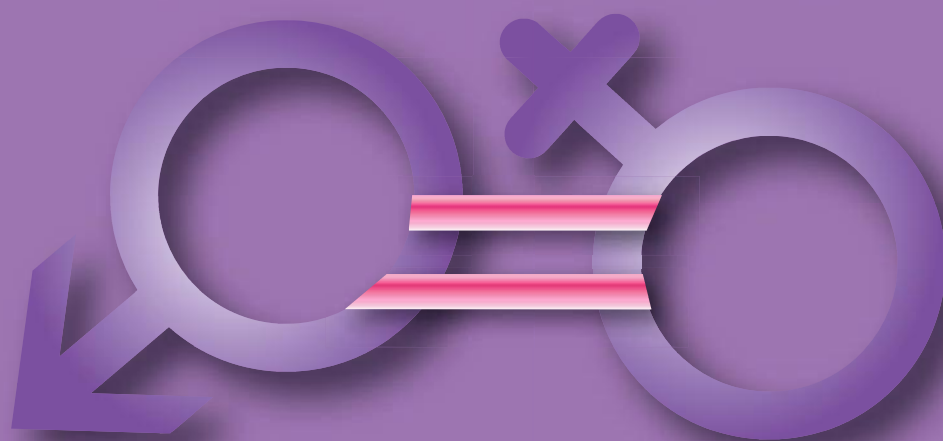


# IV PLAN DE IGUALDADE

## ENTRE MULLERES E HOMES

### DO CONCELLO DE POIO



# 2022 - 2026

Dilixencia: O presente documento que consta de 53 páxinas, copia fiel do obrante no expediente electrónico número 67/2022, aprobouse por acordo 4966 adoptado polo Pleno municipal na sesión ordinaria de 22.02.2022



Cod. Validación: AMTL3F2F45D6FPG.L4QAJTHK4 | Corrección: <https://concellopoio.sedelectronica.gal/>  
Documento asinado electronicamente desde a plataforma xestiona esPublico | Páxina 1 a 55



CONCELLO  
DE POIO

DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

# IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2022 - 2026

CONCELLO\_DE\_POIO





CONCELLO  
DE POIO

DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

**Edita:**

Concello de Poio (Pontevedra) – Concellería de Igualdade - Centro de Información á Muller - 2021

**Concelleira Delegada de Igualdade**

D<sup>a</sup>. Silvia Díaz Iglesias

**Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:**

Centro de Información á Muller do Concello de Poio

**Asistencia Técnica:**

SENES CIT SL

**Agradecementos:**

A todo o persoal político e municipal, ao Consello Municipal da Muller, así como a todas as asociación e entidades do concello e, moi especialmente, a toda a cidadanía, que fixeron posible a elaboración do IV PIM, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero no Concello de Poio.

!

!



# ÍNDICE

## 01 PRESENTACIÓN

## 02 MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

## 03 PROCESO DE ELABORACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE

## 04 ESTRUCTURA E CONTIDOS DO IV PLAN DE IGUALDADE

- OBXECTIVOS DO IV PIM
- ÁREAS ESTRATÉXICAS

## 05 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

- PERÍODO DE VIXENCIA
- SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN
- COMISIÓN DE IGUALDADE
- INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS
- CALENDARIZACIÓN

## 06 ANEXOS

- GLOSARIO DE TERMOS
- BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA





## 01

## PRESENTACIÓN

O principio de igualdade e o dereito a vivir sen violencia son cuestión de dereitos humanos e constitúen unha condición fundamental para o logro da xustiza social. Fai anos que desde o Concello de Poio vense desenvolvendo unha importante labor para promover e consolidar a igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes, aplicando medidas e instrumentos xurídicos, políticos, económicos e sociais para abordar os obstáculos que aínda persisten neste sentido.

Conscientes de que, pese a estes esforzos, aínda se mantén importantes obstáculos que impiden o acceso e a participación das mulleres, en condicións de igualdade, na vida social, laboral, económica, cultural, educativa e política, o Concello de Poio quere seguir loitando pola eliminación destas barreiras mediante a aprobación do presente IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, cuxa meta fundamental é conseguir a equiparación real entre as mulleres e os homes do municipio.

Para a consecución desta finalidade esencial, o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio (en adiante IV PIM), preséntase como un instrumento de traballo onde se recollen as actuacións dirixidas a mellorar as situacións de desigualdade entre mulleres e homes, integra a experiencia que supuxeron o I, II e III Plans de Igualdade do concello como instrumentos de promoción e fomento da política de igualdade e ratifica o compromiso do Concello de Poio coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio, articulase formalmente en torno a 4 áreas estratéxicas, 8 obxectivos estratéxicos, 13 obxectivos operativos e 45 medidas, que intentan abordar de forma integral todas as barreiras que impiden que exista unha igualdade real entre mulleres e homes, tanto no ámbito público, como privado, e comprométese a:

1. Ser unha guía para un proceso de actuacións, unha ferramenta dinámica e flexible.
2. Representar un compromiso do Concello de Poio coa igualdade entre homes e mulleres.
3. Implicar na participación a todas as concellerías, departamentos, áreas e servizos municipais no desenvolvemento e execución do IV PIM de forma coordinada.
4. A poñer en práctica medidas precisas de implicación política e técnica e a materializar cambios estruturais que posibiliten a transversalidade, principio básico no que se sustenta este IV PIM.
5. Compartir a responsabilidade. A área de Igualdade ten un papel fundamental no asesoramento e impulso do PIM, sen embargo, a responsabilidade é compartida. A súa execución e avaliación en todas as fases é tarefa de todas as concellerías, departamentos, áreas e servizos municipais. Así mesmo, o nivel de avance no camiño cara á igualdade que implique este Plan será un logro de todas as persoas que traballen no concello.
6. A estrutura do IV PIM responde a unha proposta posibilista baseada na experiencia dos tres anteriores Planes de Igualdade. Os obstáculos postos en evidencia no diagnóstico de xénero do IV PIM e os estudos posteriores fan preciso un esquema de traballo aberto, centrado na busca duns mínimos de consenso.
7. En canto ós seus contidos neste IV PIM apóstase por unha continuidade do anterior e seguir a traballar naqueles aspectos que non foron, en parte ou totalmente, desenvolto ou acadados. Ademais se insiste naquelas actuacións que non son accións puntuais, senón unha constante nas políticas de igualdade.

O marco legislativo sobre o que se constrúe o IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio, atópase detallado no contido do presente texto; en todo caso, cabe destacar que na súa elaboración, deuse especial relevancia tanto ao Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, como a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Ambas normas centran a maioría das actuacións. Mentres que, en materia de prevención de violencias de xénero e atención ás vítimas, destacan a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e ou tratamento integral da violencia de xénero, a Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, así como o Pacto de Estado contra a violencia de xénero.

A aprobación deste IV Plan de Igualdade Municipal é un paso moi importante para o fomento da igualdade no Concello de Poio e supón a mostra da vontade política e do compromiso asumido por incorporar progresivamente as medidas que contempla, sostidas desde fórmulas participativas, integradoras e transversais que axudarán a alcanzar os seus obxectivos.



## 02

# MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE

O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio, estes son:

## MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal dos Dereitos Humanos 1948.
- Convención sobre os dereitos políticos das mulleres 1952.
- Declaración sobre a eliminación da discriminación contra a muller 1967.
- Convención para a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller de 1979 (CEDAW)
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller 1993.
- IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Beijing no ano 1995.
- Resolución 1997/44 da Comisión dos Dereitos Humanos de 1997.
- Documento final do Cumio Mundial 2005.

## UNIÓN EUROPEA

- Tratado de Amsterdam de 1997.
- 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 á igualdade de trato entre mulleres e homes nas condicións de traballo.
- Regulamento 806/2004/CE do Parlamento Europeo e do Consello relativo ao fomento da igualdade entre as mulleres e os homes na Cooperación o Desenvolvemento 2004.
- Directiva do Consello 2004/113/CE do 13 de decembro, pola que se aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso de bens e servizos e o seu subministro.
- Informe da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, do 22 de febreiro de 2006, sobre a igualdade entre mulleres e homes, 2005.
- Directiva 2006-54-CE sobre igualdade de oportunidades e trato entre homes e mulleres. 2006.
- Recomendacións do Consello de Europa de Lisboa.
- Folla de Ruta da Unión para o 2006-2010, no ámbito do emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social (Progress)
- Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003) e Daphne II (2004-2008)
- Estratexia Europea para a Equidade de xénero 2016-2019.
- Segundo Pacto Europeo pola Igualdade de Xénero 2011-2020.
- Convenio do Consello de Europa sobre prevención e loita contra violencia contra as mulleres e a violencia doméstica. Istanbul, 11 de maio do 2011, ratificado por España en 2014.

## ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española 1978.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de outubro, polo que se crea o Observatorio da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei 27/2003, do 31 de marzo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica.
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o Goberno.
- Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 355/2004 polo que se crea un Rexistro Central para a protección das vítimas da violencia doméstica. Modificado polo Real Decreto 660/2007 de 25 de maio.
- Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, polo que se establecen o rango e as funcións da Delegación Especial do Goberno contra a Violencia sobre a Muller, prevista na Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 1452/2005, de 2 de decembro, polo que se regula a axuda económica establecida no artigo 27 da Lei orgánica 1/2004, 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.



- Real Decreto 1917/2008, de 21 de novembro, polo que se aproba o programa de inserción socio-laboral para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Lei Orgánica 11/2015, de 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Resolución do 25 de novembro de 2015, da Secretaría de Estado de Administracións Públicas, polo que se establece o procedemento de mobilidade das empregadas públicas vítimas de violencia de xénero.
- Resolución do 9 de xuño de 2015, da Secretaría de Estado de Servizos Sociais e Igualdade, pola que se publica o Acordo da Conferencia Sectorial de Igualdade de 21 de xullo de 2014, polo que se aproba o protocolo de derivación entre centros de acollida para as mulleres vítimas de violencia de xénero e os seus fillos e fillas.
- Estratexia Nacional para a erradicación da violencia contra a muller 2013-2016.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014-2016.
- Plan integral contra a trata de mulleres e nenas con fins de explotación sexual 2015-2018.
- Plan para a promoción das mulleres do medio rural 2015-2018.
- Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.
- Real Decreto - Lei 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a violencia de xénero.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Lei 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urxentes en materia de protección e asistencia ás vítimas de violencia de xénero.

## ÁMBITO GALEGO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 13/2008, de 3 de decembro, de Servizos Sociais de Galicia.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación.
- Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.
- Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto legislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.
- Lei 12/2016 de 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia.
- Decreto 130/2016, do 15 de setembro, polo que se establecen os requisitos e o procedemento para o recoñecemento e acreditación dos centros de información á muller de titularidade das entidades locais de Galicia, así como para a modificación e extinción do seu recoñecemento.
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza
- Plan Estratéxico de Galicia 2015-2020 (PEG)
- 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.

!

!



## ÁMBITO LOCAL

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia
- I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Poio.
- Avaliación do I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Poio.
- II Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio 2010 – 2014.
- Avaliación do II Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio 2010 - 2014.
- III Plan de Igualdade de oportunidades e trato de mulleres e homes de Poio 2017 – 2020.
- Avaliación III Plan de Igualdade de oportunidades e trato de mulleres e homes de Poio 2017 – 2020.



## 02

# PROCESO DE ELABORACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio fundaméntase nos seus predecesores e arrinca coa experiencia aprendida tras avaliar o III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio.

## FASES DE ELABORACIÓN

### 1. AVALIACIÓN DO III PLAN DE IGUALDADE.

Da avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio (en diante PIOM) desprendéronse varias conclusións que serviron de guía para a elaboración do presente documento de traballo.

Cinguíndose aos resultados do III PIOM, este obtivo un moi bo grao de cumprimento cun 90,91% de accións desenvoltas, tal e como se concluíu tras a avaliación. Entre os logros do IV PIOM destaca, sen dúbida, o traballo feito na Área Estratéxica 2 referida ao emprego e conciliación da vida laboral, persoal e familiar cun 100% das accións desenvoltas; así como na Área Estratéxica 3, de prevención e erradicación das violencias machistas, na que se desenvolveron o 93,34% das accións propostas. A Área Estratéxica 1, correspondente á sensibilización e participación en igualdade de oportunidades, acadou un 83,34% de cumprimento de accións.

Polo tanto, para este IV Plan de Igualdade de Oportunidades entres mulleres e homes do Concello de Poio, refórzase o traballo naquela área de actuación que obtivo menores porcentaxes de resolución, a relativa a sensibilización e participación en igualdade de oportunidades (83,34% de accións desenvoltas).

Da avaliación de resultados do IV PIOM tamén se desprende a necesidade dunha metodoloxía de traballo compartida, coordinada e integrada no traballo municipal diario, así como o establecemento de ferramentas prácticas e sinxelas para o seguimento e avaliación do novo PIM.

### 2. ELABORACIÓN DO IV PLAN DE IGUALDADE

A metodoloxía empregada para a elaboración do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio foi de carácter mixto, combinando a revisión de información secundaria, a celebración de reunións de traballo e o desenvolvemento dunha consulta participativa aberta (información primaria) Os pasos seguidos foron os seguintes:

I. CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO: Configurouse un grupo de traballo para a elaboración do IV PIM conformado por persoal municipal do Centro de Información ás Mulleres do Concello de Poio e persoal técnico da consultora contratada. A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do IV PIM, así como, deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

II. ANÁLISE DE FONTES SECUNDARIAS MUNICIPAIS: Realizouse unha análise diagnóstico da situación de partida. Por un lado obtívose moita información da avaliación do III Plan de Igualdade Municipal e, por outro, do diagnóstico de xénero do municipio, mediante un proceso de traballo que se desenvolveu parcialmente en paralelo á redacción do presente documento. En conxunto, estes documentos achegaron:

- Unha visión da situación da poboación de Poio en termos de igualdade, en diferentes ámbitos de total ou parcial competencia municipal e para os cales obtívose información recente e desagregada por sexo;
- Unha visión das principais fortalezas, debilidades, oportunidades e ameazas do concello para traballar en igualdade e fomentar a incorporación da perspectiva de xénero nas políticas municipais.
- Revisión de documentos de planificación para as políticas de igualdade. Neste caso, os marcos de referencia foron en primeiro lugar o III Plan de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes do Concello de Poio e, en segundo, o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 da Xunta de Galicia; ademais das normas lexislativas máis relevantes.





III. INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN: Nesta fase, a través dunha carta asinada polo Alcalde de Poio D. Luciano Sobral Fernández e pola Concelleira de Igualdade Dña. Silvia Díaz Iglesiaso, informouse do proceso de elaboración do IV PIM, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos municipais, ás entidades que conforman o Consello Municipal da Muller e a toda a cidadanía nun cuestionario elaborado a tal efecto para cada colectivo.

IV. DESEÑO DO PLAN: Unha vez estruturadas tanto a avaliación do IV PIOM como o estudo de xénero e baleirado das enquisa, elaborouse un documento borrador - proposta de áreas estratéxicas, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas que someteuse de novo a un período de achegas.

V. ORGANIZACIÓN DE REUNIÓNS DE TRABALLO: Durante o proceso de elaboración do IV PIM, convocáronse dúas reunións de traballo co Consello Municipal da Muller do Concello de Poio.

1. A primeira reunión de traballo levouse a cabo, cos obxectivos de informar do proceso de elaboración do Plan e invitar á participación nas enquisas que nese momento atopábanse abertas e, deste xeito, aclarar dúbidas e consultas e promocionar e difundir a participación nas mesmas.
2. A segunda reunión, tivo como finalidade, por un lado, presentar brevemente os resultados da avaliación do III PIOM e do diagnóstico de xénero do IV PIM, para invitar á reflexión e recollida de propostas ao obxecto de determinar sobre que aspectos das relacións desiguais entre mulleres e homes requirían dunha especial atención por parte das actuacións municipais dende as diferentes áreas de traballo municipal.

Por outro, marcouse unha folia de ruta participativa, presentouse un borrador de eixes estratéxicos, áreas de intervención, obxectivos estratéxicos, obxectivos operativos e medidas para o IV PIM e invitouse ao traballo sobre o documento someténdoo de novo a un período de achegas.

Procurouse, deste xeito, que o persoal municipal e político e os axentes socioeconómicos participantes do Consello Municipal da Muller, se implicasen na elaboración do Plan, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade.

VI. REDACCIÓN DEFINITIVA. Rematado o período de achegas, procedeuse ao seu estudo, planificación e redacción definitiva do IV PIM; para finalmente aprobalo en Pleno.

## INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación preséntase o informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do IV Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Poio. Neste informe, exponse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que permitiu, por un lado, identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Poio en materia de Igualdade e, por outro, establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara o proceso participativo previo á elaboración do IV PIM.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Poio, Instituto Galego de Estatística (IGE), *Instituto Nacional de Estadística* (INE), Instituto Galego das Cualificacións, *Instituto de Mayores y Servicios Sociales* (IMSERSO), *Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD), etc.
- E da realización de entrevistas ao persoal municipal e político, a persoas e entidades referentes dos ámbitos educativo, sanitario, deportivo, diversos axentes socioeconómicos e culturais e á cidadanía de Poio.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nunha Análise DAFO; é dicir, por un lado, enuméranse as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Poio (internas) para propoñer e acadar obxectivos; e por outro, expóñense as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas ao Concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos:

Nos apartados FORTALEZAS E DEBILIDADES do DAFO, co obxecto de facilitar a comprensión da información, os principais datos estruturáronse en diferentes apartados:

- Respecto da Igualdade en Poio, expóñense datos referidos ao percorrido municipal nesta área e datos extraídos da avaliación do III PIM.
- Respecto dos datos demográficos municipais, recompilados principalmente no Instituto Galego de Estatística (IGE) e do propio Concello de Poio.

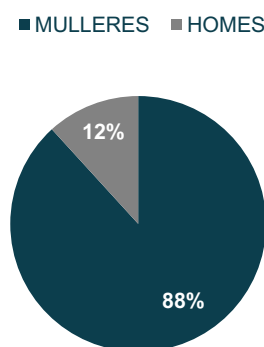
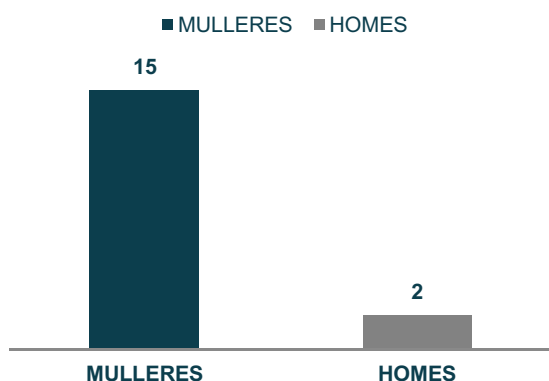


- Respecto das enquisas. Neste apartado, convén puntualizar que os datos expostos son resultado do baleirado das tres enquisas participativas dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave (axentes socioeconómicos municipais) e cidadanía de Poio; é dicir, estes datos son resultados das enquisas finalmente participadas total ou parcialmente.

A continuación expóñense os datos de participación das enquisas dirixidas a persoal municipal e político e a informantes clave desagregadas por sexos:

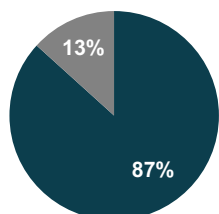
### PERSOAL MUNICIPAL E POLÍTICO

Nesta enquisa participaron 17 persoas, 15 foron mulleres (88%) e 2 foron homes (12%). Respecto do persoal municipal, o 87% das persoas que contestaron á enquisa foron mulleres e un 12% homes. En canto o persoal político, o 100% das persoas participantes foron mulleres; en termos absolutos, participou 1 muller e 0 homes.



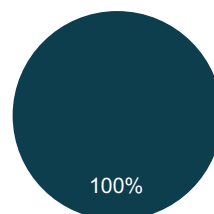
### PERSOAL MUNICIPAL

■ MULLERES ■ HOMES



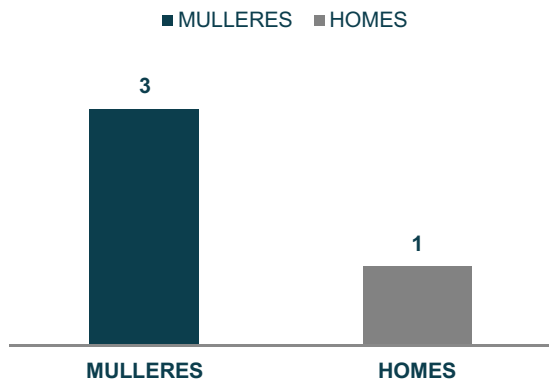
### PERSOAL POLÍTICO

■ MULLERES ■ HOMES

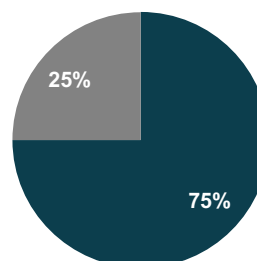


### INFORMANTES CLAVE (AXENTES SOCIOECONÓMICOS)

Das 4 persoas participantes na enquisa, o 75% foron mulleres e o 25% homes.

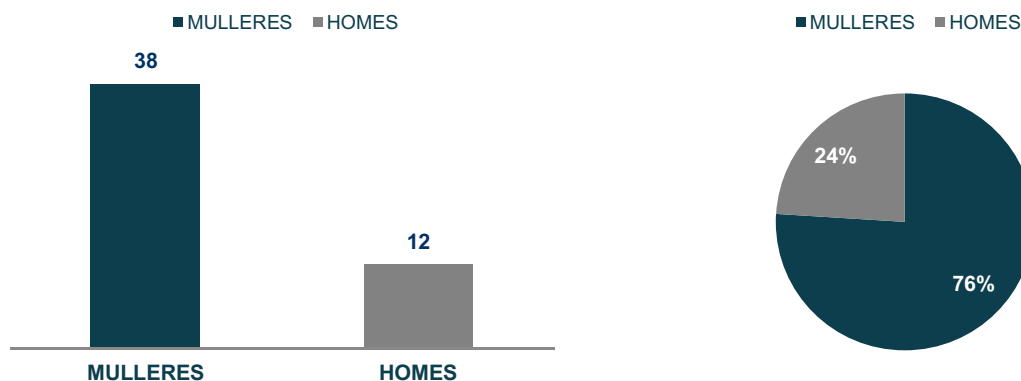


■ MULLERES ■ HOMES



## CIDADANÍA

Das 50 persoas participantes na enquisa, o 76% foron mulleres e o 24% homes



## ANÁLISE DAFO

### RESPECTO DA IGUALDADE EN POIO

- Histórico de Poio en materia de Igualdade con tres Plans Municipais de Igualdade de Oportunidades desenvolvidos. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- Existencia dun Centro de Información ás Mulleres coñecido e con actividade consolidada.
- Existencia con recoñecemento do papel do Consello Municipal da Muller.
- Existencia e permanencia das políticas de Igualdade a través do CIM municipal.
- Existencia dunha Mesa local de coordinación para intervir en casos de violencia de xénero.
- Existencia dun Regulamento Municipal para o Uso non Sexista da Linguaxe (BOPPO nº22, do 17 de novembro de 2015), regulamento pioneiro no seu momento.
- Implicación e vontade do persoal municipal de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero (Departamento de Servizos Sociais) e, especialmente, do CIM.
- Implicación e colaboración dalgunhas áreas do concello non involucradas directamente no proxecto.
- Corporación municipal e cunha representación paritaria.
- Aínda que o goberno local está presidido por un home ten unha composición con predominio feminino (5 mulleres e 3 homes) o cal é un referente próximo para outras mulleres e nenas no acceso das mulleres a postos de responsabilidade.
- Tecido asociativo activo en temas de igualdade.
- Existencia dun amplo tecido asociativo que pode contribuir a difusión e execución de actividades.
- Desenvolvemento de programas e actividades en promoción da igualdade e en sensibilización e prevención da violencia de xénero nos centros educativos e a colaboración cos servizos de orientación escolar como ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas.
- Alta implicación da Comunidade Educativa (o IES de Poio elaborou o seu propio Plan de Igualdade de centro).
- Desenvolvemento de actos culturais e de ocio cuxo obxectivo é, principalmente, a promoción da igualdade efectiva de mulleres e homes, a non discriminación, a visibilización das mulleres, a prevención da violencia de xénero, etc.
- Fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes e para a integración do devandito principio na política municipal.
- Servizos municipais de conciliación consolidados: Servizo de Axuda no Fogar, Escola Infantil “Galiña Azul”, programas de conciliación Espazo Concilia e Campaverán.





## RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Aumento do índice de recambio da poboación en idade activa respecto do ano de elaboración do PIM previo o que significa unha maior capacidade de recambio, sobre todo entre as mulleres.
- Igualdade relativa de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres (3.244 homes afiliados á Seguridade Social no mes de xuño de 2021, fronte a 3.197 mulleres)
- Descenso do paro rexistrado entre as mulleres con respecto á datas de aprobación do anterior PIOM.

## RESPECTO DAS ENQUISAS

### PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Boa participación do persoal municipal (traballadoras e traballadores) na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do IV PIM.
- Boa participación da enquisa dirixida á cidadanía, tamén da masculina.

### ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO

- As persoas informantes clave participantes da enquisa, maioritariamente coinciden en indicar que traballan tendo en conta a situación social diferenciada de homes e mulleres, é dicir, traballan con perspectiva de xénero. Así mesmo, un 50% indica que, no seu traballo, lévase a cabo a desagregación de datos por sexo.

### SITUACIÓN LABORAL

- Unha maioría das persoas que traballan no concello e participan na enquisa, pensan que homes e mulleres teñen as mesmas oportunidades de promoción interna. Así mesmo, o 52,94% responden que existe unha presenza equilibrada entre homes e mulleres, tamén nos postos de responsabilidade (70,59%).
- Nos tipos de contrato do concello das persoas que participan na enquisa, aprecíase unha estabilidade laboral similar nos homes que nas mulleres (segregación horizontal).
- As persoas informantes clave participantes na enquisa, afirman que, no seu ámbito existe igualdade salarial. Así mesmo, consideran que existe unha presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos onde se toman decisións.
- As persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía, afirman nun 64% que no seu ámbito existe igualdade salarial.

### CONCILIACIÓN

- Segundo as persoas participantes nas enquisas dirixidas a persoal municipal e político, existen, úsanse e son útiles as medidas de conciliación para o persoal que traballa no concello.
- Así mesmo, as persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave indican que existen, úsanse e son útiles as medidas de conciliación existentes no concello.

### CORRESPONSABILIDADE

- Segundo as persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía, homes e mulleres dedican diariamente o mesmo tempo ás tarefas domésticas, polo que, na súa contorna existe corresponsabilidade.

### RECURSOS DA IGUALDADE

- As persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político teñen claro o referente municipal para cuestións relacionadas coa igualdade e/ou a violencia de xénero.
- O 64,71% do persoal municipal e político participante na enquisa coñece cales son as súas funcións, tarefas e responsabilidades en materia de igualdade.
- O 47,06% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político e o 100% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave, consideran necesaria a existencia dun mecanismo de coordinación.
- O 100% de informantes clave participantes na enquisa coñece o CIM e o 100% participaron, colaboraron ou divulgaron actividades promovidas polo servizo.
- O 68% das persoas participantes da enquisa dirixida á cidadanía coñece o CIM e un 36% participaron ou colaboraron en actividades promovidas polo servizo.



#### LINGUAXE INCLUSIVA

- O 100% do persoal municipal e político participante na enquisa utiliza a linguaxe non sexista nos documentos tanto internos como externos.

#### FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 94,12% do persoal municipal e político participante na enquisa considera importante que o persoal traballador municipal e político posúa formación na área de xénero e igualdade.
- O 75% das persoas informantes clave participantes na enquisa afirma posuír formación en igualdade e o 100% valora positivamente que o persoal municipal e político do concello teñan formación no ámbito da igualdade.
- O 100% de informantes clave indica que dende o seu ámbito promóvense accións formativas en igualdade.

#### RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- O persoal municipal e político desprende cifras moi equilibradas respecto do coñecemento dos contidos dos Plans de Igualdade Municipais anteriores (47,06% si coñece os contidos fronte a un 52,94% que os descoñece).
- O 100% das persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave indican que coñecen os contidos dos anteriores PIM.
- O persoal municipal e político que responde á enquisa, consensúa que a principal poboación destinataria dos planes de igualdade é *Toda a poboación en xeral*.
- Mulleres e homes participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político, coinciden en sinalar cales son as dificultades principais que restan eficacia ao Plan de Igualdade. Deste xeito, indican que a primeira causa que resta eficacia aos plans de igualdade é a *Falta de compromiso político* (29,41%); as segundas causas, empatadas no 29,41% son *Dáse prioridade a outras áreas* e a *Percepción social de que xa está acadada a igualdade* e en terceiro lugar, sinalan a *Falta de recursos humanos* como principal dificultade que resta eficacia aos PIM.
- Existe consenso entre homes e mulleres persoal municipal e político participante na enquisa respecto dos axentes sociais destinatarios das accións dos plans de igualdade. Deste xeito, mulleres e homes participantes indican que o *Persoal político do concello* e o *Profesorado de centros educativos*, son os principais axentes sociais destinatarios das accións do PIM en primeira opción; como segunda sinalan o *Profesorado de centros educativos* e o *Monitorado de actividades dirixidas a menores* e, como terceira, votada unicamente por mulleres, deciden o *Empresariado*.

### DEBILIDADES

#### RESPECTO DA IGUALDADE EN POIO:

- Centro Municipal de Información ás Mulleres infradimensionado, con exceso de carga de actividades e tarefas.
- Sensibilidade e implicación política mellorable.
- Falta de coordinación, planificación e metodoloxía compartida.

#### RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS:

- Progresivo envellecemento da poboación.
- Leve aumento do índice de dependencia global.
- Feminización do envellecemento.
- Feminización do desemprego, sobre todo no sector servizos, na industria e no acceso a un primeiro emprego.
- Maior índice de paro feminino
- Aumento do índice de estrutura da poboación en idade activa o que se traduce nunha estrutura de activos máis feble.
- Feminización das axudas e prestacións sociais básicas: Renda de Integración Social (RISGA) e Axudas de Emerxencia Social (AES).

#### RESPECTO DAS ENQUISAS:

##### PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Moi baixa participación do persoal político municipal, especialmente dos homes. Das 17 persoas que conforman o Pleno Municipal tan só participou 1 muller na enquisa.
- Escasa participación de informantes clave e cidadanía, sobre todo dos homes.
- Baixa participación na enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do IV PIM de persoal municipal masculino.



- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes nas enquisas dirixidas a persoal municipal e político, informantes clave e cidadanía, sendo as primeiras as mais sensibles e participativas no ámbito da igualdade.

#### ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO:

- Un 47,06% do persoal municipal e político participante na enquisa, non leva a cabo no seu traballo a desagregación dos datos por sexos, aínda que a maioría das persoas participantes o consideran importante (64,71%).
- O 41,18% das persoas participantes na enquisa dirixida a persoal municipal e político indican que non teñen en conta a situación social e económica das mulleres e dos homes á hora de poñer en marcha actuacións dende a súa área municipal.

#### SITUACIÓN LABORAL:

- As persoas informantes clave participantes na enquisa achegan datos similares ao afirmar que, no seu ámbito existe e non existe unha presenza equilibrada de homes e mulleres (50% / 50%).

#### CONCILIACIÓN

- As persoas participantes na enquisa dirixida a informantes clave afirman que a cidadanía de Poio non conta con suficientes medidas de conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- Carecemos de datos referidos á opinión sobre as medidas de conciliación da cidadanía, debido á invalidación desta pregunta por resultar tecnicamente incorrecta na configuración das respostas na plataforma informática específica para a realización de enquisas e sondaxes da consultora.
- Segundo as persoas que contestan ás enquisas dirixidas a informantes clave e cidadanía, as tarefas de coidado continúan a ser maioritariamente asumidas polas mulleres (75% 2 72% respectivamente).
- Diferenzas de percepción sobre os coidados das nenas e nenos e das persoas dependentes, tanto entre as persoas participantes informantes clave, como entre as persoas participantes na enquisa dirixida á cidadanía. En xeral, os homes consideran que o reparto de tarefas é equitativo, mentres que as mulleres seguen a indicar que as tarefas de coidado recaen maioritariamente sobre elas.

#### LINGUAXE INCLUSIVA

- As persoas participantes das enquisas dirixida a informantes clave e a cidadanía descoñecen se no concello existe algún mecanismo para eliminar o uso da linguaxe sexista.

#### FORMACIÓN EN IGUALDADE

- O 52,94% do persoal municipal e político participante na enquisa afirma non posuír formación en igualdade.

#### RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- O 58,82% do persoal municipal e político participante na enquisa declara que descoñece se os obxectivos e actuacións do futuro PIM afectarán á súa área municipal.
- As persoas participantes da enquisa dirixida a informantes clave descoñecen si os anteriores PIM cumpriron as súas finalidades (50%).
- As persoas participantes da enquisa dirixida á cidadanía, descoñecen tanto os contidos dos anteriores PIM, como si cumpriron as súas finalidades.
- Homes e mulleres participantes na enquisa dirixida tanto a informantes clave e cidadanía non comparten opinión referente á poboación destinataria das accións do PIM.
- Non existe consenso entre homes e mulleres persoal municipal e político participante na enquisa respecto dos ámbitos ou eixes que debería incluír o IV PIM.
- Non existe consenso entre homes e mulleres informantes clave participantes nas enquisas respecto ás áreas ou eixes principais de actuación que debería incluír o futuro PIM. Así mesmo, non existe consenso entre homes e mulleres informantes clave participantes respecto á poboación destinataria das accións dos PIM, nin nos axentes sociais destinatarios do mesmo.
- Non existe consenso entre homes e mulleres participantes nas enquisas dirixidas á cidadanía respecto ás áreas ou eixes principais de actuación que debería incluír o futuro PIM, nin respecto á poboación destinataria das accións, nin nos axentes sociais destinatarios do IV PIM.



## OPORTUNIDADES

- A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- O VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- O Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 – 2021.
- A aprobación do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero, co conseguente aumento de fondos para a sensibilización, prevención e tratamento da violencia de xénero.
- Un novo contexto social emerxente, promovido polas folgas feministas do 8M dos anos 2018 e 2019, que reclaman e reivindicán a igualdade de xénero real e efectiva.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades e erradicación da violencia de xénero.
- Maior conciencia e condena social á violencia de xénero.
- Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller e de boas prácticas financiadas cos fondos do Pacto de Estado.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Incremento do número de mulleres en postos de responsabilidade, co conseguente incremento de referentes cara a vindeiras xeracións de mulleres, mozas e nenas.
- Maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- Experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- Existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- Importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes e contra as violencias de xénero.

## AMEAZAS

- A actual situación de alerta sanitaria provocada polo coronavirus SARS-COV-2.
- Os recortes orzamentarios no ámbito da igualdade.
- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
- Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo e no emprego (salarios, desemprego, etc.).
- Existencia de segregación por xéneros en materia formativa/ocupacional e subrepresentación da muller en determinadas profesións e sectores.
- Insuficiente desenvolvemento e falta de apoio (principalmente por parte do empresariado e das administracións) e enfoque sexista das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Dificultades para dispoñer de datos desagregados por sexos.
- Falta de visibilización da utilidade ou rendibilidade da implementación dun Plan de Igualdade.
- Visión externa resignada e conformista ante as desigualdades entre mulleres e homes nos distintos ámbitos que afectan á vida da cidadanía.
- Pervivencia de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en condicións de igualdade.
- Percepción por parte da cidadanía de que a igualdade xa está alcanzada e que estes eran problemas doutros tempos xa superados.
- A socialización diferenciada de mulleres e homes perpetúa os estereotipos de xénero, dificultando a participación de xeito igualitario nos distintos ámbitos da vida das persoas (sociais, laborais, culturais, etc.).



## RECOMENDACIÓNS PARA A ELABORACIÓN DO IV PIM

A continuación expóñense unha serie de propostas orientativas cara á elaboración do IV Plan de Igualdade Municipal do Concello de Poio:

- Implicar de xeito total, efectivo e normalizado ao persoal municipal e político no desenvolvemento do IV PIM.
- Fortalecer a visión estratéxica do IV PIM.
- Poñer en marcha unha Comisión de Igualdade.
- Formar ao persoal municipal e político en igualdade de xénero.
- Reforzar o Centro de Información ás Mulleres.
- Fortalecer o Consello Municipal da Muller.
- Diseñar métodos, técnicas e ferramentas que permitan aplicar o enfoque integrado de xénero ou “mainstreaming de xénero” nas políticas públicas locais a través do propio plan.
- Definir e delimitar responsabilidades, funcións e competencias entre o persoal municipal e político no ámbito da igualdade.
- Planificar e describir metodoloxicamente as distintas fases do IV PIM.
- Temporizar as medidas ou actuacións.
- Asinar Áreas, Departamentos e/ou municipais responsables das medidas ou actuacións
- Dotar de instrumentos de recollida de información e avaliación a todos os axentes implicados (persoal municipal e político, axentes sociais, educadores, etc.)
- Programar e desenvolver reunións periódicas constantes para planificar e coordinar a execucións das accións do PIM que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- Mellorar os sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións. Ver a posibilidade de integralos no “Xestióna”
- Reforzar as relacións de colaboración nesta materia coas asociacións e entidades municipais en xeral, e coas de mulleres en particular.
- Actuar naqueles obxectivos non acadados e/ou con mínimas actuacións no III PIM.
- Adaptar os obxectivos, áreas e actuacións aos retos da realidade social, económica e política actual.
- Facer unha avaliación anual interna do PIM, co obxecto de priorizar actuacións en función das necesidades e grado de cumprimento do Plan.
- Incrementar a participación, receptividade e implicación dos homes na elaboración e participación do IV PIM.

O informe diagnóstico completo é un documento público que pode consultarse na páxina web municipal.





## 03

## ESTRUTURA E CONTIDOS DO IV PLAN DE IGUALDADE

Un Plan de Igualdade é un conxunto ordenado de medidas (propostas tras a realización dun diagnóstico con perspectiva de xénero) tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da entidade o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación da discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdade convértese así nunha ferramenta que orienta sobre as formulacións que se deben desenvolver para integrar o **principio de igualdade de oportunidades**, é dicir, a homoxeneización de dereitos e deberes, das mulleres e dos homes na xestión da organización e no seu territorio.

A avaliación do III Plan de Igualdade e os resultados acadados no estudio de xénero levado a cabo no Concello de Poio, permitiron concretar e definir as Áreas Estratéxicas sobre as que prioritariamente se intervirá para o fomento da igualdade de oportunidades, así como, as medidas que formarán parte deste IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio.

Para o IV PIM propóñense catro áreas estratéxicas de intervención que precisan da implicación do Consello Municipal da Muller e de todo o persoal municipal e político das diferentes áreas e departamentos técnicos, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes. Estas son:

- **ÁREA 1. TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.**
- **ÁREA 2. ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS.**
- **ÁREA 3. SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.**
- **ÁREA 4. PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.**

As Áreas Estratéxicas definen cales son as grandes áreas de intervención. Dentro de cada área imos definir un ou varios obxectivos estratéxicos e un ou varios obxectivos operativos e, a partir destes propóñense as medidas a emprender.

Os Obxectivos Estratéxicos dentro de cada área, marcan un propósito xeral e explicitan os cambios xerais que se pretenden acadar. Os Obxectivos Operativos definen metas concretas que leven a acadar o obxectivo estratéxico. As Medidas son propostas de actuación a poñer en marcha ao longo da vixencia do IV PIM.

Dentro de cada medida proposta no PIM defínense as Áreas, Departamentos e/ou Servizos responsables de impulsala. Especificanse os colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida; establécese a calendarización da mesma e asínaselle unha serie de medidores e indicadores que axudan no proceso de avaliación.



## OBXECTIVOS DO IV PIM

O IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio propón os seguintes obxectivos:

### OBXECTIVOS XERAIS

- Consolidar o compromiso do Concello de Poio coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Eliminar e/ou corrixir as situacións de desigualdade detectadas na diagnose de xénero.
- Facer partícipes activos no desenvolvemento do IV PIM ao persoal técnico e político municipal.
- Perfilar unha estratexia tanto para a continuidade, como para a posta en marcha de medidas que garantan cambios estruturais e permanentes no tempo, promovendo un desenvolvemento social desde os principios de igualdade, solidariedade e xustiza.

### OBXECTIVOS ESPECÍFICOS

- Promover a transversalidade de xénero na xestión municipal
- Impulsar a prevención e contribuír á eliminación das violencias machistas, reforzando e mellorando a atención ás vítimas
- Garantir e mellorar a atención integral ás vítimas das violencias machistas
- Potenciar a incorporación da perspectiva de xénero no traballo dos axentes de socialización de Poio.
- Favorecer o empoderamento e impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa
- Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.
- Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía.
- Promocionar modelos de xestión da vida familiar igualitarios.

## ÁREAS ESTRATÉXICAS

O IV PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE POIO queda estruturado da seguinte forma:

AE1	<b>TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.</b>		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉGICO	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	11 MEDIDAS
AE2	<b>ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS.</b>		
	2 OBXECTIVOS ESTRATÉGICOS	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	14 MEDIDAS
AE3	<b>SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.</b>		
	2 OBXECTIVOS ESTRATÉGICOS	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	11 MEDIDAS
AE4	<b>PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.</b>		
	3 OBXECTIVOS ESTRATÉGICOS	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	9 MEDIDAS
4 AE	8 OBXECTIVOS ESTRATÉGICOS	13 OBXECTIVOS OPERATIVOS	45 MEDIDAS





CONCELLO  
DE POIO



## ÁREA ESTRATÉGICA\_1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

### OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1

Promover a transversalidade de xénero na xestión municipal

### OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.

Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Poio

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.1.1.1.	Presentación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía e Concellería de Igualdade.</li> <li>CLIM.</li> <li>Prensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoal político.</li> <li>Persoal municipal.</li> <li>Axentes socioeconómicos.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	1º trimestre de 2022.
1.1.1.2.	Difusión do IV PIM entre toda a cidadanía, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CLIM.</li> <li>Xefaturas de área.</li> <li>Consellos sectoriais municipais.</li> <li>Prensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoal político.</li> <li>Persoal municipal.</li> <li>Axentes socioeconómicos.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	1º trimestre de 2022.
1.1.1.3.	Constitución dunha Comisión de Igualdade Interdepartamental que impulsará, coordinará e avaliará as medidas propostas neste IV PIM e realizará o seguimento e avaliación da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía e Concellería de Igualdade.</li> <li>CLIM.</li> <li>Xefaturas de área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoal político.</li> <li>Persoal municipal.</li> </ul>	1º e 2º trimestre de 2022 e todo o período.
1.1.1.4.	Creación dun expediente do IV PIM na plataforma de administración electrónica municipal Gestionona con recursos, documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía e Concellería de Igualdade.</li> <li>CLIM.</li> <li>Xefaturas de área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persoal político.</li> <li>Persoal municipal.</li> </ul>	1º trimestre de 2022 e durante todo o período.







CONCELLO  
DE POIO



DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

## OBXECTIVO\_OPERATIVO\_1.2.

Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión política e económica municipal.

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.1.2.1.	Incorporación progresiva da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, en cumprimento ao artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	<ul style="list-style-type: none"><li>Comisión de Igualdade.</li><li>Xefaturas de área.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Persoal político.</li><li>Persoal municipal.</li></ul>	Todo o período
1.1.2.2.	Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.	<ul style="list-style-type: none"><li>Pleno.</li><li>Xunta de Goberno Local.</li><li>Comisión de Igualdade.</li><li>Xefaturas de área.</li><li>Consellos sectoriais municipais.</li></ul>	Toda a cidadanía.	Todo o período.
1.1.2.3.	Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.	<ul style="list-style-type: none"><li>Xunta de Goberno Local.</li><li>Comisión de Igualdade.</li><li>Xefaturas de área.</li></ul>	Tecido asociativo.	Todo o período
1.1.2.4.	Manter e fomentar a colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cos principais organismos públicos e con entidades ou empresas privadas, que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIM.	<ul style="list-style-type: none"><li>Concellería de Igualdade.</li><li>CIM</li></ul>	Toda a cidadanía	Todo o período
1.1.2.5.	Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.	<ul style="list-style-type: none"><li>Pleno.</li><li>Xunta de Goberno Local.</li><li>Comisión de Igualdade.</li><li>CIM.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Persoal político.</li><li>Persoal municipal.</li><li>Toda a cidadanía</li></ul>	2º trimestre de 2022





### OBXECTIVO\_OPERATIVO\_1.3.

#### Promover a formación e sensibilización en igualdade

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.1.3.1.	Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensíbeis ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal, político e ás empresas e entidades colaboradoras co concello.	<ul style="list-style-type: none"><li>Xunta de Goberno Local.</li><li>Xefaturas de área.</li><li>Comisión de Igualdade.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Persoal político.</li><li>Persoal municipal.</li></ul>	4º trimestre de 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.
1.1.3.2.	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	CIM.	<ul style="list-style-type: none"><li>Persoal político.</li><li>Persoal municipal.</li><li>Axentes socioeconómicos.</li><li>Toda a cidadanía.</li></ul>	Todo o período.





CONCELLO  
DE POIO



## ÁREA ESTRATÉGICA\_2: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS

### OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1

**Impulsar a prevención e contribuir á eliminación das violencias machistas, reforzando e mellorando a atención ás vítimas**

### OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.

**Informar e sensibilizará cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento.**

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.1.1.1.	Commemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Consello Municipal da Muller.</li> </ul>	Toda a cidadanía	4º trimestre do 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.
2.1.1.2.	Continuación das accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía, tendo en conta as causas e efectos e todas as manifestacións que adoptan as violencias machistas, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres..	CIM.	Toda a cidadanía.	4º trimestre do 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.
2.1.1.3.	Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatórios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Área de Educación.</li> </ul>	Comunidade educativa.	Cursos escolares 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 e 2026-2027.
2.1.1.4.	Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, Delegación do Goberno, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres.</li> <li>Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo o período.
2.1.1.5.	Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións machistas nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Área de Cultura.</li> <li>Área de seguridade cidadá.</li> </ul>	Toda a cidadanía.	Festividades do 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.





CONCELLO  
DE POIO



2.1.1.6.	Incorporación da seguridade nas mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concellería de Igualdade.</li> <li>• Área de seguridade cidadá.</li> <li>• Área de urbanismo.</li> <li>• Consellos municipais sectoriais.</li> </ul>	Toda a cidadanía.	Todo período.
<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO_2</b>				
<b>Garantir e mellorar a atención integral ás vítimas das violencias machistas</b>				
<b>OBXECTIVO OPERATIVO_2.1.</b>				
<b>Consolidar o Centro de Información ás Mulleres de Poio como o recurso de referencia en materia de violencias machistas no territorio.</b>				
<b>MEDIDAS</b>				
2.2.1.1.	Fortalecemento do labor do CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo ás múltiples discriminacións.	CIM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulleres.</li> <li>• Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> </ul>	Todo período
2.2.1.2.	Mantemento do programa de asesoramento xurídico impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.	CIM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulleres.</li> <li>• Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> </ul>	Todo período
2.2.1.3.	Mantemento do programa de asesoramento e atención psicolóxica impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.	CIM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulleres.</li> <li>• Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> </ul>	Todo período
2.2.1.4.	Inclusión de novas medidas e mantemento das medidas positivas existentes en canto a priorizar o acceso a mulleres vítimas de violencias de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes en diferentes servizos, programas e/ou actividades municipais; nomeadamente ás relacionadas coa súa inserción sociolaboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIM.</li> <li>• Servizos Sociais Comunitarios Básicos.</li> <li>• Área de emprego.</li> <li>• Área de cultura.</li> <li>• Área de deportes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulleres.</li> <li>• Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> </ul>	Todo período





CONCELLO  
DE POIO



**OBXECTIVO\_OPERATIVO\_2.2.**

**Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres**

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.2.2.1.	Mantemento da Mesa Local de Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolve tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	4º trimestre do 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.
2.2.2.2.	Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres.</li> <li>Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo o período.
2.2.2.3.	Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 273, teléfono 016 e teléfono 900 116 016	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Páxina web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres.</li> <li>Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo o período
2.2.2.4.	Difusión na web municipal información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Páxina web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres.</li> <li>Mulleres vítimas de violencia de xénero.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo o período







CONCELLO  
DE POIO



## ÁREA ESTRATÉGICA\_3: SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

### OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1

Potenciar a incorporación da perspectiva de xénero no traballo dos axentes de socialización de Poio.

### OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.

Traballar a sensibilización e coeducación de forma integral involucrando a todos os axentes implicados

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.1.1.1.	Comemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> <li>Consello Municipal da Muller.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunidade educativa.</li> <li>Tecido asociativo.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	1º trimestre de 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026.
3.1.1.2.	Continuar desenvolvendo unha programación estable de actividades de sensibilización e formación dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Área de Educación.</li> </ul>	Comunidade educativa.	Cursos escolares 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 e 2026-2027.
3.1.1.3.	Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>CIM.</li> <li>Área de Educación.</li> <li>Area Xuventude</li> </ul>	Comunidade educativa.	Cursos escolares 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 e 2026-2027.
3.1.1.4.	Incorporar no Espazo Concilia, unha programación transversal en igualdade na que se traballe de xeito lúdico a igualdade de xénero, a resolución pacífica de conflitos, a corresponsabilidade doméstica e de coidados, a diversificación profesional, etc.	CIM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nenas e menos participantes no Espazo Concilia.</li> <li>Familias.</li> </ul>	Períodos de prestación do servizo.
3.1.1.5.	Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	Área de cultura.	Toda a cidadanía.	Todo o período.





CONCELLO  
DE POIO



DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

3.1.1.6.	Difusión de campañas, materiais e actividades dirixidas a fomentar a igualdade de xénero que realicen outras entidades e organismos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> <li>Consello Municipal da Muller.</li> </ul>	Toda a cidadanía.	Todo período.
<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO_2</b>				
<b>Favorecer o empoderamento e impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa</b>				
<b>OBXECTIVO OPERATIVO_2.1.</b>				
Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres.				
<b>MEDIDAS</b>				
3.2.1.1.	Fortalecemento do Consello Municipal da Muller e difusión do labor que realiza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> <li>Consello Municipal da Muller.</li> </ul>	Toda a cidadanía.	Todo período.
3.2.1.2.	Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autonomía das mulleres, dotándoas de ferramentas para a promover o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> <li>Área de educación.</li> <li>Área de cultura.</li> <li>Área de deportes.</li> <li>Área de xuventude.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres.</li> <li>Mozas.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo período.
3.2.1.3.	Realización de actividades que aporten unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> <li>Área de educación.</li> <li>Área de cultura.</li> <li>Área de deportes.</li> <li>Área de xuventude.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mulleres.</li> <li>Mulleres mozas.</li> <li>Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo período.
3.2.1.4.	Continuación coa visibilización, valoración e recoñecemento público das mulleres, nomeadamente das mulleres de Poio e das galegas, mediante o incremento do número de mulleres asignados a espazos e actividades relacionadas co concello: rúas, centros, certames, proxectos, edificacións públicas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concellería de Igualdade.</li> <li>CIM.</li> <li>Consello Municipal da Muller.</li> <li>Área de urbanismo.</li> </ul>	Toda a cidadanía.	Todo período.





CONCELLO  
DE POIO



DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

#### OBXECTIVO\_OPERATIVO\_2.2.

Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Poio

MEDIDAS			
	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
3.2.2.1.	Continuación da divulgación e o apoio técnico e asesoría tanto para a creación de asociacións de mulleres, facilitando a súa constitución, como para que poidan desenvolver de xeito eficaz a xestión interna.	CIM.	Todo o período.







CONCELLO  
DE POIO



## ÁREA ESTRATÉGICA\_4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE

### OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1

**Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.**

### OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.

Mellorar a empregabilidade das mulleres

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.1.1.1.	Organización e desenvolvemento de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral afastados de estereotipos sexistas.	Área de emprego.	Mulleres en busca de emprego.	Todo período.
4.1.1.2.	Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.	Área de emprego.	Mulleres en busca de emprego.	Todo período.
4.1.1.3.	Desenvolvemento de programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomente a participación social e económica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIM.</li> <li>• Servizos Sociais Comunitarios Básicos.</li> <li>• Área de emprego.</li> </ul>	Mulleres en busca de emprego.	Todo período.
4.1.1.4.	Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiran estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da súa propia autonomía.	Área de emprego.	Mulleres en busca de emprego.	Todo período.





CONCELLO  
DE POIO



**OBXECTIVO\_OPERATIVO\_1.2.**

Apoiar o emprendemento feminino

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.1.2.1.	Fomento, incentivo e apoio á continuidade das iniciativas empresariais promovidas por mulleres a través da oferta de axudas, asesoramento, formación e acompañamento no proceso de definición e consolidación da idea empresarial.	Área de emprego.	Mulleres emprendedoras.	Todo o período.

**OBXECTIVO\_ESTRATÉGICO\_2**

**Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía.**

**OBXECTIVO\_OPERATIVO\_2.1.**

Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles

MEDIDAS		RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
4.2.1.1.	Fortalecemento dos recursos de conciliación municipais: Espazo Concilia, Campaverán e Servizo de Axuda no Fogar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizos Sociais Comunitarios Básicos.</li> <li>• CIM.</li> <li>• Área de Educación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familias.</li> <li>• Persoas coidadoras.</li> <li>• Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo o período.
4.2.1.2.	Difusión dos recursos e servizos que faciliten a conciliación existentes no municipio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIM.</li> <li>• Servizos Sociais Comunitarios Básicos.</li> <li>• Área de Educación.</li> <li>• Páxina web.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familias.</li> <li>• Persoas coidadoras.</li> <li>• Toda a cidadanía.</li> </ul>	Todo o período, incidindo principalmente nos períodos de preinscrición aos servizos.





CONCELLO  
DE POIO



DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

#### OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_3

#### Promocionar modelos de xestión da vida familiar igualitarios.

#### OBXECTIVO OPERATIVO\_3.1.

Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Poio sobre o necesario reparto igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados

MEDIDAS		RESPONSABLES		COLECTIVOS DESTINATARIOS		CALENDARIO
4.3.1.1.	Realización de campañas e outras actividades orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• CIM.</li><li>• Área de Educación.</li><li>• Área de Xuventude.</li><li>• Páxina web.</li><li>• Consellos sectoriais municipais.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Familias.</li><li>• Homes, mozos, nenos.</li><li>• Toda a cidadanía.</li></ul>		Todo o período.	
4.3.1.2.	Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	<ul style="list-style-type: none"><li>• CIM.</li><li>• Área de Educación.</li><li>• Centros educativos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alumnado.</li><li>• Comunidade educativa.</li></ul>		Cursos escolares 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 e 2026-2027.	



## 04

## SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

## PERÍODO DE VIXENCIA

O V Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio establece un período de vixencia de cinco anos, o transcorrido entre o ano 2022 ata o 2026, podendo prorrogarse ata a aprobación do seguinte instrumento, co obxectivo de que se leven a cabo a execución das actuacións pendentes e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade de xénero no Concello de Poio.

## SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para asegurar a posta en marcha das medidas contempladas no IV Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio e garantir así o cumprimento dos seus obxectivos, propónse unha estratexia de seguimento e avaliación baseada nun modelo de mellora continua, na que cada actuación que se emprenda constitúa un avance na incorporación do enfoque de xénero e un punto de partida para unha nova intervención.

Os obxectivos do seguimento e a avaliación son:

- ➔ Desenvolver unha efectiva supervisión das medidas contempladas no IV PIM co fin de que se axusten ao tempo e forma planificados.
- ➔ Garantir a igualdade de oportunidades a través dun sistema de retroalimentación que xere a información necesaria que permita o seguimento das actuacións e a toma de decisións dunha forma áxil e racional, mellorando continuamente o plan de traballo.
- ➔ Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das medidas para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do PIM.
- ➔ Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- ➔ Avaliar o impacto do IV PIM e establecer plans futuros de continuidade e mellora.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do PIM e os resultados obtidos en todas as Áreas estratéxicas. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou corrección, proporcionándolle ao Plan de Igualdade a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

## SEGUIMIENTO

Coa finalidade de reflexionar sobre os resultados do traballo realizado, detectar posibles desaxustes e permitir un proceso constante de mellora, establécese un sistema de seguimento semestral que garanta a avaliación continua do PIM.

O seguimento efectuarase tendo en conta a ficha de recollida de información e os indicadores e medidores propostos para cada medida, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada de desenvolvemento do PIM e, desta forma:

- Analizar e verificar o proceso de implementación.
- Identificar novas necesidades e dar unha mellor resposta (no seu caso) ás xa identificadas.
- Identificar información relevante para a avaliación final do IV PIM.

Propónse realizar un **seguimento semestral**; neste seguimento, partindo da situación actual e comparándoa coa evolución da implementación das medidas, as diferentes áreas municipais farán entrega das fichas de recollida de datos e da información recompilada, tendo en conta os indicadores e medidores propostos e analizando e comparando as diferenzas respecto de datos anteriores.



A información recollida a través do seguimento semestral trasladarase á **Comisión de Igualdade** na convocatoria de reunión anual. A Comisión de Igualdade no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista desta información.

## **AVALIACIÓN**

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo IV PIM, o impacto que tivo sobre os colectivos destinatarios e, desta maneira, valorar a necesidade de continuidade ou non de cada unha das medidas.

Levarase a cabo mediante avaliacións intermedias de carácter anual e ao concluír a súa vixencia, realizarase unha avaliación global final. Esta avaliación reflectirá:

1. Grao de cumprimento de obxectivos. Analizaranse os resultados obtidos en función dos indicadores e medidores establecidos para cada medida, aos que se poderán engadir, se é o caso, outros de carácter cuantitativo e cualitativo que considere a Comisión de Igualdade.
2. Impacto no territorio. Analizarase o nivel de participación e compromiso dos colectivos destinatarios do IV PIM, o seu grao de aceptación, participación, o cambio de actitudes producido, etc.
3. Desenvolvemento metodolóxico. Analizaranse as dificultades que se puideron presentar e as solucións expostas.
4. Propostas de futuro. Recolleranse aquelas propostas de axuste e/ou mellora baseándose no resultado obtido na análise dos puntos anteriores.

A avaliación poderá ser efectuada pola **Comisión de Igualdade** e apoiarase nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do IV PIM ou poderá levarse a cabo unha avaliación externa tras a finalización do período de execución.

## **COMISIÓN DE IGUALDADE**

Unha vez aprobado o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio e co fin de asegurar a súa implementación no período de vixencia, crearase a Comisión de Igualdade.

**A Comisión de Igualdade será o referente para a integración da igualdade no Concello de Poio**, polo que é fundamental que todo o persoal técnico e político coñeza a súa existencia e composición para que poidan canalizar as necesidades e suxestións que xurdan ao longo do período de vixencia do IV PIM.

## **FUNCIÓNS**

As funcións da Comisión de Igualdade son:

1. Supervisar o desenvolvemento do IV PIM de Poio.
2. Liderar, coordinar, revisar e comprobar a implantación e cumprimento dos obxectivos.
3. Deliberar, aprobar e aplicar novas iniciativas, liñas de acción e propostas de execución.
4. Avaliar semestralmente a xestión citada do IV PIM.
5. Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o IV PIM.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

## **COMPOSICIÓN**

A Comisión de Igualdade do IV PIM estará formada por persoal técnico municipal en representación das diferentes Áreas Municipais.

A presidencia da Comisión corresponderalle ao Alcalde/Presidente e/ou a persoa en quen delegue.

As funcións de secretaría as desempeñará o persoal municipal do Centro de Información á Muller dependente da Concellaría de Igualdade.

En caso de vacante, ausencia ou enfermidade, as persoas titulares da Comisión de Igualdade nomearán outras persoas suplentes.

## **METODOLOXÍA DE TRABALLO**

A Comisión de Igualdade elaborará un plan de traballo para o desenvolvemento do IV PIM, no que se concreten:

- Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á área, departamento e/ou servizo municipal que debe asumir a responsabilidade principal e áreas, departamentos e/ou servizos que deben colaborar no seu desenvolvemento.



- ⇒ Calendarización do desenvolvemento das medidas (incluídas as de seguimento e avaliación) indicando con claridade a data de inicio e a de finalización das actividades, así como os fitos intermedios, se procede.
- ⇒ Recursos que se destinan á execución de cada acción.

**PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN**

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS DAS MEDIDAS POSTAS EN MARCHA NO IV PIM	
<b>EIXE ESTRATÉGICO E ÁREA DE INTERVENCIÓN:</b>	<input type="checkbox"/> <b>ÁREA 1. TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.</b> <input type="checkbox"/> <b>ÁREA 2. ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS.</b> <input type="checkbox"/> <b>ÁREA 3. SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES.</b> <input type="checkbox"/> <b>ÁREA 4. PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE.</b>
<b>DENOMINACIÓN E BREVE DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN:</b>	
<b>DATAS DE EXECUCIÓN:</b>	INICIO:  FIN:
<b>LUGAR DE EXECUCIÓN:</b>	
<b>RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:</b>	ÁREA MUNICIPAL:  EMPRESA EXTERNA:
<b>Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES:</b>	MULLERES/MOZAS/NENAS:  HOMES/MOZOS/NENOS:  TOTAL:
<b>ORZAMENTO:</b>	
<b>COMENTARIOS:</b>	







CONCELLO  
DE POIO



## INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

A continuación realízase, con carácter non exhaustivo, unha proposta de indicadores e medidores de xénero, entendidos como instrumentos que permitirán contabilizar e realizar as medicións oportunas das medidas deseñadas para o IV Plan de Igualdade de Oportunidade entre mulleres e homes do Concello de Poio.

ÁREA ESTRÁXICA_1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	
OBXECTIVO ESTRÁXICO_1	
Promover a transversalidade de xénero na xestión municipal	
OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.	
Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Poio	
MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
1.1.1.1.	Presentación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio.
1.1.1.2.	Difusión do IV PIM entre toda a cidadanía, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.
1.1.1.3.	Constitución dunha Comisión de Igualdade Interdepartamental que impulsará, coordinará e avaliará as medidas propostas neste IV PIM e realizará o seguimento e avaliación da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.
1.1.1.4.	Creación dun expediente do IV PIM na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con recursos, documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.
OBXECTIVO OPERATIVO_1.2.	
Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión política e económica municipal.	
MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
1.1.2.1.	Incorporación progresiva da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, en cumprimento ao artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
1.1.2.2.	Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tipo e áreas de difusión: roldas de prensa, xornais, televisión e radio.</li> <li>· Inclusión na web do IV PIM.</li> <li>· Estatísticas de acceso ao espazo web.</li> <li>· Nº de presentacións grupais do IV PIM.</li> <li>· Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.</li> <li>· Acta de creación da Comisión de Igualdade</li> <li>· Nº de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo.</li> <li>· Nº de reunións desenvolvidas pola Comisión de Igualdade.</li> <li>· Nº de informes de Seguimento presentados.</li> <li>· Nº de fichas de actividade recompiladas.</li> <li>· Expediente creado.</li> <li>· Número de acceso anuais.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· % e nº de estadísticas, enquisas e estudos onde se inclúa o variable sexo.</li> <li>· Nº e tipo de criterios na constitución de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. que garantan a paridade.</li> <li>· Nº de órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con constitución paritaria e incidencia de casos representativos.</li> </ul>





CONCELLO  
DE POIO



1.1.2.3.	Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.	· N° e tipo de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados nas bases reguladoras de subvencións municipais.
1.1.2.4.	Mantener e fomentar a colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cos principais organismos públicos e con entidades ou empresas privadas, que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIM.	· N° de colaboracións /convenios asinados. · N° de actividades desenvolvidas. · Orzamento achegado a través de axudas ou subvencións.
1.1.2.5.	Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.	· N° de manuais distribuídos en formato papel. · N° de descargas en formato electrónico.
<b>OBXECTIVO OPERATIVO_1.3.</b>		
<b>Promover a formación e sensibilización en igualdade</b>		
<b>MEDIDAS</b>		
1.1.3.1.	Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual en materia de xénero (formación e sensibilización sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, prevención das violencias de xénero, aplicación da normativa vixente en materia de igualdade, estratexias para a integración e o desenvolvemento do enfoque integrado de xénero na planificación de políticas públicas, linguaxe inclusivo, orzamentos sensíbeis ao xénero, etc.) dirixida a persoal municipal, político e ás empresas e entidades colaboradoras co concello.	· N° de accións formativas e con inclusión transversal de valores non sexistas. · N° de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
1.1.3.2.	Difusión de todas as oportunidades de capacitación e formación en diversos niveis e especialidades en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes (formación on line ou presencial) que existen a nivel estatal, autonómico, a través dos diferentes organismos e entidades.	· N° de convocatorias difundidas.
<b>ÁREA ESTRATÉGICA_2: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS</b>		
<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO_1</b>		
<b>Impulsar a prevención e contribuir á eliminación das violencias machistas, reforzando e mellorando a atención ás vítimas</b>		
<b>OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.</b>		
<b>Informar e sensibilizará cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento.</b>		
<b>MEDIDAS</b>		
2.1.1.1.	Comemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.	· N° e tipo de actividades realizadas. · N° de accións de denuncia pública. · N° de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.1.2.	Continuación das accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía, tendo en conta as causas e efectos e todas as manifestacións que adoptan as violencias machistas, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres..	· N° e tipo de actividades realizadas. · N° de persoas participantes desagregados por sexo.
2.1.1.3.	Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.	· N° de centros educativos participantes. · N° e tipo de actividades realizadas. · N° de persoas participantes desagregados por sexo.





2.1.1.4.	Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, Delegación do Goberno, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº e incidencia das campañas de sensibilización.</li> <li>· Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>· Nº de accións de denuncia pública.</li> <li>· Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
2.1.1.5.	Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións machistas nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº e incidencia do programa de sensibilización.</li> <li>· Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>· Nº de accións de denuncia pública.</li> <li>· Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
2.1.1.6.	Incorporación da seguridade nas mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº e tipo de actividades realizadas.</li> </ul>
<b>OBXECTIVO ESTRATÉGICO_2</b>		
<b>Garantir e mellorar a atención integral ás vítimas das violencias machistas</b>		
<b>OBXECTIVO OPERATIVO_2.1.</b>		
<b>Consolidar o Centro de Información ás Mulleres de Poio como o recurso de referencia en materia de violencias machistas no territorio.</b>		
<b>MEDIDAS</b>		
2.2.1.1.	Fortalecemento do labor do CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo ás múltiples discriminacións.	<b>INDICADORES / MEDIDORES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos.</li> <li>· Nº e tipoloxía de accións.</li> <li>· Nº de queixas recibidas</li> <li>· Nº de mulleres beneficiarias.</li> </ul>
2.2.1.2.	Mantemento do programa de asesoramento xurídico impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes necesarios para a súa mellora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº de horas de traballo realizadas.</li> <li>· Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos.</li> <li>· Nº e tipoloxía de accións.</li> <li>· Nº de queixas recibidas</li> <li>· Nº de mulleres beneficiarias.</li> </ul>
2.2.1.3.	Mantemento do programa de asesoramento e atención psicolóxica impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº de horas de traballo realizadas.</li> <li>· Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos.</li> <li>· Nº e tipoloxía de accións.</li> <li>· Nº de queixas recibidas</li> <li>· Nº de mulleres beneficiarias.</li> </ul>
2.2.1.4.	Inclusión de novas medidas e mantemento das medidas positivas existentes en canto a priorizar o acceso a mulleres vítimas de violencias de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes en diferentes servizos, programas e/ou actividades municipais; nomeadamente ás relacionadas coa súa inserción sociolaboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan.</li> <li>· Nº e tipoloxía de accións.</li> <li>· Nº de mulleres beneficiarias.</li> </ul>





CONCELLO  
DE POIO



**OBXECTIVO\_OPERATIVO\_2.2.**

**Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres**

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES	
2.2.2.1.	<p>Mantemento da Mesa Local de Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolve tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de reunións mantidas.</li> <li>Nº de casos de violencia atendidos.</li> <li>Nº e tipoloxía de accións desenvolvidas.</li> <li>Nº de estudos realizados.</li> <li>Nº e tipoloxía de accións de formación.</li> <li>Nº de melloras introducidas.</li> <li>Nº de queixas recibidas</li> </ul>
2.2.2.2.	Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipoloxía de accións.</li> <li>Nº de mulleres beneficiarias.</li> </ul>
2.2.2.3.	Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia. Teléfono da Muller 900 400 27, teléfono 016 e teléfono 900 116 016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión na web.</li> <li>Estatísticas de acceso ao espazo web.</li> </ul>
2.2.2.4.	Difusión na web municipal información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión na web.</li> <li>Estatísticas de acceso ao espazo web.</li> </ul>

**ÁREA ESTRATÉGICA\_3: SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES**

**OBXECTIVO\_OPERATIVO\_1**

**Potenciar a incorporación da perspectiva de xénero no traballo dos axentes de socialización de Poio.**

**OBXECTIVO\_OPERATIVO\_1.1.**

**Traballar a sensibilización e coeducación de forma integral involucrando a todos os axentes implicados**

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES	
3.1.1.1.	Comemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
3.1.1.2.	Continuar desenvolvendo unha programación estable de actividades de sensibilización e formación dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de centros educativos participantes.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
3.1.1.3.	Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de centros educativos participantes.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
3.1.1.4.	Incorporar no Espazo Concilia, unha programación transversal en igualdade na que se traballe de xeito lúdico a igualdade de xénero, a resolución pacífica de conflitos, a corresponsabilidade doméstica e de coidados, a diversificación profesional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de nenos e nenos participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
3.1.1.5.	Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
3.1.1.6.	Difusión de campañas, materiais e actividades dirixidas a fomentar a igualdade de xénero que realicen outras entidades e organismos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de convocatorias difundidas.</li> </ul>





CONCELLO  
DE POIO



**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_2**

**Favorecer o empoderamento e impulsar a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_2.1.**

**Fomentar a realización de accións dirixidas a propiciar a visibilización, o empoderamento e autonomía das mulleres.**

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
3.2.1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de iniciativas realizadas.</li> <li>Inclusión na web municipal e nas RRSS oficiais.</li> <li>Estatísticas de acceso ao espazo web e a Redes Sociais.</li> </ul>
3.2.1.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de iniciativas realizadas.</li> <li>Nº de mulleres participantes.</li> </ul>
3.2.1.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de iniciativas realizadas.</li> <li>Nº de mulleres participantes.</li> </ul>
3.2.1.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de iniciativas realizadas.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.</li> <li>Nº e tipo de espazos e actividades nomeados.</li> </ul>

**OBXECTIVO OPERATIVO\_2.2.**

**Apoiar e promover a presenza e participación das mulleres no tecido asociativo de Poio**

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
3.2.2.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de asociacións de mulleres solicitantes.</li> <li>Nº e tipo de consultas de asociacións atendidas.</li> </ul>

**ÁREA ESTRATÉGICA\_4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_1**

**Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.**

**Mellorar a empregabilidade das mulleres**

MEDIDAS	INDICADORES / MEDIDORES
4.1.1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización e desenvolvemento de cursos de formación en ámbitos adaptados ás demandas actuais das mulleres e ás necesidades do mercado laboral afastados de estereotipos sexistas.</li> </ul>
4.1.1.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuación dos horarios dos programas de formación para o emprego coa conciliación da vida familiar.</li> </ul>
4.1.1.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolvemento de programas de alfabetización dixital para mulleres e formación en novas TICs que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomenta a participación social e económica.</li> </ul>
4.1.1.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolvemento de accións formativas sobre orientación e busca de emprego, co fin de que as mulleres adquiren estratexias e habilidades necesarias para realizar unha efectiva busca de emprego, concienciar sobre a importancia da independencia económica e laboral, como requisito fundamental da súa propia autonomía.</li> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>





CONCELLO  
DE POIO



<b>OBXECTIVO_OPERATIVO_1.2.</b>	
<b>Apoiar o emprendemento feminino</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES / MEDIDORES</b>
4.1.2.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de mulleres beneficiarias.</li> </ul>
<b>OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_2</b>	
<b>Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía.</b>	
<b>OBXECTIVO_OPERATIVO_2.1.</b>	
<b>Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES / MEDIDORES</b>
4.2.1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de iniciativas realizadas.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
4.2.1.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión na web e RRSS oficiais.</li> <li>Estatísticas de acceso ao espazo web e ás Redes Sociais oficiais.</li> </ul>
<b>OBXECTIVO_ESTRATÉXICO_3</b>	
<b>Promocionar modelos de xestión da vida familiar igualitarios.</b>	
<b>OBXECTIVO_OPERATIVO_3.1.</b>	
<b>Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Poio sobre o necesario reparto igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES / MEDIDORES</b>
4.3.1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de iniciativas realizadas.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>
4.3.1.2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº e tipo de actividades realizadas.</li> <li>Nº de centros educativos participantes.</li> <li>Nº de persoas participantes desagregados por sexo.</li> </ul>







CONCELLO  
DE POIO



## CALENDARIZACIÓN

A continuación exponse, a calendarización das diferentes medidas do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Poio. Esta calendarización resume de maneira gráfica o plan de traballo, mostrando os prazos e períodos de desenvolvemento das medidas propostas en cada área estratéxica. Pretende ser unha ferramenta de referencia programática, flexible e adaptable á realidade municipal durante o período de vixencia IV PIM (2022 – 2026):

ÁREA ESTRATÉGICA_1: TRANSVERSALIDADE E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL													
OBXECTIVO ESTRATÉGICO_1													
Promover a transversalidade de xénero na xestión municipal													
OBXECTIVO OPERATIVO_1.1.													
Difundir e poñer en marcha o IV Plan de Igualdade de Oportunidades do Concello de Poio													
MEDIDAS	ANO 2022		ANO 2023		ANO 2024		ANO 2025		ANO 2026				
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
1.1.1.1.	Presentación do IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio.												
1.1.1.2.	Difusión do IV PIM entre toda a cidadanía, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político do concello.												
1.1.1.3.	Constitución dunha Comisión de Igualdade Interdepartamental que impulsará, coordinará e avaliará as medidas propostas neste IV PIM e realizará o seguimento e avaliación da integración do enfoque de xénero nas accións municipais.												
1.1.1.4.	Creación dun expediente do IV PIM na plataforma de administración electrónica municipal Gestiona con recursos, documentación e as fichas de avaliación das diferentes medidas do Plan de Igualdade.												





CONCELLO  
DE POIO



DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

### OBXECTIVO\_OPERATIVO\_1.2.

Avanzar na incorporación da perspectiva de xénero na planificación e xestión política e económica municipal.

MEDIDAS	ANO 2022		ANO 2023		ANO 2024		ANO 2025		ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
1.1.1.2.1. Incorporación progresiva da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Areas, Departamentos e Servizos municipais, en cumprimento ao artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.												
1.1.1.2.2. Recomendación en todos os regulamentos internos de funcionamento municipais, da obriga de respectar o principio de presenza ou composición equilibrada de mulleres e de homes en todos os órganos, comisións, consellos, tribunais, etc. con capacidade decisoria.												
1.1.1.2.3. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.												
1.1.1.2.4. Manter e fomentar a colaboración nos aspectos relacionados coa promoción da igualdade cos principais organismos públicos e con entidades ou empresas privadas, que permita desenvolver actividades e programas que contribúan a implementar medidas contempladas no IV PIM.												
1.1.1.2.5. Elaboración e aprobación dun Regulamento municipal para o uso non sexista da linguaxe.												







**ÁREA ESTRATÉGICA\_2: ACCIÓN INTEGRAL CONTRA AS VIOLENCIAS MACHISTAS**

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1**

**Impulsar a prevención e contribuir á eliminación das violencias machistas, reforzando e mellorando a atención ás vítimas**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.**

**Informar e sensibilizará cidadanía en materia de violencias machistas para xerar un cambio de valores sociais e estruturas de pensamento.**

**MEDIDAS**

	ANO 2022			ANO 2023			ANO 2024			ANO 2025			ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
<b>2.1.1.1.</b> Conmemoración do 25 de novembro, Día Internacional contra a Violencia de Xénero, incluíndo actividades de sensibilización para a loita contra calquera tipo de violencia cara as mulleres.																
<b>2.1.1.2.</b> Continuación das accións de sensibilización contra a violencia de xénero dirixidas á cidadanía, tendo en conta as causas e efectos e todas as manifestacións que adoptan as violencias machistas, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres..																
<b>2.1.1.3.</b> Continuación coa realización en todos os ámbitos de actuación, especialmente nos diferentes niveis de ensino, de estratexias dirixidas á prevención da violencia de xénero que incidan na eliminación de condutas violentas e sexistas e fomenten valores igualitarios e non discriminatorios, incidindo nas violencias dixitais e sexuais.																
<b>2.1.1.4.</b> Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, Delegación do Goberno, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.																
<b>2.1.1.5.</b> Implemento dun programa de sensibilización e prevención das agresións machistas nos espazos festivos en colaboración con entidades e axentes sociais.																
<b>2.1.1.6.</b> Incorporación da seguridade nas mulleres na planificación urbanística, na mobilidade e no mantemento do municipio.																





CONCELLO  
DE POIO



**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_2**

**Garantir e mellorar a atención integral ás vítimas das violencias machistas**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_2.1.**

**Consolidar o Centro de Información ás Mulleres de Poio como o recurso de referencia en materia de violencias machistas no territorio.**

	ANO 2022				ANO 2023				ANO 2024				ANO 2025				ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
<b>MEDIDAS</b>																				
<b>2.2.1.1.</b>	Fortalecemento do labor do CIM para dar continuidade á súa labor na prestación dos seus servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencias de xénero, garantindo unha intervención rápida nos casos de malos tratos e previndo ás múltiples discriminacións.																			
<b>2.2.1.2.</b>	Mantemento do programa de asesoramento xurídico impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.																			
<b>2.2.1.3.</b>	Mantemento do programa de asesoramento e atención psicolóxica impulsando o estudo das necesidades do servizo e a adecuación do mesmo á poboación para realizar os axustes e reaxustes necesarios para a súa mellora.																			
<b>2.2.1.4.</b>	Inclusión de novas medidas e mantemento das medidas positivas existentes en canto a priorizar o acceso a mulleres vítimas de violencias de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes en diferentes servizos, programas e/ou actividades municipais; nomeadamente ás relacionadas coa súa inserción sociolaboral.																			





CONCELLO  
DE POIO



### OBXECTIVO\_OPERATIVO\_2.2.

#### Mellorar a detección, asistencia e intervención en situacións de violencia contra as mulleres

MEDIDAS	ANO 2022				ANO 2023				ANO 2024				ANO 2025				ANO 2026				
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	
2.2.2.1. Mantemento da Mesa Local de Violencia de Xénero como órgano de coordinación estable que garanta, fomenta e desenvolve tanto accións preventivas, como unha atención de calidade para as mulleres vítimas de violencia de xénero.																					
2.2.2.2. Consolidación de acordos con entidades públicas ou privadas que poidan colaborar ou xa estean a colaborar na prevención e erradicación da violencia de xénero así como na recuperación destas mulleres.																					
2.2.2.3. Difusión dos Servizos telefónicos de información e asesoramento dirixido ás mulleres vítimas de violencia: Teléfono da Muller 900 400 27, teléfono 016 e teléfono 900 116 016																					
2.2.2.4. Difusión na web municipal información sobre os recursos existentes para mulleres vítimas de violencias de xénero.																					





CONCELLO  
DE POIO



DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA

**ÁREA ESTRATÉGICA\_3: SENSIBILIZACIÓN, EDUCACIÓN PARA A IGUALDADE, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES**

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1**

Potenciar a incorporación da perspectiva de xénero no traballo dos axentes de socialización de Poio.

**OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.**

Traballar a sensibilización e coeducación de forma integral involucrando a todos os axentes implicados

**MEDIDAS**

	ANO 2022			ANO 2023			ANO 2024			ANO 2025			ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
<b>3.1.1.1.</b> Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller a través de actividades de sensibilización e promoción da igualdade de oportunidades.																
<b>3.1.1.2.</b> Continuar desenvolvendo unha programación estable de actividades de sensibilización e formación dirixidas á Comunidade Educativa (alumnado, profesorado e familias) sobre xénero e igualdade de oportunidades.																
<b>3.1.1.3.</b> Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria e Bacharelato sobre diversidade sexual, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.																
<b>3.1.1.4.</b> Incorporar no Espazo Concilia, unha programación transversal en igualdade na que se traballe de xeito lúdico a igualdade de xénero, a resolución pacífica de conflitos, a corresponsabilidade doméstica e de cuidados, a diversificación profesional, etc.																
<b>3.1.1.5.</b> Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.																
<b>3.1.1.6.</b> Difusión de campañas, materiais e actividades dirixidas a fomentar a igualdade de xénero que realicen outras entidades e organismos.																









CONCELLO  
DE POIO



**ÁREA ESTRATÉGICA\_4: PROMOCIÓN ECONÓMICA E EMPREGO E ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE E SOSTIBLE**

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_1**

**Mellorar a empregabilidade das mulleres e fomentar unha cultura laboral máis igualitaria e diversificada.**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_1.1.**

**Mellorar a empregabilidade das mulleres**

MEDIDAS	ANO 2022		ANO 2023		ANO 2024		ANO 2025		ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
4.1.1.1.												
4.1.1.2.												
4.1.1.3.												
4.1.1.4.												

**OBXECTIVO OPERATIVO\_1.2.**

**Apoiar o emprendemento feminino**

MEDIDAS	ANO 2022		ANO 2023		ANO 2024		ANO 2025		ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
4.1.2.1.												





CONCELLO  
DE POIO



**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_2**

**Favorecer a conciliación e a corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral da cidadanía.**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_2.1.**

**Consolidar unha rede de servizos de conciliación diversos e flexibles**

	ANO 2022				ANO 2023				ANO 2024				ANO 2025				ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
<b>4.2.1.1.</b>	Fortalecemento dos recursos de conciliación municipais: Espazo Concilia, CampaVerán e Servizo de Axuda no Fogar.																			
<b>4.2.1.2.</b>	Difusión dos recursos e servizos que faciliten a conciliación existentes no municipio.																			

**OBXECTIVO ESTRATÉGICO\_3**

**Promocionar modelos de xestión da vida familiar igualitarios.**

**OBXECTIVO OPERATIVO\_3.1.**

**Sensibilizar ao conxunto da cidadanía de Poio sobre o necesario repartido igualitario de tempos dedicados ao traballo doméstico e aos coidados**

	ANO 2022				ANO 2023				ANO 2024				ANO 2025				ANO 2026			
	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4	T.1	T.2	T.3	T.4
<b>4.3.1.1.</b>	Realización de campañas e outras actividades orientadas a difundir a necesidade de que homes e mulleres se corresponsabilicen na realización de labores do fogar, coidado de persoas e educación dos fillos e fillas.																			
<b>4.3.1.2.</b>	Desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.																			



# 05

## ANEXOS

### GLOSARIO DE TERMOS

Este apartado recolle por orde alfabética, as definicións dos principais conceptos relacionados coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito municipal:

<b>ACCIÓN POSITIVA</b>	Medida dirixida a un grupo de poboación específico mediante a que se pretende corrixir, compensar ou previr unha situación de desigualdade de feito en relación con outro grupo, sen que esta medida resulte prexudicial para ningún grupo
<b>AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XI NERO</b>	Valoración do efecto que unha proposta de actuación ten sobre as mulleres e os homes, para neutralizar os seus efectos discriminatorios e fomentar a igualdade de oportunidades.
<b>BARREIRAS INVISIBLES</b>	Conxunto de actitudes, prexuízos, estereotipos, normas, valores, comportamentos ou expectativas que asumen ou cos que se identifican implicitamente as persoas en virtude dunha educación e dunha socialización condicionadas pola súa pertenza a un sexo ou outro e que impiden ou dificultan o seu desenvolvemento pleno e integral como persoas suxeito de dereitos e liberdades, así como a súa capacitación para integrarse nunha actividade asociada ao outro sexo
<b>COEDUCACIÓN</b>	É un termo utilizado comunmente para referirse á educación conxunta de dous ou máis grupos de poboación netamente distintos: aínda cando foi ás veces aplicado á educación conxunta de grupos formados sobre a base de características de diversos tipos (clase social, etnia, etc.) o seu uso habitual fai referencia á educación conxunta de dous colectivos humanos específicos: os homes e as mulleres
<b>CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL</b>	Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.
<b>CORRESPONSABILIDADE</b>	Sistema de asunción compartida de responsabilidades que implica a existencia dun equilibrio na toma de decisións, na repartición das responsabilidades e na distribución do tempo. É a única vía posible para que toda persoa poida desenvolverse plenamente tanto no eido persoal como no profesional, sen ter que renunciar a ningunha das dúas esferas.
<b>DESIGUALDADE DE XI NERO</b>	Conxunto de condicións e situacións diferenciais e de desigual valor entre mulleres e homes debidas á diferenza de roles masculino - feminino que subsiste pesa a terse acadado a igualdade xurídica formal
<b>DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b>	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo.  Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.
<b>DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b>	Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo.  Exemplo: A dificultade de promoción profesional das mulleres debido á organización dos horarios de xornada de traballo que a miúdo son incompatibles coas responsabilidades familiares asignadas socialmente ás mulleres.



<b>DISCRIMINACIÓN SALARIAL</b>	Rotura do principio de igualdade entre as persoas en canto ao salario recibido pola realización dun mesmo traballo. As causas principais da discriminación salarial cara ás mulleres son a menor valoración dos postos de traballo, a clasificación profesional discriminatoria en relación co xénero e a configuración dos salarios e os complementos (Directiva 2006/54 / CE)
<b>DIVERSIDADE DE XI NERO</b>	Necesidade de incorporar os valores de xénero como un modo útil de abordar a complexidade e ambigüidade de diferentes contornas. As mulleres non son consideradas coma un grupo desfavorecido, coma un colectivo que reivindica dereitos, senón coma suxeitos que teñen valores que aportar á sociedade en xeral
<b>ENFOQUE DE XI NERO</b>	Visión que teñen os homes e visión que teñen as mulleres ante un mesmo feito, o que determina unha interpretación diferente entre uns e outras
<b>EMPODERAMENTO</b>	Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos
<b>EQUIDADE DE XI NERO</b>	Distribución xusta dos dereitos, beneficios, obrigacións, oportunidades e recursos entre as persoas para partir do recoñecemento e o respecto da diferenza entre mulleres e homes na sociedade.
<b>ESTEREOTIPOS DE XI NERO</b>	<p>Conxunto de clichés, concepcións, opinións ou imaxes, xeralmente simplistas, que uniforman ás persoas e adxudican características, capacidades e comportamentos determinados e diferenciados ás mulleres e aos homes.</p> <p>Exemplo: dise que os homes son valentes, decididos, desafiante, dinámicos, racionais, francos, etc. e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etcétera.</p>
<b>IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES</b>	Condición de igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, social, cultural, económico e político, sen que actitudes e estereotipos sexistas limiten as súas posibilidades.
<b>IGUALDADE DE XI NERO</b>	Principio segundo o cal todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas habilidades persoais e de tomar decisións sen limitacións por razóns de xénero, e os diferentes comportamentos, aspiracións e necesidades de mulleres e homes son igualmente considerados, valorados e favorecidos.
<b>INDICADOR / MEDIDOR DE XI NERO</b>	<p>Medida, número, feito, opinión ou percepción que mostra a situación específica das mulleres e dos homes, así como os cambios que se producen nos dous grupos a través do tempo.</p> <p>O indicador de xénero é unha representación dun fenómeno determinado que mostra total ou parcialmente unha realidade e que ten a función de facer visibles os cambios sociais en termos de relacións de xénero ao longo do tempo.</p>
<b>MAINSTREAMING DE XI NERO OU TRANSVERSALIDADE DE XI NERO</b>	Estratexia a longo prazo que incorpora sistematicamente a perspectiva de xénero e a igualdade de oportunidades de mulleres e homes en todas as políticas, prácticas e actuacións das organizacións.
<b>PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA</b>	Presenza equilibrada de mulleres e homes nos diferentes ámbitos da sociedade, sen que haxa ningún privilexio ou discriminación. Este equilibrio consiste no feito de que ningún dos dous sexos sexa representado por máis do 60% nin menos do 40% (LO 3/2007)
<b>PERSPECTIVA DE XI NERO</b>	Toma en consideración das diferenzas socioculturais entre as mulleres e os homes nunha actividade ou ámbito para a análise, a planificación, o deseño e a execución de políticas, que teñen en conta a forma en que afectan ás mulleres as diversas actuacións, situacións e necesidades. A perspectiva de xénero



	permítelles visualizar ás mulleres e aos homes na a súa dimensión biolóxica, social e cultural, e atopar liñas de acción para a solución de desigualdades.
<b>PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES</b>	Conxunto ordenado de medidas adoptadas despois da realización dun diagnóstico, que tenden a lograr a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida e evitar, deste xeito, calquera discriminación por razón de sexo.
<b>SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO</b>	Distribución non uniforme de homes e mulleres nun sector de actividade determinado. Xeralmente, a segregación horizontal do emprego fai que as mulleres se concentren en postos de traballo que se caracterizan por unha remuneración e un valor social inferior, que son en boa medida unha prolongación das actividades que desenvolven no ámbito doméstico.
<b>SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO</b>	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nun infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
<b>SEXISMO NA LINGUAXE</b>	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.
<b>SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)</b>	Sensación de cansazo emocional, despersonalización, baixa realización persoal e negatividade cara ao propio rol profesional que sofre un traballador ou traballadora e que se dá especialmente en persoas que realizan traballos rutineiros, asistenciais ou que traballan baixo unha forte presión psicolóxica.
<b>TEITO DE CRISTAL</b>	Barreira invisible que dificulta o acceso das mulleres ao poder, os niveis de decisión e os niveis máis altos de responsabilidade dunha empresa ou organización debido aos prexuízos para coas súas capacidades profesionais.
<b>TRABALLO PRODUTIVO</b>	Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mergullada e informal.
<b>TRABALLO REPRODUTIVO</b>	Conxunto de actividades non remuneradas relacionadas co traballo doméstico e coa atención e o coidado dos membros da familia. O traballo reprodutivo asignóuselles tradicionalmente ás mulleres.

!

!



## BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades 2014 - 2016 (Ministerio de Igualdad)
- Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade 2018 - 2021 (Xunta de Galicia)
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 (Xunta de Galicia)
- I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Poio.
- Avaliación do I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Poio.
- II Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio 2010 – 2014.
- Avaliación do II Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Poio 2010 - 2014.
- III Plan de Igualdade de oportunidades e trato de mulleres e homes de Poio 2017 – 2020.
- Avaliación III Plan de Igualdade de oportunidades e trato de mulleres e homes de Poio 2017 – 2020.

### WEBGRAFÍA

- <http://igualdade.xunta.gal/gl>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <https://www.mujiresenred.net/>
- <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>
- <https://politicassocial.xunta.gal/gl>
- <https://empregoigualdade.xunta.gal/fomento-emprego>
- <https://www.edu.xunta.gal/portal/>
- <http://matias.xunta.es/>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es>
- [https://www.imserso.es/imserso\\_01/index.htm](https://www.imserso.es/imserso_01/index.htm)
- <https://www.concellopoio.gal/>

!







**CONCELLO  
DE POIO**  
Concellería de Igualdade



**DEPUTACIÓN  
PONTEVEDRA**

**Dilixencia: O presente documento que consta de 53 páxinas, copia fiel do obrante no expediente electrónico número 67/2022, aprobouse por acordo 4966 adoptado polo Pleno municipal na sesión ordinaria de 22.02.2022**



Cod. Validación: AMTL3F2F45D6F-PGL4QAJTTHK4 | Corrección: <https://concellopoio.sedelectronica.gal/>  
Documento asinado electronicamente desde a plataforma xestiona esPublico | Páxina 55 a 55