos da vida.
- Perspectiva de xénero: O xénero responde as atribucións de roles e estereotipos diferenciando a mulleres e homes en función do sexo co que nacemos.
- A perspectiva de xénero permítenos analizar como as mulleres e homes encóntranse en situacións diferenciadas a partir dunha construción social e cultural, intervindo dende esa situación de partida para introducir os cambios necesarios e conseguir que a igualdade sexa efectiva.
- Transversalidade: É a incorporación da perspectiva de xénero en tódalas actuacións e políticas municipais e non só nas políticas de igualdade. E dicir, mobilizar tódolos recursos e actuacións públicas para que actúen en favor da igualdade.
- Empoderamento: O empoderamento é unha ferramenta clave para as mulleres tanto na esfera individual como colectiva.
- É un proceso mediante o cal as mulleres toman conciencia das súas necesidades, intereses e desexos e adquiren as habilidades e coñecementos para incrementar a súa autonomía e adoptar as propias decisións, converténdose en suxeitos da súa propia vida.
- Accións positivas: Non hai dúbida algunha de que as mulleres encóntranse en situacións discriminatorias en moitos ámbitos da vida. As accións positivas actúan como medidas correctoras das desigualdades existentes co obxecto de facer efectiva a igualdade.
- Participación: Entendida como a implicación nos procesos de construción da sociedade, foi un principio orientador do plan dende distintos frontes, na elaboración, implementación, seguimento e avaliación. Pero tamén como unha área de traballo, na que establecemos como obxectivo fomentar non só a implicación das persoas de maneira individual e colectivamente, senón facelo dende modelos igualitarios partindo da existencia de ideas e valores arraigados aínda na nosa sociedade e que dificulta este proceso nas mulleres.
- Diversidade: A sociedade que nos rodea componse de persoas con distintas características: Idade, etnia, orientación sexual, clase social, diversidade funcional... Esta diversidade debe ser considerada e valorada como un elemento enriquecedor

da nosa sociedade e sempre dende o respecto.

- Non cabe dúbida que as atribucións de xénero encóntranse en tódalas persoas, pero as características desta diversidade en cada unha delas, deben de ser consideradas para detectar os intereses e necesidades particulares.

# CARACTERÍSTICAS E FASES DE ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

Os Plans de Igualdade de Oportunidades son unha ferramenta útil e eficaz para establecer unha estratexia de aplicación das políticas de igualdade que nos permitan promover e acadar maiores cotas de igualdade no territorio de aplicación.

Neste senso o concello de Fisterra emprende o deseño e realización do seu I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2020-2024), cuxo obxectivo é promover a integración da igualdade de oportunidades en tódolos aspectos da vida cotiá da cidadanía de Fisterra.

Dende o Concello de Fisterra lévase traballando activamente en materia de Igualdade e na prevención da violencia de xénero dende hai anos con distintos programas e actuacións. Pero será con este plan de Igualdade municipal onde se explícita o compromiso desta administración coa promoción da igualdade e a prevención da violencia de xénero.

Promover maiores cotas de consciencia sobre a sociedade patriarcal na que vivimos e fomentar na cidadanía cambios de mentalidades ata actitudes e comportamentos mais igualitarias é un principio básico na implementación deste primeiro Plan.

As características principais deste I Plan de Igualdade de oportunidades son:

- Plan Flexíbel, dinámico e adaptable ao contexto e a realidade do momento.
- Plan que pretende ser realista en base aos recursos e posibilidades do concello.
- Plan avaliable para poder medir o grao de implantación e de impacto na cidadanía.

Na metodoloxía empregada para elaborar o I Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes podemos distinguir tres fases das que se concluíron as liñas de actuación prioritarias:

1. Realización dunha diagnose da realidade en materia de igualdade baseada na análise estatística e datos cuantitativos relativos a situación das mulleres de Fisterra.
2. Confección de liñas estratéxicas de intervención e medidas de actuación baseadas nos resultados das técnicas cualitativas de investigación social empregadas para garantir a participación directa da cidadanía: formularios e entrevistas en profundidade.
3. Análise da coherencia e oportunidade realizada coa comparación con outros plans de igualdade a nivel autonómico e estatal.

## **FASES DE ELABORACIÓN DO PLAN:**

### **1. *Fase de diagnose da realidade en materia de igualdade baseada na análise de datos cuantitativos e cualitativos da situación en materia de igualdade.***

A elaboración do diagnóstico da situación de partida constituíu unha ferramenta inicial clave para o deseño posterior da estratexia de planificación. Tanto a explotación e análise de datos cuantitativos como as aportacións que se obtiveron como resultado das análises cualitativas tiñan por obxectivo ter unha visión global e máis real da situación municipal para así, inspirar e axudar na labor de deseño dos obxectivos e liñas estratéxicas de actuación do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do concello de Fisterra.

A realización da diagnose da realidade en materia de igualdade do concello, permitiunos tamén identificar aqueles aspectos da realidade do concello de Fisterra que puideran evidenciar situacións de desigualdade no municipio.

A situación do contexto actual na que se elaborou o Plan de Igualdade de Oportunidades debido a pandemia sanitaria da COVID 19, impediu que o traballo de recompilación de datos cualitativos se realizara por medio de sesións grupais presenciais (reunión de traballo conxunta, grupos de discusión...) pero realizamos sesións individuais de contactos con diferentes representantes de distintos axentes sociais do concello, así como a realización de formularios que enviamos a diferentes colectivos municipais entre eles alumnado de secundaria.

Realizáronse reunión con persoas representantes políticas, persoal técnico, representantes dos centros educativos do concello, asociacións... e se lle pasou un cuestionario ao alumnado de secundaria dos centros municipais.

Da realización da diagnose, puidemos sacar algunhas conclusións fundamentais que nos servirán de base para o establecemento de liñas de estratéxicas do plan, entre elas:

- Pouca percepción das discriminacións e pouca consciencia da necesidade de promover a igualdade de oportunidades e a prevención da violencia de xénero.
- Pouca participación social en moitas das actuacións que se levan a cabo non só

dende o concello, senón tamén dende os centros educativos.

- Normalización de actitudes e comportamentos discriminatorios e linguaxe violento entre a mocidade.
- Perpetuación das relacións sentimentais hexemónicas patriarcais.
- Roles de xénero e estereotipos fortemente establecidos.
- Escasa formación de redes municipais que promovan a participación.

As aportacións de diferentes persoas representan un valor engadido e un enriquecemento ao traballo de elaboración do plan de igualdade.

## ***2. Fase de deseño e elaboración do Plan de Igualdade.***

En base as análises e as conclusións realizadas na fase de diagnose, pásase a fase de deseño e elaboración estratéxica do Plan. Para a elaboración desta fase, realizouse unha reunión co persoal técnico e a responsable política encargadas das políticas de igualdade no concello.

Nesta fase se deseñan e definen o plan de acción ou estratexia que se levará a cabo dentro do Plan de Igualdade. Establécense os obxectivos, liñas estratéxicas, actuación e o seguimento e avaliación que se implementará o longo dos anos de vixencia do Plan. Unha vez elaborado pásase en forma de borrador para aportacións ou cambios pertinentes as persoas responsables municipais.

## ***3. Fase de redacción final e aprobación en pleno.***

En base a proposta inicial e as aportación recollidas redactouse o documento final do I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Fisterra para a súa aprobación no Pleno Municipal.

# LIÑAS ESTRATÉXICAS E CONTIDO DO I PLAN DE IGUALDADE

Segundo o artigo 46 da Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, un Plan de Igualdade é un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Un plan de Igualdade convértese así nunha ferramenta estratéxica fundamental para por en marcha políticas con enfoque de xénero dirixidas a superar a discriminación por razón de sexo e a promover a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través da implementación de medidas que promovan un cambio de conductas, actitudes e formas de relación. Pretende conseguir a consciencia e o compromiso da cidadanía ca igualdade de oportunidades. Así mesmo, centrámonos en facer consciente a sociedade de que a igualdade de oportunidades é un tema clave que afecta a tódolos aspectos da vida dunha persoa, así como a súa situación na sociedade e a súa contribución a mesma.

Este I PIOM caracterízase pola súa capacidade de adaptación e permeabilidade aos cambios e necesidades que se produzan ao longo da súa vixencia, e que irá determinado polos resultados no sistema de avaliación previsto.

As liñas estratéxicas e obxectivos que se estableceron e que sentarán a liña directriz do traballo para o establecemento da igualdade de oportunidades no noso concello son:

## LIÑA EXTRATÉXICA 1:

### INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Obxectivo Xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.1: Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

Obxectivo específico 1.2: Promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.



## LIÑA EXTRATÉXICA 2:

### EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

Obxectivo Xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.1: Fomentar a realización de accións dirixidas a visibilización, o empoderamento das mulleres.

Obxectivo específico 2.2: Potenciar a creación de redes de mulleres e promover as xa existentes.

Obxectivo específico 2.3: Fomentar a participación de mulleres en accións formativas de novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital.

## LIÑA EXTRATÉXICA 3:

### EDUCACIÓN EN IGUALDADE

Obxectivo Xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.1: Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha educación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.2: Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

## LIÑA EXTRATÉXICA 4:

### PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivo Xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.1: Fomentar a sensibilización na cidadanía sobre a violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

Obxectivo específico 4.2: Potenciar a información sobre prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia na súa erradicación.

## LIÑA EXTRATÉXICA 5:

### CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

Obxectivo Xeral: Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facela efectiva.

Obxectivo específico 5.2: Potenciar a creación de servizos tendentes a facilitar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.



## INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL

*"A igualdade de xénero debe ser un compoñente central en calquera intento para resolver os problemas sociais, económicos e políticos."*

– KOFI ANNAN

## **1. INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

A análise da realidade móstranos unha sociedade na que as mulleres e os homes encóntranse en situacións moi distintas, onde as mulleres están en situación moi desvantaxosas en moitas das esferas da súa vida. Así mesmo, é necesario ter en conta esta situación de partida para garantir a efectividade do principio de igualdade de trato e de oportunidades, dado que tratar como iguais a quen parte dunha situación discriminatoria non nos levará a unha situación de igualdade real.

As políticas públicas non son neutras, senón que reflexan e incluso sosteñen e reforzan esta situación, se non actuamos considerando este punto de partida desigual.

Por tanto, ante esta situación faise necesario no só implantar medidas en favor das mulleres que permitan corrixir as desigualdades existentes, senón tamén establecer os mecanismos necesarios para visibilizar as necesidades e discriminacións existentes. Todo elo co obxecto de crear as actuacións para que a igualdade sexa un feito e non se perpetúe a discriminación.

A perspectiva de xénero debe incluírse en tódalas políticas públicas de maneira transversal e non só as específicas de igualdade. A aplicación transversal da perspectiva de xénero como estratexia nas políticas municipais, permítenos a visibilización da situación real que viven mulleres e homes e as consecuencias de esta situación sobre a que se fai necesario intervir. Desta maneira increméntase a eficacia de tódalas políticas públicas co obxectivo de conseguir este dereito fundamental, posto que non só se dirixe a cidadanía senón tamén á propia administración aproveitando todo o seu potencial.

### **OBXECTIVO XERAL:**

Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.1:**

Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

#### ACTUACIÓNS:

- 1.1.1. Creación da Comisión de Igualdade de carácter interdepartamental que teña como finalidade impulsar e implementar accións recollidas neste I Plan de Igualdade, así como facer o seguimento e avaliación.
- 1.1.2. Incorporar progresivamente a variable xénero na recollida de datos, memorias, estudos, estatísticas e investigacións que se realicen no concello co obxecto de elaborar programas de actuación tendentes a igualdade.
- 1.1.3. Desenvolver e difundir accións formativas e ofrecer materiais ao persoal municipal sobre a incorporación da perspectiva de xénero na políticas municipais.
- 1.1.4. Priorizar a adxudicación de contratos de servizos a empresas que teñan plan de igualdade ou medidas tendentes a igualdade
- 1.1.5 .Manter e fomentar a colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cas principais administracións públicas ou con entidades e empresas privadas.

#### OBXECTIVO ESPECÍFICO 1.2:

Promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

- 1.2.1. Implantar medidas para a sensibilización do persoal municipal sobre a importancia de empregar imaxes e linguaxe inclusivo e non discriminatoria nas comunicacións tanto internas como externas.
- 1.2.2. Fomentar a focalización das accións e programas de promoción da igualdade segundo o público ao que se dirixa.

## **ACTUACIÓN 1.1.1.**

**Creación da Comisión de Igualdade de carácter interdepartamental que teña como finalidade impulsar e implementar accións recollidas neste I Plan de Igualdade, así como facer o seguimento e avaliación.**

### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.1: Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

### **3. Descrición da actividade.**

Constituír a comisión de Igualdade para realizar as tarefas de implementación, seguimento e avaliación de I PIOM.

### **4. Obxectivos.**

Crear a comisión de igualdade que será a encargada da implementación, seguimento e avaliación do plan.

### **5. Colectivos beneficiarios.**

Persoal municipal.

### **6. Calendarización.**

Primeiro trimestre de 2021.

### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### **8. Indicadores.**

- Acta de constitución da comisión de Igualdade.
- Nº de persoas que forman a constitución desagregadas por sexo.
- Nº de reunións desenvoltas pola Comisión de Igualdade.
- Nº de Informes e seguimentos presentados.
- Nº de fichas de actividade.

### **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 1.1.2.

**Incorporar progresivamente a variable xénero na recollida de datos, memorias, estudos, estatísticas e investigacións elaboradas polos distintos servizos municipais.**

### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.1: Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

### **3. Descrición da actividade.**

Ir incorporando a desagregación por sexo e a perspectiva de xénero a tódolos documentos que se vaian realizando en tódolos departamentos da administración local.

### **4. Obxectivos.**

Incorporar en tódolos documentos da administración local a variable xénero.

### **5. Colectivos beneficiarios.**

Persoal municipal.

### **6. Calendarización.**

Todo o período.

### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### **8. Indicadores.**

- % e nº de estatísticas, estudos e informes onde se inclúa a variable xénero.
- Tipo de documentación procesada.

### **9. Organismo/entidade responsable.**

Todos os departamentos municipais.

## **ACTUACIÓN 1.1.3.**

### **Desenvolver e difundir accións formativas e ofrecer materiais ao persoal municipal sobre a incorporación da perspectiva de xénero na políticas municipais.**

#### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

#### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.1: Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

#### **3. Descrición da actividade.**

Realización de accións formativas e informativas dirixidas ao persoal municipal tendentes a sensibilizar, formar e informar sobre a importancia de incluír a perspectiva de xénero no traballo cotiá de administración local.

#### **4. Obxectivos.**

Concienciar, formar e informar ao persoal municipal sobre a importancia da incorporación da perspectiva de xénero na documentación municipal.

#### **5. Colectivos beneficiarios.**

Persoal municipal.

#### **6. Calendarización.**

Todo o período.

#### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### **8. Indicadores.**

- Nº de accións formativas sobre igualdade de xénero.
- Nº de accións informativas sobre a igualdade de xénero.
- Tipo de accións formativas e informativas.
- Nº de persoas beneficiarias das accións realizadas.
- Departamentos beneficiarios.

#### **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 1.1.4.

### Priorizar a adxudicación de contratos de servizos a empresas que teñan plan de igualdade ou medidas tendentes a igualdade.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.1: Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

#### 3. Descrición da actividade.

Priorización da adxudicación de contratos a empresas que teñan algunha medida de igualdade establecida.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar a contratación de servizos a empresas que teñan algún tipo de medida de igualdade.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Entidades licitadoras.

#### 6. Calendarización.

Todo o período.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo de criterios con perspectiva de igualdade nas bases de contratacións.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

- Xunta Local de Goberno
- Secretaria



## ACTUACIÓN 1.1.5.

### Mantemento e fomento da colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cas principais administracións públicas ou con entidades e empresas privadas.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.1: Promover a aplicación da transversalidade de xénero no conxunto das políticas municipais.

#### 3. Descrición da actividade.

Seguir coa boa colaboración entre administracións públicas e fomentar a colaboración tamén con entidades privadas para a promoción da igualdade de xénero.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar e manter a colaboración coas principais administracións públicas e entidades privadas para seguir promovendo a igualdade de oportunidades e a prevención da violencia de xénero.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Administración local.

#### 6. Calendarización.

Todo o período.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo de accións realizadas.
- Tipo de administración ou entidade de colaboración.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 1.2.1.

**Implantar medidas para a sensibilización do persoal municipal sobre a importancia de empregar imaxes e linguaxe inclusivo e non discriminatoria nas comunicacións tanto internas como externas así como nas campañas e programas.**

### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.2: Promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

### **3. Descrición da actividade.**

Realización de diferentes accións de sensibilización e formación sobre a importancia das imaxes e a linguaxe inclusiva.

### **4. Obxectivos.**

Sensibilizar e informar ao persoal municipal sobre a importancia das imaxes e linguaxe inclusivo nas comunicacións.

### **5. Colectivos beneficiarios.**

Persoal municipal.

### **6. Calendarización.**

Todo o período.

### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### **8. Indicadores.**

- Nº e tipo de accións realizadas.
- Nº de persoas beneficiarias.
- Departamentos beneficiarios.

### **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 1.2.2.

### Fomentar a focalización da accións e programas de promoción da igualdade segundo o público ao que se dirixa.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 1: Incorporación da perspectiva de xénero na administración local.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Incorporar a perspectiva de xénero de forma transversal nas políticas municipais facendo efectivo o principio de igualdade de trato e oportunidades.

Obxectivo específico 1.2: Promover o efectivo cumprimento do principio de igualdade de trato e oportunidades na administración municipal.

#### 3. Descrición da actividade.

Analizar o público ao que se dirixe cada accións ou programa para poder adaptalo as súas necesidades e características.

#### 4. Obxectivos.

Focalizar as accións e programas de igualdade segundo o público obxectivo.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

#### 6. Calendarización.

Todo o período.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo de accións realizadas e adaptadas ao público obxectivo.
- Nº de persoas beneficiarias segundo colectivos.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



# EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

*“Non desexo que as mulleres teñan poder sobre os homes, senón sobre si mesmas.”*

– MARY WOLLSTONECRAFT

## **2. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES**

A participación social implica tomar consciencia do espazo e do momento histórico en que vivimos e realizar aportacións para incidir na construción da sociedade. É por tanto, un exercicio e unha estratexia de empoderamento individual e colectivo.

Polo tanto, é importante favorecer a incorporación das mulleres e a perspectiva de xénero neste proceso.

Para conseguilo, debemos partir da existencia de ideas e valores arraigados aínda na nosa sociedade e que dificultan o proceso. As limitacións debido as persistentes atribucións de roles e tarefas relacionadas co coidado e a atención da casa e familiares. Así como, a consideración de que as mulleres historicamente viviron afastadas dos espazos de toma de decisións e de aqueles ámbitos que non se corresponden coa división sexual das tarefas.

A participación das mulleres na esfera pública nos últimos anos foi significativa, pero aínda está moi lonxe de acadar unha participación equilibrada tanto en relación a presenza como ao tipo de organización ou actividade.

No concello de Fisterra observouse una baixa participación na maioría das accións levadas a cabo por diferentes sectores, polo que planeamos a liña de empoderamento e participación como un espazo que nos permita potenciar a igualdade como principio de convivencia e relacións humanas, favorecendo a promoción da igualdade de oportunidades nas estruturas de participación e empoderamento. Prestaremos una especial atención a creación de redes de mulleres.

### **OBXECTIVO XERAL:**

Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.1:**

Fomentar a realización de accións dirixidas a visibilización, o empoderamento das mulleres.

**ACTUACIÓNS:**

- 2.1.1. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación o desenvolvemento de habilidades sociais, o autocoidado e liderado social.
- 2.1.2. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres no desenvolvemento local a tódolos niveis.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.2:**

Potenciar a creación de redes de mulleres e promocionar os xa existentes.

**ACTUACIÓNS:**

- 2.2.1. Detectar as redes de participación establecidas no concello e xerar accións para a promoción da igualdade con elas.
- 2.2.2. Fomento e apoio a creación de asociacións ou grupos de mulleres.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO 2.3:**

Fomentar a participación de mulleres en accións formativas de novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital.

**ACTUACIÓNS:**

- 2.3.1. Programación de accións formativas en novas tecnoloxías, RR.SS e internet como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.
- 2.3.2. Fomentar accións formativas de alfabetización dixital de mulleres maiores coa finalidade de diminuír a fenda dixital existente.

## ACTUACIÓN 2.1.1.

**Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a negociación o desenvolvemento de habilidades sociais, o autocoidado e liderado social.**

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: Empoderamento e participación social das mulleres.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.1: Potenciar a creación de redes de mulleres e promocionar os xa existentes.

### 3. Descrición da actividade.

Desenvolver diferentes accións (formativas, informáticas, campañas...) que teñan contidos que fomenten o empoderamento e a autonomía das mulleres dotándoas das ferramentas necesarias para elo.

### 4. Obxectivos.

Fomentar o empoderamento e autonomía das mulleres con diferentes accións.

### 5. Colectivos beneficiarios.

- Mulleres.
- Mulleres mozas.

### 6. Calendarización.

Todo o período.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- Nº e tipo de accións realizadas.
- Nº de mulleres beneficiarias.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade e demais departamentos municipais. (Cultura, deporte, promoción económica...)

## ACTUACIÓN 2.1.1.

### Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres no desenvolvemento local a tódolos niveis.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: Empoderamento e participación social das mulleres.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.1: Fomentar a realización de accións dirixidas a visibilización, o empoderamento das mulleres.

#### 3. Descrición da actividade.

Desenvolver diferentes accións (formativas, informáticas, campañas...) que teñan contidos que fomenten o empoderamento e a autonomía das mulleres dotándoas das ferramentas necesarias para elo.

#### 4. Obxectivos.

Visibilizar as aportación das mulleres ao desenvolvemento local e ao mundo rural.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

#### 6. Calendarización.

Todo o período. (Commemoración 8 de marzo...)

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo de accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
- Entidades colaboradoras

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



## ACTUACIÓN 2.2.1.

### Detectar as redes de participación establecidas no concello e xerar accións para a promoción da igualdade con elas.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: Empoderamento e participación social das mulleres.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.1: Potenciar a creación de redes de mulleres e promocionar os xa existentes.

#### 3. Descrición da actividade.

Detectar as redes que existen no concello e fomentar o traballo en igualdade con elas por medio de diferentes accións, traballando así de maneira transversal.

#### 4. Obxectivos.

Realizar unha análise das redes creadas no concello fomentando a participación en accións de igualdade.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Mulleres.

#### 6. Calendarización.

Todo o período.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo de redes contactadas e establecidas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 2.2.2.

### Fomento e apoio a creación de asociacións ou grupos de mulleres.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: Empoderamento e participación social das mulleres.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.1: Fomentar a realización de accións dirixidas a visibilización, o empoderamento das mulleres.

#### 3. Descrición da actividade.

Realizar accións que promovan a constitución de asociacións ou grupo de mulleres para crear espazos de participación que fomenten o empoderamento e a autonomía das mulleres.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar a creación de asociacións ou grupos de mulleres no concello.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Mulleres.

#### 6. Calendarización.

Todo o período.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo de accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 2.3.1.

### Programación de accións formativas en novas tecnoloxías, RR.SS e internet como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: Empoderamento e participación social das mulleres.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.3: Fomentar a participación de mulleres en accións formativas de novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital.

#### 3. Descrición da actividade.

Continuar coa programación de accións formativas en novas tecnoloxías que permitan as mulleres ter os coñecementos necesarios para o seu avance no mundo tecnolóxico.

#### 4. Obxectivos.

Dotar as mulleres de coñecementos en novas tecnoloxías.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Mulleres.

#### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións formativas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

- Responsable de Igualdade.
- Departamento de informática.

## ACTUACIÓN 2.3.2.

### Fomentar accións formativas de alfabetización dixital de mulleres maiores coa finalidade de diminuír a fenda dixital existente.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 2: Empoderamento e participación social das mulleres.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a participación social das mulleres fomentando o uso dunha cidadanía activa.

Obxectivo específico 2.3: Fomentar a participación de mulleres en accións formativas de novas tecnoloxías coa finalidade de diminuír a fenda dixital.

#### 3. Descrición da actividade.

Continuar a realizar accións formativas para mulleres maiores que lles permitan manexarse coas novas tecnoloxías e así diminuír a fenda dixital.

#### 4. Obxectivos.

Diminuír a fenda dixital nas mulleres maiores.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Mulleres maiores.

#### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións formativas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

- Responsable de Igualdade.
- Departamento de informática.



## EDUCACIÓN EN IGUALDADE

*“A educación é un poder para as mulleres, e iso é polo que os terroristas téñenlle medo a educación. Eles non queren que unha muller se eduque porque entón esa muller será mais poderosa.”*

– MALALA YOUSAFZAI

### 3. EDUCACIÓN EN IGUALDADE

A socialización de xénero é o proceso en que as mulleres e os homes aprendemos a comportarnos de maneira diferenciada segundo o noso sexo.

Este proceso iníciase nos primeiros anos das nosas vidas e vaise reforzando e incrementando continuamente. Nel aprendemos os roles, expectativas e estereotipos de xénero que van a dirixir as nosas vidas e nos situarán en posicións diferenciadas nas nosas relacións interpersoais, familiares, laborais e sociais. Todo elo, ten repercusións na nosa vida laboral, persoal, familiar, económica, no uso dos tempos, na elección da carreira profesional así como en moitas das decisións que tomamos. En definitiva, afecta a todo o noso proxecto vital.

Así pois, os cambios necesarios para avanzar ata a igualdade de oportunidades debe pasar pola deconstrución destes elementos tan arraigados. E por suposto, pola aprendizaxe de novas formas de convivir baseadas no principio de igualdade, respecto, cooperación e diversidade.

A educación é un elemento clave no proceso de construción e aprendizaxe de novas masculinidades e femidades tendentes a igualdade e comporta cambios profundos a medio e largo prazo.

Cando falamos de educación non podemos referirnos so aos niveis educativos ou o currículo escolar, senón a un concepto moito mais amplo. De feito, as mulleres cada ano van aumentando as taxas e resultados exitosos nos niveis educativos, sen embargo, a realidade continua mostrando unha discriminación que persiste, as aprendizaxes de xénero continúan aí.

Observamos como permanece a elección tradicional e diferenciada nos estudos, o comportamento diferenciado en nenas e nenos, as ideas tradicionais que persisten nas mocidade sobre as relación de parella, os roles e estereotipos moi marcados que se seguen dando en mulleres e homes de corta idade, a normalización da linguaxe agresiva, o aumento de taxas de violencia de xénero en poboación moza....

O sexismo aparece no currículo aberto, a través da invisibilización das aportacións das mulleres no mundo nos materiais didácticos, pero tamén no currículo oculto, nos comportamentos e actitudes cotiás. Por iso, é necesario traballar en todas estas direccións.

Por un lado, fomentar novos modelos de masculinidade e feminidade positivos no desenvolvemento dunha sociedade máis equitativa e igualitaria. Ofrecer referentes na historia, visibilizar as aportacións das mulleres ao mundo, a través da cultura e da educación, facendo fronte a esa omisión que aínda persiste.

Por outro lado, a escola xunto coa familia son os primeiros axentes socializadores e faise necesario por o acento en facilitar a tarefa educativa ata fórmulas máis equitativas de convivencia, ofrecendo formacións, materiais, recursos e reflexións que lles permitan enfrontarse a novos retos e situación cotiás contrarias a igualdade.

O primeiro paso é concienciar nos sobre o papel das familias na función educadora e a súa importancia para o desenvolvemento de proxectos vitais completos sen que elementos como as expectativas, roles, a atribución diferenciada de responsabilidades e estereotipos de xénero a limiten.

Dende o concello de Fisterra, lévase xa uns anos traballando activamente cos centros educativos do concello neste senso.

#### **OBXECTIVO XERAL:**

Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

#### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.1:**

Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha coeducación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

#### **ACTUACIÓNS:**

- 3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, con actividades dirixidas a toda a poboación e con colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.
- 3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autoestima das mulleres, reforzando o desenvolvemento da conciencia de xénero.
- 3.1.3. Continuar o desenvolvemento de accións dirixidas ao alumnado de educación primaria e secundaria sobre a importancia da igualdade de oportunidades, cambios de valores, ruptura de estereotipos...

- 3.1.4. Accións lúdicas para fomentar a educación no sexista dende os primeiros anos, dirixidas ao alumnado e profesorado da escola infantil municipal.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.2:**

Mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

**ACTUACIÓN:**

- 3.2.1. Obradoiros e diferentes accións sobre relacións afectivo sexual, respectuosa e responsable para o alumnado da ESO.
- 3.2.2. Obradoiros e diferentes accións sobre identidades e orientación e diversidade sexual para o alumnado da ESO.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO 3.3:**

Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

**ACTUACIÓN:**

- 3.3.1. Desenvolver accións formativas e informativas sobre a educación familiar baseada nos principios de igualdade de trato e oportunidades.
- 3.3.2. Realizar accións de concienciación e información sobre modelos de paternidade positiva e responsable no ámbito familiar.
- 3.3.3. Desenvolver iniciativas destinadas a fomentar a implicación das familias en actividades e campañas de sensibilización sobre educación dende a igualdade e a corresponsabilidade que permitan superar os roles e estereotipos de xénero.
- 3.3.4. Desenvolver iniciativas de sensibilización sobre a importancia dun uso non sexista dos xogos e dos xoguetes para nais e pais das etapas educativas temperás.



## **ACTUACIÓN 3.1.1.**

**Commemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e a participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.**

### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.1: Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha coeducación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

### **3. Descrición da actividade.**

Realizar diferentes accións para a conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da muller en colaboración con distintas entidades municipais.

### **4. Obxectivos.**

Commemorar o Día da Muller.

### **5. Colectivos beneficiarios.**

- Toda a cidadanía.
- Comunidade educativa.
- Tecido asociativo.

### **6. Calendarización.**

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### **8. Indicadores.**

- Nº e tipo accións formativas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.1.2.

### Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autoestima das mulleres, reforzando o desenvolvemento da conciencia de xénero.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.1: Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha coeducación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

#### 3. Descrición da actividade.

Realizar diferentes accións formativas e de participación que propicien a conciencia de xénero nas mulleres, para facelas conscientes de ata que punto o proceso de socialización afecta a súas vidas e por conseguinte aos seus comportamentos e decisións.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar a conciencia de xénero entre as mulleres de Fisterra.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Mulleres.

#### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións formativas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.1.3.

### Continuar o desenvolvemento de accións dirixas ao alumnado de educación primaria e secundaria sobre a importancia da igualdade de oportunidades, cambios de valores, ruptura de estereotipos...

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.1: Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha coeducación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

#### 3. Descrición da actividade.

Continuar coas accións formativas, campañas e actividades varias dirixidas ao alumnado dos centros educativos municipais para facelos conscientes da importancia da educación para a igualdade, o proceso de socialización, a ruptura de estereotipos... sempre coa colaboración dos centros educativos.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar consciencia de xénero entre o alumnado dos centros educativos municipais.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Alumnado dos centros educativos municipais.

#### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo accións formativas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
- Cambios de actitude a medio prazo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.1.4.

### Accións lúdicas para fomentar a educación non sexista dende os primeiros anos, dirixidas ao alumnado e profesorado da escola infantil municipal.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.1: Potenciar os recursos e iniciativas necesarias para favorecer a implantación dunha coeducación que promova a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

#### 3. Descrición da actividade.

Realización de diferentes actividades lúdicas na escola infantil municipal, dirixidas ao alumnado e ao profesorado que fomenten dende os primeiros anos de vida una educación non discriminatoria e facendo fincapé no proceso de socialización diferencial de xénero.

#### 4. Obxectivos.

Promover unha educación non sexista dende as primeiras etapas educativas.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

- Alumnado Escola infantil municipal.
- Profesorado Escola Infantil municipal.

#### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo accións realizadas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.2.1.

### Obradoiros e diferentes accións sobre relacións afectivo sexual, respectuosa e responsable para o alumnado da ESO.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.2: Mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

#### 3. Descrición da actividade.

Continuar coas accións formativas, campañas e actividades varias dirixidas ao alumnado da ESO para fomentar relacións sans, igualitarias e responsables, dende a perspectiva de xénero.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar consciencia de xénero a responsabilidade nas relacións de parella entre o alumnado da ESO.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Alumnado da ESO dos centros educativos municipais.

#### 6. Calendarización.

Segundo e cuarto trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo accións realizadas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
- Cambios de actitude a medio prazo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.2.2.

### Obradoiros e diferentes accións sobre identidades e orientación e diversidade sexual para o alumnado da ESO.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.2: Mellorar a educación afectivo/sexual da poboación adolescente.

#### 3. Descrición da actividade.

Continuar coas accións formativas, campañas e actividades varias dirixidas ao alumnado da ESO para fomentar o coñecemento e o respecto á distinta orientación sexuals dende a perspectiva de xénero.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar consciencia de xénero e sobre orientación e diversidade sexual entre o alumnado da ESO.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Alumnado da ESO dos centros educativos municipais.

#### 6. Calendarización.

Segundo e cuarto trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo accións realizadas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
- Cambios de actitude a medio prazo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.3.1.

### Desenvolver accións formativas e informativas sobre a educación familiar baseada nos principios de igualdade de trato e oportunidades.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.3: Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

#### 3. Descrición da actividade.

Realizar accións que promovan cun cambio de mentalidades das familias ata a necesidade da educación para a igualdade como un ben fundamental no desenvolvementos dos seus fillos e fillas.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar a consciencia da educación na igualdade de trato e oportunidades nas familias.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

#### 6. Calendarización.

Terceiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.3.2.

### Realizar accións de concienciación e información sobre modelos de paternidade positiva e responsable no ámbito familiar.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.3: Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

#### 3. Descrición da actividade.

Realizar diferentes accións sobre novos modelos de masculinidades que fomentan a súa vez a paternidade positiva e responsable e promovan un cambio de mentalidades da cidadanía.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar un cambio de mentalidades ata actitudes e comportamentos máis igualitarios.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía en especial aos homes do concello.

#### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



## ACTUACIÓN 3.3.3.

Desenvolver iniciativas destinadas a fomentar a implicación das familias en actividades e campañas de sensibilización sobre educación dende a igualdade e a corresponsabilidade que permitan superar os roles e estereotipos de xénero.

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.3: Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

### 3. Descrición da actividade.

Realizar accións de fomento da participación e implicación das familias con respecto as actividades que promovan a igualdade de oportunidades e a corresponsabilidade.

### 4. Obxectivos.

Fomentar a ruptura de roles e estereotipos de xénero e aumentar a percepción da necesidade do traballo en igualdade de oportunidades.

### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

### 6. Calendarización.

Primeiro trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 3.3.4.

### Desenvolver iniciativas de sensibilización sobre a importancia dun uso non sexista dos xogos e dos xoguets para nais e pais das etapas educativas temperás.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 3: Educación en Igualdade.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Potenciar e favorecer cambios socioculturais que fomenten e consoliden a ruptura de roles e estereotipos de xénero así como a construción de relacións igualitarias entre mulleres e homes.

Obxectivo específico 3.3: Fomentar a educación para a igualdade dende as familias.

#### 3. Descrición da actividade.

Realizar distintas iniciativas (obradoiros, campañas..) que fomenten a consciencia das familias ata un uso non sexista dos xogos e os xoguets.

#### 4. Obxectivos.

Fomentar un cambio de mentalidades sobre a normalización dos xoguets e xogos bélicos e sexistas nos procesos de socialización.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Nais e pais de alumnado de infantil e primaria.

#### 6. Calendarización.

Segundo trimestre ano 2021, 2022, 2023.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



## PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO

*“A violencia racial, de xénero, sexual e outras formas de discriminación e violencia non poden ser eliminadas sen cambiar a cultura.”*

- CHARLOTTE BUNCH

#### **4. PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO**

A violencia de xénero é unha violencia específica que sofren as mulleres polo simple feito de ser muller. É unha violencia estrutural e instrumental que violenta, ataca, anula, somete, humilla e asasina a moitas mulleres en todo o mundo. Esta violencia está articulada e lexitimada pola cultura do machismo que impregna moitas esferas da sociedade patriarcal na que vivimos. É a mais crúa manifestación da discriminación que sofren as mulleres.

Quen exerce a violencia trata de deixar a vítima cos menos recursos posibles para que pida axuda, minando a súa autoestima, dificultándolle a toma de decisións tanto para pedir axuda como para deixar a relación, desenvolven conductas de abuso, control, ameazas, prohibicións... intentando illar a vítima e facéndoa crer que está soa.

De aí que unha das claves principais sexa a sensibilización da cidadanía e o apoio social e familiar ante que a sofre e por suposto, o rexeitamento de quen a exerce.

A violencia de xénero, vaise xestando pouco a pouco, empezando normalmente por condutas difíciles de identificar que unidas ao compoñente emocional, o medo a vergoña dificulta a muller a súa capacidade de reacción. Por iso, a importancia de traballar a prevención e a detección precoz como unha estratexia de eliminación.

Dende o concello de Fisterra, estanse a traballar co alumnado dos centros educativos do noso concello para informar, formar, visibilizar e previr esas primeiras actitudes e comportamentos violentos que están tan normalizados, para ser quen de recoñecelos e poder frealos a tempo.

O traballo directo coas vítimas o realiza o CIM de Cee que é o centro de referencia que abarca aos concellos da comarca de Fisterra.

#### **OBXECTIVO XERAL:**

Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

#### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.1:**

Fomentar a sensibilización na cidadanía sobre a violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

#### **ACTUACIÓNS:**

- 4.1.1. Conmemoración do 25 de Novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.
- 4.1.2. Desenvolver accións informativas sobre os recursos económicos, psicolóxicos, de protección...existentes aplicables en situacións de violencia de xénero.
- 4.1.3. Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas a cidadanía sobre as causas e efectos das Violencias de Xénero tendo en conta tódalas manifestación que adopta este tipo de violencia.
- 4.1.4. Realización de actividades de visibilización de condutas violentas e non igualitarias sobre todo nas relacións de parella, fomentando a concienciación e a identificación en esas violencias cotiás que están tan normalizadas.

#### **OBXECTIVO ESPECÍFICO 4.2:**

Potenciar a información sobre prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia na súa erradicación.

#### **ACTUACIÓNS:**

- 4.4.1. Continuar coa realización de actividades en tódolos ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas a prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e que fomenten os valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.
- 4.4.2. Realización de campañas de prevención de agresións sexistas nas festas locais e patronais.

## **ACTUACIÓN 4.1.1.**

**Commemoración do 25 de Novembro, Día Internacional para a eliminación da Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.**

### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 4: Prevención da violencia de xénero.

### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.1: Fomentar a sensibilización na cidadanía sobre a violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

### **3. Descrición da actividade.**

Realización de distintas actividades e actos de conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional para a eliminación da violencia contra as mulleres.

### **4. Obxectivos.**

Visibilizar o apoio as vítimas de violencia de xénero e o rexeitamento aos agresores e a calquera tipo de agresión machista.

### **5. Colectivos beneficiarios.**

Toda a cidadanía.

### **6. Calendarización.**

25 Novembro.

### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### **8. Indicadores.**

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 4.1.2.

### Desenvolver accións informativas sobre os recursos económicos, psicolóxicos, de protección...existentes aplicables en situacións de violencia de xénero.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 4: Prevención da violencia de xénero.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.1: Fomentar a sensibilización na cidadanía sobre a violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

#### 3. Descrición da actividade.

Realizar documentación (dixital e escrita), que conteña a información necesaria sobre medidas, recursos e dereitos existentes aplicables a situacións de violencia de xénero.

#### 4. Obxectivos.

Informar sobre recursos, medidas e dereitos en violencia de xénero.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

#### 6. Calendarización.

Cuarto trimestre ano 2021.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- Nº e tipo accións realizadas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.
- Copia da documentación emitida.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 4.1.3.

Realización de actividades de información e sensibilización dirixidas a cidadanía sobre as causas e efectos das Violencias de Xénero tendo en conta tódalas manifestación que adopta este tipo de violencia.

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 4: Prevención da violencia de xénero.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.1: Fomentar a sensibilización na cidadanía sobre a violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

### 3. Descrición da actividade.

Realización actividades que promovan a sensibilización da cidadanía así como a toma de consciencia sobre as causas e diferentes manifestacións que adopta a violencia de xénero.

### 4. Obxectivos.

Concienciar das múltiples violencias machista, causas e efectos.

### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

### 6. Calendarización.

Cuarto trimestre ano 2022.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



## ACTUACIÓN 4.1.4.

**Realización de actividades de visibilización de conductas violentas e non igualitarias sobre todo nas relacións de parella, fomentando a concienciación e a identificación en esas violencias cotiás que están tan normalizadas.**

### **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 4: Prevención da violencia de xénero.

### **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.1: Fomentar a sensibilización na cidadanía sobre a violencia de xénero promovendo unha actitude de rexeitamento social.

### **3. Descrición da actividade.**

Realizar accións específicas que promovan os cambios de mentalidades sobre conductas e comportamentos non igualitarios e tendentes a violencia que están tan normalizados.

### **4. Obxectivos.**

Concienciar sobre a importancia dos comportamentos sexistas que están tan normalizados na sociedade patriarcal na que vivimos.

### **5. Colectivos beneficiarios.**

Toda a cidadanía.

### **6. Calendarización.**

Todo o período.

### **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### **8. Indicadores.**

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 4.2.1.

Continuar coa realización de actividades nos diferentes niveis de ensino sobre todo secundaria, sobre estratexias dirixidas a prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e que fomenten os valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 4: Prevención da violencia de xénero.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.2: Potenciar a información sobre prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia na súa erradicación.

### 3. Descrición da actividade.

Continuar cás diferentes accións nos centros educativos sobre todo de secundaria, sobre como prever a violencia de xénero, incidindo nas novas formas de exercer violencia por medio de medios dixitais.

### 4. Obxectivos.

Fomentar a consciencia sobre os diferentes tipos de violencia e como se preveñen.

### 5. Colectivos beneficiarios.

Alumnado de secundaria.

### 6. Calendarización.

Todo o período.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 4.2.2.

### Campañas de prevención e agresións sexistas nas festas locais e patronais.

#### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 4: Prevención da violencia de xénero.

#### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Impulsar a sensibilización e a prevención así como contribuír para a eliminación da violencia contra as mulleres.

Obxectivo específico 4.2: Potenciar a información sobre prevención e detección precoz da violencia de xénero como estratexia na súa erradicación.

#### 3. Descrición da actividade.

Realización de campañas de sensibilización e prevención de agresións sexistas nas festas locais e patronais..

#### 4. Obxectivos.

Previr calquera situación de violencia durante as festas.

#### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

#### 6. Calendarización.

Nas festas locais.

#### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

#### 8. Indicadores.

- N° e tipo campañas realizadas.
- Difusión das mesmas.
- Anuncios en RR.SS,WEb...
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

#### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



## CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

*“Loitar pola conciliación é loitar pola igualdade, é loitar para que mañá elas poidan decidir.”*

– LAURA BAENA DE MALAS MADRES

## **5. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE**

A conciliación é a posibilidade que teñen as persoas de facer compatibles os seus intereses, obrigas e necesidades dende unha visión integral da vida. Dende esta perspectiva a conciliación é un dereito das mulleres e dos homes.

Con todo, a miúdo encontrámonos crenzas moi arraigadas relativas a que a conciliación é un problema de mulleres.

Da mesma maneira que parece existir a idea de que a conciliación vincula a vida familiar e laboral, incluso que consiste en establecer os mecanismos necesarios para que as mulleres poidan realizar o traballo produtivo e reprodutivo, e dicir, o traballo fora da casa e a atención á familia e ao fogar.

É fundamental modificar estas ideas e desenvolver a conciliación como un reto social e un dereito de mulleres e homes para desenvolver a súas vidas en plenitude en tódolos aspectos.

A incorporación das mulleres ao traballo produtivo puxo de manifesto un conflito entre o traballo produtivo e o reprodutivo. A masiva incorporación ao traballo e ao espazo público das mulleres, non se viu acompañada dun incremento de responsabilidades e tarefas no espazo privado por parte dos homes, o cal xerou un desequilibrio, un incremento substancial de traballo e responsabilidades por parte das mulleres.

A división sexual do traballo persiste e está provocando limitacións na vida profesional das mulleres, ata o punto de que a elección do traballo en moitos casos ven determinada pola proximidade ao fogar, a horarios compatibles ou a busca de empregos a tempo parcial nun intento de compatibilizar as dúas esferas. A situación actual da COVID 19, agravou esta situación xa que moitas mulleres están renunciando as súas carreiras profesionais por falla recursos de conciliación.

Aínda que certamente, os homes cada vez mais incrementan a súa implicación, encontrámonos moi lonxe dunha distribución equitativa das tarefas.

Ante este contexto, faise necesario promocionar a corresponsabilidade como unha estratexia clave de conciliación, así como xerar novas masculinidades e feminidades afastadas desa tradicional división de espazos, tarefas e responsabilidades. Para elo, debemos partir da

visibilización da actual atribución e xerar cambios de actitude necesarios nas mulleres e homes para incrementar o reparto igualitario do traballo en tódalas esferas, tanto na poboación adulta como na poboación infantil.

**OBXECTIVO XERAL:**

Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.1:**

Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facela efectiva.

**ACTUACIÓNS:**

- 5.1.1. Realización de accións de visibilización da discriminación existente no desenvolvemento de tarefas e responsabilidades sobre o coidado, así como as consecuencias na vida das mulleres.
- 5.1.2. Desenvolver charlas e obradoiros dirixidas as mulleres para a concienciación e o fomento dunha actitude crítica ao sistema de atribución discriminatoria de tarefas e responsabilidades na atención do fogar e do coidado.
- 5.1.3. Potenciar a figura dos homes corresponsables na poboación adulta e na infantil.

**OBXECTIVO ESPECÍFICO 5.2:**

Potenciar a creación de servizos tendentes a facilitar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

**ACTUACIÓNS:**

- 5.2.1. Continuar coa realización de recursos, programas e servizos que faciliten a conciliación da cidadanía do concello de Fisterra.

# ACTUACIÓN 5.1.1.

**Realización de accións de visibilización da discriminación existente no desenvolvemento de tarefas e responsabilidades sobre o coidado, así como as consecuencias na vida das mulleres.**

## **1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.**

Liña estratéxica 5: Conciliación e corresponsabilidade.

## **2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.**

Obxectivo xeral: Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facela efectiva.

## **3. Descrición da actividade.**

Realizar diferentes accións que visibilicen a desigualdade no reparto de responsabilidades familiares e as consecuencias para a vida das mulleres e dos homes.

## **4. Obxectivos.**

Visibilizar a importancia do reparto das responsabilidades familiares.

## **5. Colectivos beneficiarios.**

Toda a cidadanía.

## **6. Calendarización.**

Todo o período.

## **7. Avaliación.**

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

## **8. Indicadores.**

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

## **9. Organismo/entidade responsable.**

Responsable de Igualdade.

## ACTUACIÓN 5.1.2.

Desenvolver charlas e obradoiros dirixidas as mulleres para a concienciación e o fomento dunha actitude crítica ao sistema de atribución discriminatoria de tarefas e responsabilidades na atención do fogar e do coidado.

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 5:Conciliación e corresponsabilidade.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facela efectiva.

### 3. Descrición da actividade.

Realización de charlas e obradoiros que promova a conciencia das mulleres e unha actitude crítica sobre as atribucións discriminatorias que historicamente se lles atribuíron sobre o papel de coidadoras e máximas responsables do fogar.

### 4. Obxectivos.

Fomentar actitude crítica e conciencia nas mulleres sobre os mandatos de xénero.

### 5. Colectivos beneficiarios.

Mulleres.

### 6. Calendarización.

Cuarto trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.



# ACTUACIÓN 5.1.3.

## Potenciar a figura dos homes corresponsables na poboación adulta e na infantil.

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 5:Conciliación e corresponsabilidade.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.1: Promover a sensibilización da cidadanía sobre a importancia da conciliación e da corresponsabilidade como estratexia para facela efectiva.

### 3. Descrición da actividade.

Realización de accións que fomenten a visibilización e a normalización dos homes corresponsables, como un exemplo de masculinidades saudables, responsables e respectuosas.

### 4. Obxectivos.

Promover novas masculinidades corresponsables e a normalización das mesmas.

### 5. Colectivos beneficiarios.

- Toda a cidadanía.
- Alumnado dos centros educativos.

### 6. Calendarización.

Cuarto trimestre ano 2021, 2022, 2023, 2024.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- Nº e tipo accións realizadas.
- Nº de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

# ACTUACIÓN 5.2.1.

## Continuar coa realización de recursos, programas e servizos que faciliten a conciliación da cidadanía do concello de Fisterra.

### 1. Liña estratéxica do I PIOM na que se inclúe.

Liña estratéxica 5:Conciliación e corresponsabilidade.

### 2. Obxectivo xeral e específico do I PIOM.

Obxectivo xeral: Fomentar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal de mulleres e homes, promovendo a corresponsabilidade e o reparto igualitario das tarefas.

Obxectivo específico 5.2: Potenciar a creación de servizos tendentes a facilitar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

### 3. Descrición da actividade.

Realización de campamentos de verán ou calquera outra medidas que facilite a conciliación das familias do concello de Fisterra.

### 4. Obxectivos.

Facilitar á cidadanía a conciliación familiar, laboral e persoal.

### 5. Colectivos beneficiarios.

Toda a cidadanía.

### 6. Calendarización.

Facilitar á cidadanía a conciliación familiar, laboral e persoal.

### 7. Avaliación.

Realizarase a avaliación de actividades de resultados, satisfacción, metodoloxía e de impacto, de seguimento e final.

### 8. Indicadores.

- N° e tipo accións realizadas.
- N° de persoas beneficiarias desagregadas por sexo.

### 9. Organismo/entidade responsable.

Responsable de Igualdade.

# SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento é un instrumento esencial para analizar o desenvolvemento do Plan de Igualdade. Permite coñecer o grado de funcionamento do Plan e flexibilizar o seu contido para adaptalo ás necesidades que poidan acontecer durante a súa execución. Así mesmo, o establecemento de mecanismos de avaliación permitirá coñecer o nivel de satisfacción alcanzado, así como o impacto sobre a cidadanía.

No artigo 46.1 da lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, establece que os plans de igualdade establecerán obxectivos concretos da igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Unha vez aprobado o I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do concello de Fisterra, constituirase unha Comisión de Igualdade que será a encargada da implantación, seguimento e avaliación do Plan.

O plan que se presenta terá unha duración prevista de catro anos a partir da súa aprobación en Pleno Municipal.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten medir a implantación das medidas, o cumprimento dos obxectivos e os resultados obtidos en todas as liñas estratéxicas.

A avaliación ten que ser participativa, e dicir, teñen que participar tanto as persoas destinatarias da acción coma o persoal encargado da súa planificación e execución.

O seguimento e avaliación para este I Plan de Igualdade de Oportunidades 2020-2024, ten un carácter continuo e contempla varias fases:

## 1. AVALIACIÓN DE ACTIVIDADES.

A avaliación das actividades farase a través de catro indicadores:

- **Resultados:** Medirase segundo a consecución dos obxectivos e indicadores previstos.
- **Satisfacción:** Realizaranse cuestionarios as persoas participantes antes, durante e ao finalizar cada actividade.

- **Metodolóxico:** Realizaranse unhas fichas de seguimento para as persoas responsables das accións tanto de coordinación e seguimento como de profesorado ou responsable directo da execución.
- **Impacto:** A través do seguimento nos medios de comunicación, RR.SS e da avaliación do persoal técnico de avaliación.

## 2. AVALIACIÓN DE SEGUIMENTO.

Esta avaliación dividirase en dúas fases para a realización, e para a supervisión dos procesos de implantación e execución, constituirase a Comisión de Igualdade.

- **Avaliación semestral:** Realizarase un seguimento semestral da consecución de obxectivos e accións por medio dun informe técnico resumo e dos cuestionarios das actuacións realizados. En base a análise dos datos poderase realizar calquera modificación ou reorganización de accións ou obxectivos que a comisión considere oportuno.
- **Avaliación anual:** Realizarase unha análise anual cos resultados das análises das avaliacións semestrais. Levarase a cabo, por un lado, unha avaliación cuantitativa que ida o número de actuacións realizadas e por outro unha avaliación cualitativa que valore o alcance das actuacións e o impacto que produciron no avance da igualdade.

## 3. AVALIACIÓN FINAL.

A avaliación final permitiranos coñecer:

- **Grao de cumprimento dos obxectivos:** Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores establecidos en cada actuación.
- **Impacto no territorio:** Analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do Plan, o seu grao de aceptación e os cambio de actitude producido.
- **Desenvolvemento metodolóxico:** Analizaranse a metodoloxía de implementación das medidas.
- **Propostas de futuro:** Recolleranse aquelas propostas de axuste ou mellora.

A avaliación final será realizada pola Comisión de Igualdade apoiándose en toda a documentación emitida durante o seguimento do Plan ou poderase levar a cabo una avaliación externa tras a finalización do prazo de execución.

Elaborado y diseñado por:

nos  
igualdade

[www.nosigualdade.com](http://www.nosigualdade.com)

04 / 12 / 2020