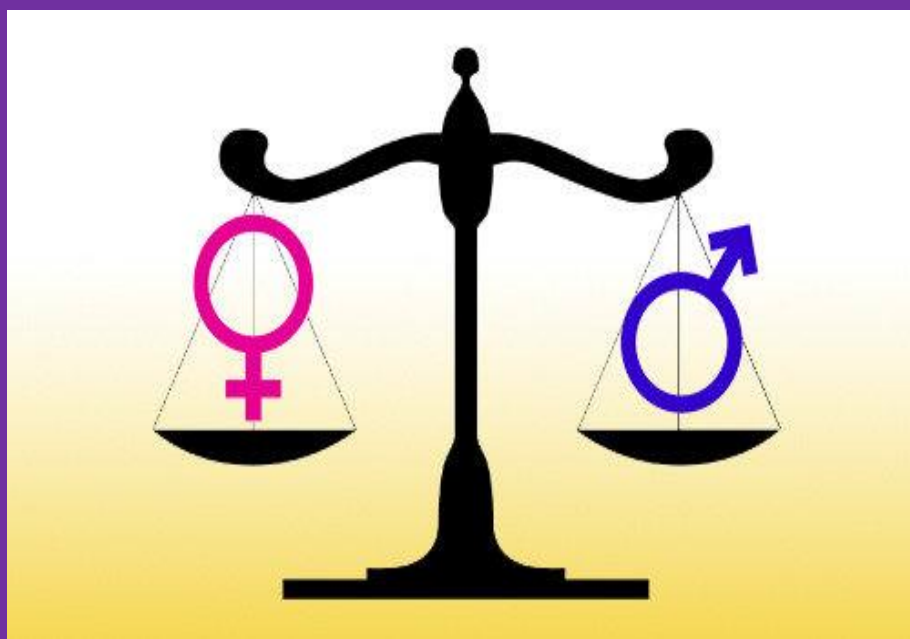


III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2018-2022



Concello de Camariñas

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN	1
2.- INTRODUCCIÓN	2
3.- MARCO NORMATIVO	5
4.- PRINCIPIOS REITORES.....	9
5.- METODOLOXÍA E FASES.....	11
FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO.....	11
FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE	11
FASE III: ELABORACIÓN E CONSULTA.....	12
FASE IV: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA.....	12
6.- DIAGNOSE.....	13
A) CARACTERÍSTICAS XERAIS DO CONCELLO DE CAMARIÑAS:.....	13
B) DATOS DE POBOACIÓN.....	14
C) DATOS DE EMPREGO	16
D) ANÁLISE DAFO	20
7.- ESTRUCTURA E CONTIDOS DO PLAN.....	23
8.- EIXES E ACTUACIÓNS.....	27
EIXE I: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL.	27
EIXE II: TRANSFORMANDO A REALIDADE. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL.....	29
EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA.....	30
EIXE IV: EMPREGO E FORMACIÓN. MESMAS OPORTUNIDADES.	32
EIXE V: DIGNIDADE E INTEGRIDADE. INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA DE XÉNERO.....	33
EIXE VI: CAMBIO DE MENTALIDADES O PODER DA COEDUCACIÓN.	34
9.- INDICADORES	1
10.- PERIODO DE VIXENCIA	2
11.- SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.....	2
12.- GLOSARIO DE TERMOS	6
13.- BIBLIOGRAFIA E WEBGRAFIA	12
14.- ANEXOS.....	

1.- PRESENTACIÓN

Comprácenos presentar o III Plan de Igualdade de Oportunidades (PIOM) entre mulleres e homes, elaborado para dar continuidade ás políticas de igualdade adoptadas polo Concello de Camariñas nos últimos anos.

A brecha existente entre a igualdade legal e real fai necesario que os poderes públicos poñamos en marcha políticas públicas orientadas a superar a discriminación e garantir a igualdade.

O Concello de Camariñas recoñece os logros que as políticas de igualdade conseguiron nos últimos anos, e tamén é consciente de que debemos seguir avanzando para conseguir a igualdade real e se integre en toda a xestión pública municipal.

Este III Plan, supón a reafirmación do compromiso na loita pola igualdade continuando o traballo realizado en anteriores Plans, e servirá como base de referencia nos próximos catro anos para acadar unha igualdade real nos ámbitos nos que aínda non é así.

Expresa tamén o compromiso dos responsables da xestión municipal de traballar para facer realidade o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes da sociedade Camariñá.

En definitiva o III Plan de Igualdade de oportunidades do Concello de Camariñas pretende enfocar tódolos obxectivos e actuacións de cara á consecución do reto fundamental de construír unha sociedade baseada na igualdade e a non discriminación, onde a intervención pública e o compromiso de todos e todas é necesario para combater as barreiras de xénero e poder exercer os nosos dereitos sociais, políticos , económicos e culturais nunha sociedade igualitaria

A Alcaldesa

Fdo. Sandra Ínsua Rial

2.- INTRODUCCIÓN

A igualdade entre mulleres e homes constitúe un dereito, imprescindible para o desenvolvemento dunha sociedade recoñecido xa a escala global. A constante reivindicación dos movementos de mulleres, as Conferencias Mundiais da ONU sobre a Muller e os estudos de xénero, entre outros factores, impulsaron a posta en marcha de iniciativas políticas en prol da igualdade.

Téñense producido importantes avances nas políticas de igualdade no marco internacional, europeo, nacional e autonómico, aínda así, os avances en materia de xénero foron insuficientes e moitas veces incluso contraditorios.

Segundo os últimos datos do Informe Sombra 2008-2013 da Convención para a Eliminación de todas as formas de Discriminación contra as Mulleres (CEDAW), aínda que se produciron progresos, a brecha existente entre mulleres e homes segue sendo profunda. Persiste unha forte feminización da pobreza, un desmantelamento progresivo das políticas de igualdade, subsiste a discriminación e a carencia de medios na loita contra a violencia de xénero, as mulleres seguen sendo as protagonistas da precariedade laboral, na incorporación desigual aos postos de representación e toma de decisións. Ademais, o traballo reprodutivo, non remunerado nin recoñecido socialmente, segue constituíndo unha responsabilidade case exclusivamente feminina.

Como múltiples estudos poñen de manifesto, o forte enraizamento da desigualdade de xénero nas nosas sociedades, provoca que esta loita pola igualdade sexa moi complicada. Requírese dun cuestionamento das súas causas estruturais de forma constante e a tódolos niveis. Abordar o xénero significa promover unha redistribución do poder dentro das nosas sociedades, da nosa propia organización, e isto pode ser especialmente difícil pois se cuestiona as nosas propias vidas, o funcionamento das nosas organizacións, require dun exercicio de valentía e esforzo.

Por estas e outras razóns, o primeiro paso debe ser o traballo de sensibilización e a comprensión e elaboración do que o xénero suscita na nosa sociedade, na nosa vida e nas nosa organizacións. Non só necesitamos comprender o concepto de xénero, senón aceptalo.

É necesario coñecer con claridade os seus fundamentos e implicacións e sobre todo, a súa relación coa intervención social, como paso previo a calquera proposta metodolóxica.

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. Aínda que se ten avanzado moito e o aporte das mulleres ao desenvolvemento social, económico e cultural da sociedade ten sido amplamente recoñecido, na sociedade actual seguen presentes tanto as desigualdades por razón de xénero, como a violencia sobre as mulleres. Faise, polo tanto, precisa unha intervención pública integral dirixida a eliminar os obstáculos que se opoñen á igualdade real e efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da vida.

Conscientes de que na nosa sociedade aínda permanecen pautas culturais e estruturas sociais que lexitiman a negación e a subordinación que historicamente padeceron as mulleres en relación cos homes, é preciso asumir que a igualdade de oportunidades non será posible se non ven acompañada de cambios e medidas correctivas na organización do traballo e do tempo, no propio concepto de actividade, nos modelos de familia e de participación social e política, así como nas actitudes, as condutas e os modelos de relación entre mulleres e homes.

Por este motivo, o Concello de Camariñas da un paso máis e presenta este III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes, para que constitúa unha resposta eficaz ás necesidades da poboación de camariñas e avance en conseguir unha maior igualdade.

O III Plan de Igualdade do Concello de Camariñas é un documento marco de actuación para o período 2.018 – 2.022 e presentase 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 e II PIOM do concello como instrumentos de promoción e fomento da política de igualdade e ratifica o compromiso do Concello de Camariñas coa Igualdade de Oportunidades.

Este III Plan do Concello de Camariñas, constitúe unha ferramenta para procurar cambios sociais, cuxo obxectivo xeral é promover a igualdade entre mulleres e homes no municipio, integrando de maneira efectiva a igualdade, en todos os ámbitos que afecten á vida cotiá das mulleres, fomentando a modificación de actitudes, comportamentos e normas que supoñen un obstáculo para a consecución da igualdade real das persoas e ten as seguintes características:

- É unha guía para un proceso de actuacións, unha ferramenta dinámica e flexible.
- Representa un compromiso do Concello de Camariñas coa igualdade entre mulleres e homes.
- Implica a participación de todas as concellerías, departamentos e áreas municipais no desenvolvemento e execución do III PIOM de forma coordinada.
- A posta en práctica destas medidas precisa de implicación política e técnica e a materialización de cambios estruturais que posibiliten a transversalidade, principio básico no que se sustenta este III PIOM.

A implicación de todos os axentes do concello ten un papel fundamental no asesoramento e impulso do PIOM. A responsabilidade debe ser unha tarefa compartida así como a súa execución e avaliación. Deste xeito, o nivel de avance no camiño cara a igualdade que implique este Plan será un logro de todas as persoas que traballen no concello.

A estrutura do Plan responde a unha proposta posibilista baseada na experiencia dos I e II PIOM. Os obstáculos postos en evidencia no balance do II PIOM e os estudos posteriores fan preciso un esquema de traballo aberto, centrado na busca duns mínimos de consenso.

3.- MARCO NORMATIVO

O dereito á igualdade entre mulleres e homes está garantido en numerosos marcos referenciais que se tiveron en conta para a elaboración e deseño deste III Plan de Igualdade de Oportunidades, 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 emprego e política social.
- Programa comunitario de Fomento do Emprego e da Solidariedade Social.
- Programas de acción comunitaria, Daphne I (2000-2003) e Daphne II (2004-2008).

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 do 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, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo.
- Lei Orgánica 11/2015, do 21 de setembro, para reforzar a protección das menores e mulleres con capacidade modificada xudicialmente na interrupción voluntaria do embarazo.
- Plan estratéxico de igualdade de oportunidades 2014-2016.

ÁMBITO GALEGO

- Estatuto da Autonomía de Galicia 1981.
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Decreto 182/2004 do 22 de xullo polo que se regulan os centros de información ás mulleres e se establecen os requisitos para o seu recoñecemento e funcionamento.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galiza.
- Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego de participación das mulleres no emprego e as relacións laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais
- 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.
- 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, homosexuais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Pacto Galego polo emprego, asinado no 2007.
- Plan de atención integral á saúde da muller de Galiza.
- Plan de fomento da corresponsabilidade.
- VI Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2013-2015.

ÁMBITO LOCAL

- Lei Reguladora de Bases do Réxime Local 1985
- Lei 5/1997, do 22 de xullo, da Administración Local de Galicia
- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres (2004 – 2006) – Concello de Camariñas
- Memoria de avaliación do I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Camariñas
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2008 – 2012) – Concello de Camariñas
- Avaliación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2008 – 2012) – Concello de Camariñas

4.- PRINCIPIOS REITORES

Os principios reitores deste III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Camariñas son os seguintes:

REFORZAMENTO DO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Os poderes públicos deben adoptar as medidas oportunas para garantir o exercicio efectivo por parte de mulleres e homes, en condicións de igualdade, dos dereitos políticos, civís, económicos, sociais e culturais e do resto dos dereitos fundamentais que poidan ser recoñecidos nas normas, incluído o control e o acceso ao poder e aos recursos económicos e sociais.

PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDADE OU MAINSTREAMING

Como no Plan anterior, este III PIOM, ten entre as súas finalidades impulsar e promover a igualdade de oportunidades dun xeito transversal en tódalas súas actuacións.

A transversalidade é a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de modo que a perspectiva da igualdade de xénero se incorpore en tódalas políticas, a tódolos niveles e en tódalas etapas.

Para isto é necesario institucionalizar a perspectiva de xénero na totalidade das políticas e actuacións municipais dependentes de todas as concellerías, departamentos e áreas municipais.

Institucionalizar a perspectiva de xénero na totalidade das políticas e actuacións municipais dependentes de todas as concellerías, departamentos e áreas municipais.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN E EMPODERAMENTO

Sen participación non é posible a transversalidade. No sentido de valorar e fortalecer as súas formas de facer, de relacionarse, fomentar a súa participación. O concepto de empoderamento é o proceso mediante o cal as mulleres gañan a confianza, os recursos e a forza necesaria para enfrontar as condicións de desigualdade que lles afectan e cambiar a súa posición nas

relacións de xénero. Para elo, empoderamento e participación son conceptos que van unidos e refórzanse mutuamente. Non hai participación sen empoderamento, non hai empoderamento sen participación. Participar supón involucrar a distintas áreas municipais, persoal político, técnico, asociacionismo, comunidade educativa, etc. no desenvolvemento do III PIOM.

PRINCIPIO DE OPTIMIZACIÓN E RENDIBILIDADE

Dos recursos públicos locais e supramunicipais, debe resultar un investimento económico eficaz e eficiente mediante o uso racional de recursos públicos.

PRINCIPIO DE RESPETO Á DIVERSIDADE E A DIFERENZA

Respectando tanto as diversidades como as diferenzas existentes entre mulleres e homes ao longo dos seus ciclos vitais, expectativas, interese, así como ás diversidades e diferenzas existentes dentro dos propios colectivos de mulleres e homes.

Por iso faise necesario reafirmar que o III PIOM recoñece e basease no respecto da diversidade e pluralidade e reivindica a eliminación de calquera expresión de discriminación por razón de sexo, xénero, idade, discapacidade, raza, etnia, nacionalidade, cultura, lingua, crenza, clase social, orientación sexual ou calquera outro condicionante que se poda sumar como elemento de exclusión a condición da muller.

5.- METODOLOXÍA E FASES

O III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Camariñas elaborouse ao longo de catro fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABALLO

Configurouse o grupo de traballo para a elaboración do III PIOM conformado por persoal técnico do Concello de Camariñas e persoal técnico da consultora contratada inicialmente para a súa elaboración.

A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do III PIOM e deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

FASE II: INVESTIGACIÓN E ANÁLISE

A fase II de investigación e análise consistiu na identificación e recompilación de fontes documentais de información.

Para a elaboración do III PIOM tívose en conta, como primeira fonte documental os resultados recollidos no II Plan de Igualdade de Oportunidades para as Mulleres do Concello de Camariñas 2008-2012

A isto engadiuse un estudo pormenorizado das recentes normas legislativas, acordos, etc. de ámbito internacional, europeo, estatal e nacional en materia de igualdade.

Ademais, da consulta de datos cuantitativos e información de tipo cualitativo provinte de diversas fontes oficiais: Concello de Camariñas, Centros de Información á Muller (CIM) de Zas e Muxía, Instituto Galego de Estatística (IGE), Instituto Nacional de Estatística (INE), Instituto Galego das Cualificacións, Instituto de Maiores e Servizos Sociais (IMSERSO), Sistema para a Autonomía e Atención a Dependencia (SAAD), etc. Enriquecido todo isto coa consulta de fontes bibliográficas de referencia.

FASE III: ELABORACIÓN E CONSULTA

Fase consistente na recompilación e análise das informacións obtidas, atendendo a: prioridades, obxectivos e actuacións.

FASE IV: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN E REDACCIÓN DEFINITIVA

Planificación estratéxica do III PIOM a partir das diferentes situacións e condicións de vida de mulleres e homes de Camariñas, respondendo á realidade diagnosticada, priorizando e decidindo as actividades cuxos resultados sexan máis viables para acadar un impacto maior sobre os problemas detectados na diagnose. Para rematar coa redacción do plan definitivo que se presenta a continuación.

6.- DIAGNOSE

Para elaborar o III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Camariñas, realizouse unha análise da realidade local desde a perspectiva de xénero que permitiu por un lado identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Camariñas en materia de Igualdade; e por outro, establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nos seguintes bloques:

- a. Características xerais do Concello de Camariñas
- b. Datos de poboación
- c. Datos de emprego e educación
- d. Análise DAFO

A) CARACTERÍSTICAS XERAIS DO CONCELLO DE CAMARIÑAS:

O concello de Camariñas ten unha superficie de 51,6 Km² e conta cunha poboación de 5.419 habitantes segundo o censo do ano 2017; 2778 mulleres e 2641 homes. Caracterízase por ser un territorio con perda pronunciada de poboación influída esta pola situación de precariedade laboral que leva consigo o desemprego e a emigración.

Camariñas está situada na provincia de A Coruña e pertence á Comarca de Terra de Soneira xunto cos concellos de Vimianzo e Zas. O noso concello aporta o 31% da poboación total da súa comarca.

A súa estrutura territorial configúrase en catro parroquias; contando todas elas con zona litoral, ben de mar aberto, ben de río:

•**Camariñas.** Bañada polo Océano Atlántico, é a capital do Concello e posúe asentamento urbano e sete entidades de poboación na que se concentra a maior porcentaxe da poboación municipal.

•**Camelle.** Limitada tamén polo mesmo Océano, consta de tres entidades de poboación e un asentamento urbano salientable.

•**Ponte do Porto.** Situada na desembocadura do río Grande cara á ría de Camariñas, tamén posúe asentamento urbano, con catro entidades de poboación.

•**Xaviña,** de claro carácter rural- agrícola, non posúe ningún asentamento vilego e parte do seu territorio linda coa ría de Camariñas e o Océano Atlántico. Con dez entidades de poboación é a parroquia con menor número de veciños/as.

Camariñas defínese claramente como municipio costeiro: península limitada o norte e oeste polo Océano Atlántico, que linda co Concello de Vimianzo tanto ao sur como o leste.

B) DATOS DE POBOACIÓN

O concello de Camariñas presenta as seguintes características demográficas:

•**Densidade de poboación:** Dentro da comarca de terra de Soneira, **Camariñas presenta a maior densidade similar á da provincia** e concentración nos núcleos , o que facilita as medidas que sobre o territorio ou a súa poboación puideran deseñarse. Os focos de maior atracción no concello son as parroquias de Camariñas e Camelle, vinculadas ó mar e os sector turismo que inflúen no incremento do sector servizos. A poboación atopa saídas laborais e empresariais nestes sectores o que posibilita unha maior estabilidade da xente. A situación de crise pola que atravesamos desde fai anos afecta moito máis aos concellos rurais e propiciou un retorno ás pautas de emigración das décadas pasadas. A mocidade e a poboación adulta en idade laboral están a volver aos destinos laborais exteriores.

•**Descenso poboacional constante:** comparando os censos de poboación dos anos 2014, 2015, 2016 e 2017 o conxunto das parroquias da costa da morte van mantendo unha evolución demográfica descendente. No que respecta ao concello de Camariñas ao longo destes tres anos a perda de habitantes é de - 288 persoas. Sendo o segundo concello con máis perda de poboación da costa da morte. A perda total da poboación dos 18 concellos da costa da morte é de 2971 persoas nos últimos tres anos.

•**Estrutura da poboación envellecida. (27,6%)** Esta situación afecta maioritariamente as mulleres do concello, cunha porcentaxe de mulleres maiores de 65 anos do 15,95% da poboación total respecto ao 11,61% dos homes.

Isto afectará, sen dubida, aos indicadores socioeconómicos, e implicará unha maior necesidade de dotación de recursos para atender as crecentes necesidades sanitarias, de asistencia, coidados, etc., deste colectivo. O que xera a necesidade de que as familias coiden ás persoas maiores nos seus contornos máis familiares, algo habitualmente realizado pola muller, o que dificulta a súa conciliación coa vida laboral.

É salientable que o volume de menores de 20 anos na composición poboacional de Camariñas (13,6%) é lixeiramente maior que na comarca (13,1%). O que pode supoñer unha garante do futuro coa aplicación de medidas axeitadas.

O relevo xeracional encóntrase en risco, en toda a comarca e no noso concello, influíndo nesta situación o continuado descenso das taxas e índice de fecundidade (0.9), mais dun punto por debaixo do índice preciso para garantir a renovación das xeracións vindeiras (2,1).

A idade media de maternidade na comarca retardase ata os 31,4 anos causada ben pola constitución tardía dos fogares, polas dificultades laborais agravadas nos últimos anos pola crise, ou pola falla de apoios institucionais para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar, aínda que Camariñas cunha idade media de 29.7 anos presenta unha idade media máis moza ca da totalidade da comarca.

•**Índice de dependencia global está feminizado**, pois presenta un 60% para o ano 2014, este índice relaciona aos grupos economicamente dependentes cos potencialmente activos.

C) DATOS DE EMPREGO

Características do paro rexistrado no Concello de Camariñas con data do 2016.

O desemprego rexistrado no Concello de Camariñas no ano 2016 foi do **0.55% do desemprego rexistrado na provincia**, porcentaxe algo inferior ó acadado no ano 2015 que foi do 0.57%, igual que no 2014 (0.55%) e inferior ós anos 2013 (0.59%) e 2012 (0.60%). Isto mostra que **o paro no concello medrou menos aceleradamente que na provincia neste último ano, diminuíndo respecto do 2015, mantendo o porcentaxe do 2014 e continuando coa tendencia dos anos 2013 e 2012 nos que o porcentaxe de desemprego no concello ía diminuíndo con respecto á provincia.**

Se comparamos o desemprego do concello co resto da comarca obsérvase que, en decembro de 2016, Vimianzo conta cun 37.73% (38.80% no 2015) dos inscritos na comarca, Camariñas cun 38.13% (35.70% no 2015) e Zas cun 24.14% (25.50% no 2015). No 2016 cabe destacar que aumentou o porcentaxe de persoas desempregadas no concello de Camariñas (2.43%) e descendeu nos de Vimianzo (-1.07%) e Zas (-1.36%), continuando coa tendencia do ano 2015.

O desemprego no concello segundo a idade e o sexo

O paro do concello ó longo do ano 2016 segue a mesma tendencia en homes e mulleres. Diminúe en ambos sexos o número de persoas desempregadas no segundo e terceiro trimestre para aumentar de novo no derradeiro trimestre do ano.

O desemprego afecta máis ás mulleres, acadando unha media porcentual do 62.49% (61.54% no 2015 e 56.17% no 2014) fronte ó 37.51% (38.46% no ano 2015 e 43.83% no 2014) de desemprego masculino, producíndose a máxima diferenza porcentual no terceiro trimestre do ano ó igual que nos anos 2015 e 2014. Cómpre destacar que o desemprego feminino aumentou un 0.95% en relación co desemprego masculino con respecto ós datos do ano anterior (5.37% no 2015). En números absolutos observamos unha diminución

no número de desempregadas xa que a media trimestral no 2016 foi de 283, mentres que no 2015 foi de 318 mulleres. Os homes desempregados presentan unha media trimestral de 170 homes, número tamén inferior ós 199 do ano 2015. O máis destacable no 2016 é o aumento porcentual do desemprego feminino respecto do masculino en relación cos anos anteriores.

Os maiores porcentaxes de desempregados sitúanse nos grupos de maiores de 45 anos cun porcentaxe do 52.23% (49.44% no 2015 e 47.78% no 2014) e o grupo de entre 25-44 anos cun 41.42% (43.20% no 2015 e 42.88% no 2014) de media do paro. Por outra banda os menores de vintecinco anos acadaron de media un 6.35% (7.36% no 2015 e 9.34% no 2014) do desemprego no concello. Comparando os datos coas medias dos anos anteriores vemos que diminúe o porcentaxe de persoas desempregadas entre os menores de 25 anos para aumentar, no grupo de maiores de 45 anos.

O paro feminino caracterízase por ser **superior ó paro masculino** en tódolos grupos de idade agás entre os menores de 25 anos que hai o mesmo número de homes e mulleres desempregados de media. As menores diferenzas por idades obsérvanse entre as persoas maiores de 55 anos. A franxa na que se sitúan a maioría das mulleres desempregadas comprende o grupo de 45-54 anos. Os peores datos de homes desempregados sitúanse no grupo de 45-54 anos e maiores de 55.

Nivel de formación e desemprego: O nivel de formación dos demandantes de emprego é moi baixo. A media é dun 60-62%(59.75% no 2015 e 59.38% no 2014) de persoas desempregadas que non teñen rematada a ensinanza obrigatoria. Un 28.68% (27.82% no 2015 e 26.07% no 2014) só teñen a ensinanza obrigatoria e soamente un 2.10% (2.03% no 2015 e 1.90% no 2014) de demandantes de emprego posúen titulación universitaria. Por sexos atopamos que **as mulleres presentan mellores niveis de instrución que os homes**. Non terían rematada a ensinanza obrigatoria o 54.28% das mulleres (54.01% no 2015) e o 71.18% dos homes (68.93% no 2015). Só posúen ensinanza obrigatoria o 28.77% das mulleres (28.69% no 2015) e o 18.53% dos homes(19.50%no 2015) mentres que contan con titulación universitaria o 3% das mulleres(4.09% no 2015) e só un 0.59% dos homes(0.6% no 2015).

Desemprego por sectores económicos

Máis do 91% dos desempregados do concello de Camariñas son traballadores con experiencia profesional e, polo tanto, menos dun 9% é demandante de primeiro emprego. Con respecto ó ano 2015, non existen variacións nas porcentaxes. O porcentaxe de mulleres desempregadas en busca de primeiro emprego é superior ó porcentaxe de homes nesta situación.

A maior cantidade de persoas desempregadas dáse no sector servizos e nos sectores primario e secundario. En canto ós homes, o maior número de desempregados atopámolo no servizos, seguido do sector da construción, a continuación situaríase o sector primario e, para finalizar o secundario. No caso das mulleres o maior número de persoas desempregadas atópase no sector servizos, seguido a bastante distancia do sector secundario e primario.

A contratación do concello por sectores económicos

En canto a contratación por trimestres obsérvase que durante o ano 2016 os homes incorpóranse ó mercado de traballo en maior número que as mulleres en tódolos trimestres do ano agás no segundo. No ano 2015, sen embargo, aínda que os homes superaban as mulleres en tres trimestres, os mellores datos a favor das mulleres atópanse no derradeiro trimestre do ano. A maior diferenza nas contratacións masculinas é salientable no primeiro trimestre do ano (+56 a favor dos homes). A menor diferenza no número de contratacións entre homes e mulleres prodúcese no segundo trimestre do ano, (+19 a favor das mulleres)

As ocupacións mais contratadas e demandadas

No caso das **mulleres**, entre as ocupacións máis contratadas diferéncianse tres grupos:

- Peóns de industrias manufactureiras, camareiras asalariadas, axudantes de cociña, pescadoras de augas costeiras e augas doces, vendedoras en tendas e almacéns, traballadoras das industrias do peixe, persoal de limpeza de oficinas, hoteis e outros establecementos similares, traballadoras dos coidados persoais a domicilio.

- Ocupacións estacionais que só destacan nun trimestre: cociñeiras asalariadas, vendedoras a domicilio, perruqueiras, compositoras, músicos e cantantes, técnicas en galerías de arte, museos e bibliotecas, mestras de educación infantil, guías de turismo.
- Ocupacións que destacan nun par de trimestres: empregadas administrativas sen tarefas de atención ao público non clasificados baixo outras epígrafes, outras ocupacións elementais, outro persoal de limpeza, actrices, empregadas de oficina de servizos estatísticos, financeiras e bancarias.

No caso dos **homes**, entre as ocupacións máis contratadas diferéncianse tres grupos:

- Pescadores de augas costeiras e augas doces, camareiros asalariados, pescadores de altura, mariñeiros de ponte, mariñeiros de máquinas e afíns, peóns de pesca, compositores, músicos e cantantes, albaneis, condutores asalariados de camións.
- Ocupacións estacionais: vixilantes de seguridade e similares habilitados para ir armados, pintores e empapeladores, empregados de oficina de servizos estatísticos, financeiros e bancarios, capitáns e oficiais de ponte, cociñeiros asalariados, traballadores cualificados na acuicultura, peóns de obras públicas, vendedores en tendas e almacéns, aplicadores de revestimentos de pasta e morteiro, peóns da acuicultura, actores, montadores de estruturas metálicas.
- Condutores asalariados de automóbiles, taxis e furgonetas, peóns da construción de edificios, fontaneiros, outro persoal de limpeza.

Un dos datos salientable a destacar nesta análise é o aumento do número de demandas por parte das mulleres en ocupacións masculinizadas. Destacando as ocupacións de mantemento de vías e limpeza de praias e as ocupacións forestais. Cómpre salientar que esta tendencia da demanda feminina vén favorecida pola intervención da administración: contratación dos concellos de limpeza de praias, mellora de espazos e vías, cuadrillas de extinción de incendios...

Para finalizar este apartado cómpre dicir que o número de contratos do 2016 é superior ó do ano 2015, o que indicaría unha recuperación do emprego no concello, a pesar do descoñecemento da calidade das contratacións, posto que a maioría dos contratos son de duración temporal e incluso por días soltos.

D) ANÁLISE DAFO

Expoñemos a continuación, por un lado, cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Camariñas para propoñer e acadar obxectivos deste III PIOM; e por outro, subliñamos cales son as OPORTUNIDADES e AMEAZAS (externas ao concello) que poden favorecer ou frear a definición e consecución dos mesmos.

FORTALEZAS

- Histórico de Camariñas en materia de igualdade con dous plans de Igualdade desenvolvidos. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- Gran incremento da poboación activa con respecto ao ano 2008 (data de elaboración do anterior PIOM)
- Implicación da comunidade educativa.
- Existencia de tecido asociativo que pode contribuír a difusión e execución de actividades.
- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- O Concello promove e implicase en actividades culturais e de lecer para a poboación.
- Desenvolvemento de programas de formación en igualdade en centros educativos. Estes programas son unha ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e para fomentar a ruptura de estereotipos sexistas dende os niveis educativos máis básicos.
- Fomento da participación cidadá e do asociacionismo como ferramentas para a promoción da igualdade entre mulleres e homes resulta idóneo para a integración do devandito principio na política municipal.

DEBILIDADES

- Envelhecimento da poboación.
- Maior índice de dependencia senil.
- Feminización do envelhecimento.
- Diminución considerable da natalidade que pode ser un indicativo da existencia de dificultades económicas e/ou para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- Maior temporalidade nos contratos das mulleres.
- Desigualdade de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres.
- Incremento da taxa de paro e maior índice de paro nas mulleres.
- Nos centros de educación infantil, primaria e secundaria, o equipo docente é maioritariamente feminino e a medida que se ascende no nivel educativo e nos postos de responsabilidade incrementase a presenza de homes.

OPORTUNIDADES

- A lexislación estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- A existencia do VI Plan Galego para a Igualdade entre mulleres e homes.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- A participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- Incremento paulatino da concienciación social en materia de igualdade de oportunidades.
- A maior visibilización dos temas de igualdade nos medios de comunicación.
- A existencia de experiencias de coordinación positiva en materia de violencia de xénero.
- A existencia de estudos internacionais e estatais sobre a importancia e beneficios de acadar a igualdade.
- A importancia crecente de valores relacionados coa igualdade efectiva de mulleres e homes.

AMEAZAS

- A crise económica e os recortes orzamentarios.
- A persistencia de barreiras invisibles para o empoderamento das mulleres.
Diferenciando neste punto catro tipos de barreiras:
 - 1- Barreiras que responden a normas e valores tradicionais que dificultan a participación da muller en cargos de responsabilidade en todos os ámbitos: social, político y económico.
 - 2- Barreiras internas e factores psicolóxicos. Tomar conciencia das habilidades e perder o medo ao risco e ao fracaso.
 - 3- Barreiras que veñen dadas por herdanza histórica e responden ao pensamento "as cousas sempre se fixeron desta forma".
 - 4- Barreiras no ámbito educativo. Fomento da presenza feminina nas disciplinas académicas (ciencia, tecnoloxía, enxeñería e matemáticas)
- Desigualdades entre mulleres e homes no mercado de traballo (salarios, desemprego, etc.).
- A 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, en ocasións sexista, das políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- A 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.
- A pervivenza de comportamentos e condutas sociais e laborais estereotipadas que non sitúan mulleres e homes en igualdade.
- A 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.).

7.- ESTRUCTURA E CONTIDOS DO PLAN

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Camariñas é unha ferramenta técnica de traballo estruturada arredor de dous piares fundamentais de traballo:

1.A posta en marcha de accións positivas que contribúan a erradicar a discriminación e as desigualdades sociais que aínda sofren as mulleres do concello.

2.O desenvolvemento dunha política transversal de igualdade en todas as áreas sociais do concello e en todos os procesos da xestión municipal.

As persoas responsables, políticas e técnicas, nos seus respectivos ámbitos de actuación, han de traballar pola igualdade de mulleres e homes, polo tanto, os obxectivos que orientan a elaboración do III Plan de Igualdade do Concello de Camariñas alcanzan a dous ámbitos de actuación: Interno (a propia organización) e externo (na xestión do interese público para a cidadanía)

O obxectivo xeral do Plan de Igualdade é alcanzar a igualdade efectiva de mulleres e homes no Concello de Camariñas. Para isto, desenvolverá todas as medidas que sexan necesarias para garantir a incorporación do mainstreaming de xénero (transversalidade de xénero) na política interna e nas políticas externas e de xestión municipal do concello, aplicando accións positivas para corrixir aquelas situacións de discriminación ou desigualdade detectadas na diagnose de situación en materia de igualdade, debéndose:

- Establecer unha comisión interdepartamental, denominada Comisión de Igualdade, encargada de darlle impulso, planificar, implementar as accións, así como de facer o seguimento e a avaliación do Plan de Igualdade, debendo elevar informes ao respecto.
- Dotar de recursos á Comisión de Igualdade de xeito que garanta a implementación das accións, medidas e actuacións contidas no plan.
- Aprobar o Plan de Igualdade no Pleno da Corporación.
- Publicitar e informar a todo o ámbito do concello (interna e externamente) sobre a realización e implementación do III Plan de Igualdade municipal.

Polo tanto, o III PIOM propón **SEIS EIXES** de actuación que precisan da implicación de toda a cidadanía, para que se produzan cambios cara a igualdade real entre mulleres e homes. Estes aparecen citados e definidos a continuación:

EIXE I: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL. Coa definición deste eixe preténdese introducir e fomentar o principio de transversalidade de de xénero nas actuacións do Concello, como garante de compromiso coas políticas de igualdade.

EIXE II: TRANSFORMANDO A REALIDADE. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL. Coa definición deste eixe preténdese facer visible a participación das mulleres en condicións de igualdade en todos os ámbitos da sociedade así como o concepto de empoderamento dende unha dobre vertente. Por un lado, garantindo e logrando a autonomía persoal, reforzando a autoestima, pasando por unha toma de conciencia persoal e identitaria por parte das mulleres. Por outro lado, a posta en valor no recoñecemento social e político dos temas que lles afectan directamente.

EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA. Coa definición deste eixe preténdese avanzar na igualdade e avanzar no reparto de responsabilidades, e na conciliación da vida laboral, familiar e persoal. Facer visible que a conciliación non é un problema exclusivo de mulleres. Avanzar na corresponsabilidade e polo tanto na conciliación impulsando cambios en tódolos ámbitos de intervención, a nivel privado/doméstico, laboral, de servizos públicos e de todas as estruturas sociais.

EIXE IV: EMPREGO E FORMACIÓN. MESMAS OPORTUNIDADES. Coa definición deste eixe preténdese favorecer que as mulleres mediante a formación, o emprego e a creación e mantemento de empresas, poidan estar máis presentes no ámbito público e mellorar a súa situación en canto o pleno exercicio dos seus dereitos e a toma de decisións.

EIXE V: DIGNIDADE E INTEGRIDADE. INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA DE XÉNERO. Coa definición deste eixe preténdese visibilizar a loita contra o maltrato, actuando mediante estratexias que combinen tanto medidas de prevención social como de asistencia e incidindo no cambio global da visión das relacións entre mulleres e homes, ruptura cos roles sociais e estereotipos, educación en valores de igualdade, da linguaxe, etc.

EIXE VI: CAMBIO DE MENTALIDADES O PODER DA COEDUCACIÓN. Coa definición deste eixe preténdese que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes sexa aplicada na práctica cotiá coa implicación das familias, os axentes educadores e a sociedade en xeral. Sensibilizar da importancia da transmisión de valores de igualdade e oportunidades entre mulleres e homes.

Os Eixes estratéxicos definen cales son as grandes liñas de intervención, é dicir, as cuestións ás que se lle quere dar maior prioridade no concello. Dentro de cada eixe defínense os obxectivos estratéxicos e operativos e, a partir destes propóñense as actuacións a emprender.

Os obxectivos estratéxicos marcan un propósito xeral e explícitan os cambios que se pretenden acadar. Os obxectivos operativos ou específicos definen metas concretas que serven para poder acadar os obxectivos estratéxicos ou xerais. As actuacións planeáranse e estableceranse en base a aqueles obxectivos que se pretenden acadar.

A poboación destinataria será a seguinte:

1. Mulleres e colectivos de mulleres
2. Asociacións de mulleres e homes
3. Tecido asociativo
4. Persoas maiores
5. Persoas coidadoras
6. Mocidade
7. Poboación activa

8. Persoas emprendedoras
9. Persoas en situación de desemprego
11. Persoal Técnico Municipal
12. Representantes Políticos Municipais
13. Alumnado dos centros educativos
14. Alumnado feminino dos centros educativos
15. Profesorado dos centros Educativos
16. ANPAS
17. Tecido Empresarial
18. Organizacións Sindicais
19. Mulleres en risco de exclusión
20. Mulleres vítimas de violencia de xénero
21. Mulleres con diversidade funcional
22. Garda Civil
23. Policía Local
24. SERGAS
25. Xulgado
26. Comunidade Educativa
27. Familias
28. Nenos, mozo s e homes
29. Toda a poboación en xeral

8.- EIXES E ACTUACIÓNS

A continuación desenvolveremos as actividades por eixe e obxectivo.

O III PIOM caracterízase pola súa capacidade de adaptación, e permeabilidade aos cambios e necesidades que se produzan ao longo da súa vixencia, podendo adaptarse as actividades segundo os cambios e necesidades da poboación destinataria entre outros que poidan xurdir ao longo da súa vixencia.

EIXE I: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL.

OBXECTIVO XERAL: Introducir e fomentar o principio de transversalidade de xénero nas actuacións do concello como garante de compromiso coas políticas de igualdade.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

1. Divulgar o III PIOM entre toda a cidadanía.

Actuacións:

1.1 Presentación do III PIOM a todos os partidos compoñentes da corporación municipal.

1.2 Achega do III PIOM por correo electrónico a todos os departamentos municipais, centros educativos, tecido asociativo e tecido empresarial.

1.3 Difusión do PIOM na páxina web municipal.

1.4 Presentación do III PIOM aos medios de comunicación, especificando os seus obxectivos e finalidade.

2. Promover e favorecer a utilización dunha linguaxe non sexista, sobre todo no ámbito administrativo en cumprimento co artigo 14 da lei 3/2007.

Actuacións:

2.1 Continuidade da práctica da introdución da variable sexo nos procedementos de recollida de información e nas bases de datos e estatísticas municipais.

2.2 Elaboración e difusión de guías/manuais con recomendacións para reducir os usos sexistas na documentación municipal.

2.4 Incorporación na web do Concello do acceso directo ás recomendacións de utilización da linguaxe non sexista que propón a Secretaría Xeral de Igualdade. (<http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais>).

3. Reforzar as competencias do persoal municipal en materia de igualdade.

Actuacións:

3.1 Realización de accións formativas en materia de igualdade dirixidas ao persoal do Concello.

3.2 Asesoramento en materia de igualdade ao persoal político e técnico.

3.3 Difusión da oferta formativa en materia de igualdade e uso non sexista da linguaxe que exista a nivel estatal, autonómico ou municipal.

3.4 Introducción nos temarios de oposicións municipais de todos os grupos un tema sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

3.5 Seguir coa práctica continuada dunha composición equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección das convocatorias de procesos selectivos de acceso, provisión e promoción no emprego público municipal.

4. Potenciar a participación das/os diferentes axentes sociais no desenvolvemento das políticas municipais de igualdade.

Actuacións:

4.1 Actualización periódica do apartado da área de Muller da páxina web do Concello.

4.2. Retomar a posta en funcionamento do blog de Igualdade.

4.3. Creación dun facebook para o departamento de igualdade.

EIXE II: TRANSFORMANDO A REALIDADE. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL.

OBXECTIVO XERAL: Promover a participación das mulleres en todos os ámbitos da sociedade en condicións de igualdade así como a atención e promoción da súa saúde e benestar.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

1. Dinamizar a participación das mulleres na rede asociativa do concello.

Actuacións:

- 1.1 Difusión das actividades promovidas por colectivos de mulleres nos medios municipais.
- 1.2 Continuar coa labor de asesoramento sobre constitución, posta en marcha e dinamización de asociacións, así como de axuda á tramitación de calquera axuda ou subvención.
- 1.3 Mantemento de redes de colaboración con asociacións de mulleres para a realización de actividades (formativas, de ocio, culturais...).
- 1.4 Apoio ás actividades culturais con mulleres como protagonistas (exposicións, libros, música...).
- 1.5 Continuar co préstamo de locais municipais, recursos materiais e de novas tecnoloxías ás asociacións de Camariñas.

2. Fomentar hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e homes dende unha perspectiva de xénero.

Actuacións:

- 2.1 Continuación da práctica de organización de actividades de ocio e tempo libre como espazo de benestar e socialización.
- 2.2. Continuación da práctica de organización de actividades de mellora da saúde física e mental que promovan un envellecemento activo e saudable (Talleres de memoria, ximnasia de mantemento...)

2.3. Fomento de revisións de saúde para a muller protocolizadas no SERGAS publicitando as campañas informativas.

2.4. Promoción de accións de sensibilización e información co obxecto de desenvolver hábitos de vida saudables en colaboración cos centros educativos, escola de nais e pais. (*Día da acción pola saúde das mulleres en torno ao 28 de maio*)

3. Promover a integración social de persoas en risco de exclusión e o respecto pola diversidade, como forma de evitar unha dobre discriminación.

Actuacións:

3.1 Continuar coa práctica de difusión das axudas e prestacións dirixidas a persoas en risco de exclusión a través das canles do concello.

3.2. Continuar coa práctica de actividades formativas de alfabetización e aprendizaxe da lingua.

3.3. Continuar coa práctica de prestación de servizos de atención social, psicolóxica e xurídica.

EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a corresponsabilidade de homes e mulleres na asunción de tarefas habituais da vida familiar así como a promoción de actuacións que favorezan a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

1. Realizar actividades de sensibilización e formación sobre a corresponsabilidade familiar e doméstica e os beneficios destas actuacións.

1 Actuacións:

1.1 Obradoiros de “supervivencia” doméstica para homes e mulleres (cociña, economía familiar...).

- 1.2 Campañas de fomento da corresponsabilidade. (Día do traballo doméstico compartido en torno ao 22 de xullo)
- 1.3 Colaborar na difusión de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidade lideradas por outras entidades e administracións (Xunta de Galicia, Deputación da Coruña, Cruz Vermella, etc.) a través de medios analóxicos e dixitais.
- 1.4 Desenvolver na escola de nais e pais xornadas sobre corresponsabilidade e reparto de tarefas no fogar.

2. Promover actuacións que favorezan a conciliación da vida laboral e persoal.

Actuacións:

- 2.1 Continuidade dos servizos de atención a infancia. Escola infantil, servizo de coidado e cangureo, e incremento de servizos (apoio escolar, servizo de madrugadores, ludoteca...)
- 2.2 Continuación coa práctica de difusión periódica das actividades e servizos de conciliación municipais.
- 2.3. Difusión periódica da normativa existente sobre conciliación da vida laboral, persoal e familiar dirixida ao tecido empresarial e aos traballadores.
- 2.4 Reforzo dos programas de atención a dependentes. servizo de axuda no fogar, talleres de memoria... e incremento de servizos (centro de día...)
- 2.5. Continuación das actividades extraescolares para os/as nenos/as (ocio, culturais, deportivas).
- 2.6. Continuación da práctica de campamentos deportivos e culturais en períodos vacacionais.
- 2.8 Banco de tempo municipal.

EIXE IV: EMPREGO E FORMACIÓN. MESMAS OPORTUNIDADES.

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a formación e cualificación profesional mediante o apoio a incorporación da muller ao mercado de traballo, o autoemprego e a promoción e mellora das condicións laborais nos sectores feminizados.

OBXECTIVOS ESPECÍFICOS:

1. Promover e potenciar o autoemprego das mulleres e favorecer a incorporación ou reincorporación destas ao mercado laboral.

1 Actuacións:

- 1.1 Accións informativas e formativas para mulleres emprendedoras.
- 1.2 Información e asesoramento ás mulleres sobre os dereitos laborais.
- 1.3 Accións formativas que promovan o uso activo das novas tecnoloxías por parte das mulleres que rompa coa fenda dixital, o illamento e fomente a participación social e económica.
- 1.4 Accións formativas enfocadas á inserción laboral das mulleres incidindo naqueles sectores con menor representación feminina.
- 1.5 Seguir coa práctica de colaboración entre a entidade colaboradora do servizo municipal de emprego de Galicia do Concello e os CIM próximos como ferramenta de axuda e apoio ás mulleres desempregadas.
- 1.6 Visibilizar e difundir as iniciativas empresariais promovidas por mulleres de Camariñas.
- 1.7 Difusión periódica acerca de medidas, recursos e noticias en materia de igualdade e contratación feminina dirixida ao tecido empresarial e ás traballadoras e traballadores.
- 1.8 Dar continuidade o programa de educación de adultos para obtención do título da ESO.
- 1.9 Seguir coa práctica de accións informativas e formativas información e para a obtención das competencias clave.

EIXE V: DIGNIDADE E INTEGRIDADE. INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA DE XÉNERO.

OBXECTIVO XERAL: previr e contribuír a erradicar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como a mellora e o reforzo a atención as vítimas.

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

1. Levar a cabo accións de sensibilización e prevención sobre a violencia de xénero.

Actuacións:

- 1.1 Campañas de sensibilización/prevención e *erradicación da violencia de xénero en torno ao 25 de novembro.*
- 1.2 Continuación da práctica de potenciación da participación das asociacións do Concello nas campañas que se desenvolvan para a prevención da violencia de xénero.
- 1.3 Realización de obradoiros, talleres, charlas sobre a violencia de xénero, explotación sexual, trata de persoas, dereitos humanos...
- 1.4 Desenvolver na escola de nais e pais xornadas sobre prevención de violencia de xénero.
- 1.5 Colaboración en/con todas aquelas campañas que se desenvolvan en materia de violencia de xénero a nivel estatal/autonómico mediante a súa difusión.

2. Ofrecer atención integral e efectiva ás vítimas de violencia de xénero.

Actuacións:

- 2.1 Difusión dos programas e recursos municipais, Xunta de Galicia e doutras entidades para mulleres vítimas de violencia de xénero.
- 2.2 Dotación de recursos económicos para facer fronte a situacións de emerxencia.
- 2.3 Mantemento e ampliación da colaboración con outros concellos en canto aos servizos de atención e asesoramento que prestan os CIM.

2.4 Manter activo o servizo de asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social a través dos servizos sociais comunitarios.

2.5 Posta en funcionamento de recursos de emerxencia social para mulleres vítimas de violencia de xénero. Creación ou préstamo dunha (vivenda de acollida...).

3. Mellorar a coordinación entre os profesionais que interveñen na atención e tratamento da violencia de xénero así como a súa formación.

Actuacións:

3.1 Formación especializada dos/as profesionais que interveñen na atención e tratamento das vítimas de violencia de xénero.

3.2 Manter activo o funcionamento da mesa interinstitucional contra a violencia de xénero así como a mesa técnica en materia de violencia de xénero.

EIXE VI: CAMBIO DE MENTALIDADES O PODER DA COEDUCACIÓN.

OBXECTIVO XERAL: Promover a igualdade entre homes e mulleres favorecendo a transmisión de valores de xénero máis equitativos así como a ruptura de estereotipos e roles de xénero por medio da educación e promoción de accións que fomenten a igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO:

1. Realizar e promover actividades de coeducación e prevención da violencia de xénero

Actuacións:

1.1. Elaboración e difusión entre os centros educativos dun decálogo de materiais didácticos non sexistas.

1.2. Realización de sesións de contacontos, xogos e actividades formativas que promovan a igualdade entre o alumnado.

- 1.3. Conmemorar días sinalados como *8 de Marzo, Día Internacional da Muller, 15 de Outubro, Día da Muller Rural*.
- 1.4. Campañas *Día da Igualdade Salarial entre mulleres e homes en torno ao 22 de Febreiro*.
- 1.5. Incorporar nas accións formativas promovidas polo concello un módulo de sensibilización en igualdade de xénero.
- 1.6. Divulgar as oportunidades formativas que existen en temática de igualdade de xénero e loita contra a violencia de xénero promovidas pola Xunta de Galicia, Instituto da Muller e outras entidades.
- 1.7. Difusión mediante diferentes listas de correo información sobre formación en igualdade.
- 1.8. Difusión mediante lista de correo, da información, materiais e recursos didácticos sobre igualdade de oportunidades, xénero, e coeducación entre os centros de ensino do concello.
- 1.9. Difundir información entre o empresariado e organizacións acerca das axudas e beneficios para a implantación de plans de igualdade.

2. Fomentar a implicación de nais e pais en actividades de coeducación promovendo así a educación igualitaria das familias.

Actuacións:

- 2.1. Continuación do servizo de educación familiar.
- 2.2. Continuación da escola de nais e pais.
- 2.3. Desenvolver na escola de nais e pais xornadas sobre coeducación.
- 2.4. Elaboración e difusión de materiais divulgativos e de sensibilización en igualdade para os colectivos de nais e pais (ANPAS)

A continuación aparecen desenvolvas co seu orzamento correspondente as actuacións de cada eixe que non son consideradas só de difusión e divulgación. O orzamento das actuacións é orientativo e flexible e dependerá da partida orzamentaria así como da temporalización. A temporalización das accións non aparece especificada porque dependerá da partida orzamentaria e dispoñibilidade de recursos humanos.

EIXE I: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL

OBXECTIVO XERAL: Introducir e fomentar o principio de transversalidade de xénero nas actuacións do concello como garante de compromiso coas políticas de igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2: Promover e favorecer a utilización dunha linguaxe non sexista, sobre todo no ámbito administrativo en cumprimento co artigo 14 da lei 3/2007.

ACTUACIÓN 2.2: Elaboración de guías e manuais con temática de redución dos usos sexistas na documentación municipal.

ORZAMENTO: 1600€

EIXE I: TRANSVERSALIDADE NA XESTIÓN MUNICIPAL

OBXECTIVO XERAL: Introducir e fomentar o principio de transversalidade de xénero nas actuacións do concello como garante de compromiso coas políticas de igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3: Reforzar as competencias do persoal municipal en materia de igualdade.

ACTUACIÓN: Accións formativas en materia de igualdade

ORZAMENTO: 2500€

EIXE II: TRANSFORMANDO A REALIDADE:

EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBXECTIVO XERAL: Promover a participación das mulleres en todos os ámbitos da sociedade en condicións de igualdade así como a atención e promoción da súa saúde e benestar.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1: Dinamizar a participación das mulleres na rede asociativa do concello.

ACTUACIÓN 1.4: “Galería anual de mulleres”. Homenaxe mensual dunha muller protagonista expoñendo as súas obras, recomendando as súas lecturas ou desenvolvendo actividades. Poñendo en valor a aportación das mulleres a a sociedade en xeral, desde diferentes ámbitos.

ORZAMENTO: 12.000 €

ACTUACIÓN 1.4.1: “Rincón Violeta na biblioteca municipal” con literatura e obras sobre igualdade de xénero.

ORZAMENTO: 12.000€

EIXE II: TRANSFORMANDO A REALIDADE:

EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL

OBXECTIVO XERAL: Promover a participación das mulleres en todos os ámbitos da sociedade en condicións de igualdade así como a atención e promoción da súa saúde e benestar.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2: Fomentar hábitos de vida saudables para contribuír ao benestar físico e psíquico de mulleres e homes dende unha perspectiva de xénero.

ACTUACIÓN 2.2: Talleres de “xogos mentais e exercicios de estimulación cognitiva” adaptados a etapa da educación obrigatoria. (Primaria, Secundaria)

ORZAMENTO: 1000€

ACTUACIÓN 2.2.1: programas de recuperación de “xogos tradicionais”

ORZAMENTO: 3500€

<p>ACTUACIÓN 2.2.2: Cursos de defensa persoal</p> <p>ORZAMENTO: 500€</p>
<p>ACTUACIÓN 2.4: Programas educativos: “Alimentación e hábitos saudables”</p> <p>ORZAMENTO: 1000€</p>
<p>ACTUACIÓN 2.4.1: Programas educativos para previr trastornos de comportamentos nocivos para a saúde.</p> <p>ORZAMENTO: 850€</p>
<p>ACTUACIÓN 2.4.2: Programas ou accións formativas dirixidas a coidadoras e coidadores.</p> <p>ORZAMENTO: 2500€</p>
<p>ACTUACIÓN 2.4.2: Xornadas: “Alimentación e hábitos saudables”</p> <p>ORZAMENTO: 200 €</p>

EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA

<p>OBXECTIVO XERAL: Fomentar a corresponsabilidade de homes e mulleres na asunción de tarefas habituais da vida familiar así como a promoción de actuacións que favorezan a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.</p>
<p>OBXECTIVO ESPECÍFICO 1: Realizar actividades de sensibilización e formación sobre a corresponsabilidade familiar e doméstica e os beneficios destas actuacións.</p>
<p>ACTUACIÓN 1.1: Obradoiros de supervivencia doméstica</p> <p>ORZAMENTO: 1600 €</p>
<p>ACTUACIÓN 1.1.1: Talleres de economía doméstica.</p> <p>ORZAMENTO: 800 €</p>

EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a corresponsabilidade de homes e mulleres na asunción de tarefas habituais da vida familiar así como a promoción de actuacións que favorezan a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1: Realizar actividades de sensibilización e formación sobre a corresponsabilidade familiar e doméstica e os beneficios destas actuacións.

ACTUACIÓN 1.2: Campañas de fomento da corresponsabilidade en colaboración cos centros educativos.

ORZAMENTO: 1000 €

ACTUACIÓN 1.2.1: Xornadas: “Corresponsabilidade e reparto de tarefas no fogar”

ORZAMENTO: 200 €

EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a corresponsabilidade de homes e mulleres na asunción de tarefas habituais da vida familiar así como a promoción de actuacións que favorezan a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2: Promover actuacións que favorezan a conciliación da vida laboral e persoal

ACTUACIÓN 2.1: Posta en marcha dun servizo de atención a infancia. (Servizo Madrugadores).

ORZAMENTO: 3000€

ACTUACIÓN 2.1.1: Posta en marcha dun programa de apoio/reforzo escolar Primaria.

ORZAMENTO: 3000-4000€

ACTUACIÓN 2.1.2: Proposta para a posta en marcha dun servizo de atención a infancia. (Ludoteca)

EIXE III: OBXECTIVO CONCILIA

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a corresponsabilidade de homes e mulleres na asunción de tarefas habituais da vida familiar así como a promoción de actuacións que favorezan a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2: Promover actuacións que favorezan a conciliación da vida laboral e persoal

ACTUACIÓN 2.4: Proposta para a posta en marcha de servizos de atención á dependencia. (centro de día)

ACTUACIÓN 2.8 Banco de tempo municipal

ORZAMENTO: 6500€

EIXE IV: EMPREGO E FORMACIÓN. MESMAS OPORTUNIDADES.

OBXECTIVO XERAL: Fomentar a formación e cualificación profesional mediante o apoio a incorporación da muller ao mercado de traballo, o autoemprego e a promoción e mellora das condicións laborais nos sectores feminizados.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1: Promover e potenciar o autoemprego das mulleres e favorecer a incorporación ou reincorporación destas ao mercado laboral.

ACTUACIÓN 1.1. Xornadas de asesoramento e consultaría sobre dereitos laborais con organizacións sindicais.

ORZAMENTO: 2500€

ACTUACIÓN 1.2. Campañas divulgativas sobre a discriminación laboral das mulleres e dereitos laborais.

ORZAMENTO: 3000€

ACTUACIÓN 1.3: Accións formativas no inicio e manexo das novas tecnoloxías.

ORZAMENTO: 2500€

ACTUACIÓN 1.3.1: Accións formativas en novos xacementos de emprego e uso das novas tecnoloxías para a súa busca.

ORZAMENTO: 2500€

ACTUACIÓN 1.4. Programa de promoción da inserción laboral das mulleres onde a súa presenza sexa minoritaria con respecto aos homes.

ORZAMENTO: 5000€

ACTUACIÓN 1.4.1: Cursos de técnicas de busca de emprego e orientación laboral.

ORZAMENTO: 1500€

ACTUACIÓN 1.6: Xornadas de intercambio de experiencias empresariais.

ORZAMENTO: 800€

EIXE V: DIGNIDADE E INTEGRIDADE.

INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA DE XÉNERO.

OBXECTIVO XERAL: previr e contribuír a erradicar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como a mellora e o reforzo a atención as vítimas.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1: Levar a cabo accións de sensibilización e prevención sobre a violencia de xénero.

ACTUACIÓN 1.1: Conmemoración : Día Internacional para a Eliminación da Violencia contra a Muller.

ORZAMENTO: 3000€

ACTUACIÓN 1.3: Talleres de sensibilización, prevención e erradicación da violencia de xénero.(explotación sexual, trata de persoas, dereitos humanos..)

ORZAMENTO: 1500€

ACTUACIÓN 1.3.1: Exposicións con temática de loita contra a violencia de xénero.

ORZAMENTO: 1500€

ACTUACIÓN 1.3.2: Maratón Fotográfico en contra da violencia de xénero.

ORZAMENTO: 5600€

ACTUACIÓN 1.3.3: Reelaboración e actualización da Guía de recursos e servizos para a violencia de xénero.

ORZAMENTO: 2500€

ACTUACIÓN 1.3.4: Campañas de sensibilización en contra da violencia de xénero.

ORZAMENTO: 9250€

ACTUACIÓN 1.4: Xornadas: “ Prevención da violencia de xénero”

ORZAMENTO: 200 €

EIXE V: DIGNIDADE E INTEGRIDADE.

INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA DE XÉNERO.

OBXECTIVO XERAL: previr e contribuír a erradicar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como a mellora e o reforzo a atención as vítimas.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2: Ofrecer atención integral e efectiva ás vítimas de violencia de xénero.

ACTUACIÓN: Posta en marcha de recursos de emerxencia social. (Vivenda de acollida).

EIXE V: DIGNIDADE E INTEGRIDADE.

INTERVENCIÓN INTEGRAL EN VIOLENCIA DE XÉNERO.

OBXECTIVO XERAL: prever e contribuír a erradicar a violencia de xénero dende as súas diferentes causas, tipoloxías, manifestacións e consecuencias, así como a mellora e o reforzo a atención as vítimas.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 3: Mellorar a coordinación entre os profesionais que interveñen na atención e tratamento da violencia de xénero.

ACTUACIÓN 3.1: Xornadas de intercambio de experiencias de boas prácticas no tratamento da violencia de xénero.

ORZAMENTO: 3000€

EIXE VI: CAMBIO DE MENTALIDADES O PODER DA COEDUCACIÓN

OBXECTIVO XERAL: Promover a igualdade entre homes e mulleres favorecendo a transmisión de valores de xénero máis equitativos así como a ruptura de estereotipos e roles de xénero por medio da educación e promoción de accións que fomenten a igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 1: Realizar e promover actividades de coeducación e prevención da violencia de xénero.

ACTUACIÓN 1.1: Decálogo de libros e materiais didácticos non sexistas.

ORZAMENTO: 1000€

ACTUACIÓN 1.2: Sesións de contacontos **ORZAMENTO:** 220€

ACTUACIÓN 1.2.1: Talleres de elaboración de xoguetes de refugallo.

ORZAMENTO: 1000€

ACTUACIÓN 1.2.2: Talleres de educación en igualdade

ORZAMENTO: 1000€

ACTUACIÓN 1.3: Conmemoracións: “Día Internacional da Muller”

ORZAMENTO: 3000 €

ACTUACIÓN 1.4: Campañas: “Día da Igualdade Salarial mulleres e homes”

ORZAMENTO: 1000€

EIXE VI: CAMBIO DE MENTALIDADES O PODER DA COEDUCACIÓN

OBXECTIVO XERAL: Promover a igualdade entre homes e mulleres favorecendo a transmisión de valores de xénero máis equitativos así como a ruptura de estereotipos e roles de xénero por medio da educación e promoción de accións que fomenten a igualdade.

OBXECTIVO ESPECÍFICO 2: Fomentar a implicación de nais e pais en actividades de coeducación promovendo a educación igualitaria das familias.

ACTUACIÓN 2.3: Xornadas sobre “Coeducación”

ORZAMENTO: 200€

ACTUACIÓN 2.4: Elaboración de materiais divulgativos e de sensibilización en igualdade. **ORZAMENTO:** 1000€

9.- INDICADORES

Dependendo da natureza das actuacións buscarase cubrir a seguinte información global en base aos seguintes indicadores.

ÁREA ESTRATÉXICA DE INTERVENCIÓN E TIPO DE ACCIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Número de accións formativas postas en marcha.
<ul style="list-style-type: none">• Número total de horas formativas.
<ul style="list-style-type: none">• Contido e temática das accións formativas.
<ul style="list-style-type: none">• Grao de satisfaccións das e dos participantes
<ul style="list-style-type: none">• Adecuación dos espazos e horarios das actividades
<ul style="list-style-type: none">• Número e tipo de campañas ou iniciativas postas en marcha.
<ul style="list-style-type: none">• Medios e soportes de divulgación e/ ou publicidade.
<ul style="list-style-type: none">• Número de materiais elaborados.
<ul style="list-style-type: none">• Número de reunións de coordinación.
RESPONSABILIDADE DA EXECUCIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Quen convoca.
<ul style="list-style-type: none">• Quen executa.
<ul style="list-style-type: none">• Quen controla.
<ul style="list-style-type: none">• Quen dinamiza.
OBXECTIVOS QUE PERSEGUE
<ul style="list-style-type: none">• Número de obxectivos.
<ul style="list-style-type: none">• Definición de obxectivos.
PÚBLICO OBXECTIVO
<ul style="list-style-type: none">• Número de persoas beneficiarias desagregado por sexo, idade,...
<ul style="list-style-type: none">• Grao de satisfacción das e dos participantes.
ORZAMENTO
<ul style="list-style-type: none">• Recursos económicos dedicados.
TEMPORALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Número de horas.
<ul style="list-style-type: none">• Número de días.
PROFESIONAIS ENCARGADOS/AS DAS ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none">• Cualificación profesional do persoal docente.
<ul style="list-style-type: none">• Número de profesionais diferenciados por sexo, profesión e traballo.

10.- PERIODO DE VIXENCIA

O III PLAN de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Camariñas establece un período de vixencia de catro anos, o transcorrido do 2.018 ata o 2022.

11.- SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

O seguimento e avaliación do III PIOM do Concello de Camariñas permite coñecer o grao de funcionamento da proposta de traballo, así como, flexibilizar os seus contidos para adaptalos ás necesidades que poidan xurdir durante a súa realización. Ao mesmo tempo, a avaliación permítenos coñecer o nivel de realización acadado e o impacto que o III PIOM vai tendo na sociedade.

Para elo, establécense unha serie de indicadores que determinarán qué factores se van a medir, cómo e cándo se medirán. Tipos de indicadores:

- **Indicadores de cumprimento:** Recollen datos cuantitativos de cumprimento, por exemplo: índices e porcentaxe de participación, cumprimento horario, temario, asistencia, idades, etc. Estes indicadores actúan como control nas avaliacións intermedias e finais.
- **Indicadores de valoración:** Identifican fortalezas e debilidades do PIOM. Pretenden medir o nivel de acertos e erros, si responde ás expectativas tanto das persoas destinatarias, como de outras persoas involucradas.
- **Indicadores de eficiencia:** Miden os tempos empregados nas diferentes accións, os medios, materiais e recursos utilizados, se foron suficientes e/ou axeitados para acadar os obxectivos, etc.
- **Indicadores de eficacia:** Avalían o nivel de consecución de obxectivos das distintas actividades, se estas foron coherentes, eficientes, etc.

En canto os tipos de indicadores, no plan utilizaranse en maior medida indicadores de cumprimento ou cuantitativos; estes miden cantidades centrándose en datos cuantitativos(Nº) e porcentuais (%). E cualitativos; estes miden como se perciben as actuacións do plan por parte dos destinatarios, (expresados en calificativos). É dicir, asignando un valor correspondente relacionado coas variables que se pretendan avaliar.

Tamén se poden utilizar os indicadores de eficacia; en canto o grado de cumprimento das actuacións, obxectivos.. (% de cumprimento, grado de satisfacción dos usuarios en relación as actuacións) e indicadores de eficiencia; medindo o cumprimento das actuacións ao mínimo gasto de recursos (man de obra, materiais ou gastos)

A avaliación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes será continua e se desenvolverá ao longo de toda a vixencia do mesmo.

A Comisión de Igualdade será a responsable de administrar axeitadamente os instrumentos, ben porque os cumprimenta directamente ou porque informa, recolle e custodia dito material.

Preséntanse a continuación dous modelos de fichas útiles para avaliar os distintos aspectos do PIOM:

- O modelo de ficha de seguimento do III PIOM de Camariñas.
- Modelo de ficha de grao de satisfacción dos/as participantes.

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DO III PIOM DE CAMARIÑAS

FICHA DE AVALIACIÓN

Eixe:

Obxectivo:

Actuación desenvolvida:

Descrición da actividade realizada:

Contido/temática

Lugar de realización:

Datas:

Horario:

Duración:

Ubicación:

Persoas participantes totais

Mulleres

Homes

Número de entidades participantes:

Tipo de entidades participantes:

Orzamento invertido

Debilidades detectadas na actuación desenvolvida:

Escaseza de orzamento:

Pouca demanda/participación

Escaseza de persoal:

Outras:

Suxestións e propostas recollidas:

Suxestións e propostas incorporadas:

Propostas de mellora futuras:

MODELO FICHA GRAO DE SATISFACCIÓN DOS/AS PARTICIPANTES

OBXECTIVOS

Coñece os obxectivos que pretende acadar a actividade.

A actividade axustouse aos obxectivos.

METODOLOXÍA

A metodoloxía empregada facilitou a consecución dos obxectivos.

A metodoloxía empregada motivou a participación e/ou implicación na actividade.

A metodoloxía empregada resultou útil.

TEMPORALIZACIÓN

A duración da actividade foi axeitada.

O horario do desenvolvemento da actividade foi axeitado.

MEDIOS, MATERIAIS E INSTALACIÓNS

As instalacións onde se desenvolveu a actividade foron axeitadas.

As instalacións contaban con equipamento axeitado.

DIFUSIÓN

A actividade foi suficientemente difundida.

A difusión da actividade era clara e entendible.

DINAMIZADOR/DINAMIZADORA

A persoa responsable da acción tiña a preparación e coñecementos suficientes para o seu desenvolvemento.

A persoa responsable da acción facilitou a participación e integración de quen participou na acción.

A persoa responsable da acción facilitou a consecución do obxectivo da acción.

Observacións e comentarios.

12.- GLOSARIO DE TERMOS

A

ACCIÓN POSITIVA. 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

BARREIRAS INVISIBLES. 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.

C

COEDUCACIÓN. 1. 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. 2. Intervención educativa pola que se pretende que os nenos e as nenas desenvolvan a súa personalidade en igualdade de oportunidades, eliminando os estereotipos de sexistas.

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL. 1. Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais. 2. Introducción de sistemas de permiso por razóns familiares e de permiso parental, de atención a infancia e a persoas de idade avanzada, e creación dunha estrutura e organización do entorno laboral que facilite a homes e mulleres a combinación do traballo e das responsabilidades familiares e do fogar.

CORRESPONSABILIDADE. 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. 2. Necesidade de que os homes e mulleres, titulares dos mesmos dereitos, sexan responsables de similares deberes e obrigacións nos escenarios públicos e privados, no mercado laboral, nas responsabilidades familiares, e na toma de decisións.

D

DESIGUALDADE DE XÉNERO. 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.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA. Situación na que se trata a unha persoa de forma menos favorablemente en razón co seu sexo, orixe racial ou étnico, relixión ou crenzas, discapacidade, idade ou orientación sexual.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA. Situación na que unha lei, unha normativa, unha política ou unha práctica, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro sexo, ou prexudica as persoas por motivos de orixe racial ou étnico, relixión ou crenzas, discapacidade, idade ou orientación sexual, a menos que a práctica poida xustificarse obxectivamente por un obxectivo lexítimo.

DIVERSIDADE DE XÉNERO. 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.

DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO. División do traballo remunerado e non remunerado entre homes e mulleres, tanto na vida privada coma na pública en función dos roles asignados tradicionalmente.

E

EMPODERAMENTO. Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos.

EQUIDADE. É dar as mesmas condicións, trato, e oportunidades a mulleres e homes, pero axustados as especiais características ou situacións (sexo, xénero, clase, etnia, idade, relixión) dos diferentes grupos, de tal maneira que se poda garantir o acceso.

ESTEREOTIPOS DE XÉNERO. 1. Idea preconcebida e común que se lles impón aos homes e mulleres; refírese a atributos físicos, de personalidade, de comportamento e tamén de actitude. 2. Conxunto de crenzas que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supostos atributos naturais de mulleres e homes e que se impoñen as persoas a partir da súa pertenza a un sexo ou outro.

F

FEMINISMO. Doutrina social favorable á muller, a quen concede capacidade e dereitos reservados antes aos homes. Movemento que esixe para as mulleres iguais dereitos que para os homes.

I

IDENTIDADES DE XÉNERO. Modo no que ser home ou muller ven prescrito socialmente pola combinación de rol e estatus atribuídos a unha persoa en función do seu sexo e que é interiorizado por ela mesma.

IGUALDADE. É dar as mesmas condicións, trato e oportunidades a mulleres e homes.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES.

Ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social.

IGUALDADE ENTRE SEXOS. Situación en que todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións, sen as limitacións impostas por roles tradicionais.

IGUALDADE FORMAL. Acceso de homes e mulleres ás mesmas oportunidades, ás mesmas condicións e igual tratamento en todos os campos da vida e esferas da sociedade. Supón o recoñecemento xurídico da igualdade, incluíndo a non discriminación por razón de sexo. Persegue a eliminación de todas as formas de discriminación explicitamente recollidas nas leis.

IGUALDADE REAL. Conxunto de medidas, políticas e accións necesarias para que a igualdade sexa efectiva, intentando transformar aqueles límites e obstáculos culturais, económicos políticos e sociais.

L

LINGUAXE NON SEXISTA. Linguaxe sen trazos relacionados cos prexuízos culturais de xénero.

M

MAINSTREAMING DE XÉNERO**Transversalidade.** Acción de integrar a perspectiva de xénero nas políticas públicas.

P

PARIDADE. Representación equitativa de mulleres e homes en todos os ámbitos sociais.

PATRIARCADO. Sistema de organización social baseado no poder da figura do home (pater) elevado a categoría política e económica, e xeneralizada a todos os ámbitos de actuación, onde se reproducirá o sistema de xerarquía e dominación masculina.

PERSPECTIVA (OU ENFOQUE) DE XÉNERO. 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.

PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES. É un instrumento de traballo no que se establecen actuacións dirixidas a mellorar as situacións de desigualdade das mulleres en todos os ámbitos da vida, encamiñadas a lograr unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

R

ROLES DE XÉNERO. Conxunto de deberes, prohibicións, e expectativas acerca dos comportamentos e actividades considerados socialmente apropiados para as persoas que posúen un sexo determinado.

S

SEXISMO. Conxunto de todos e cada un dos métodos empregados no seno do patriarcado mediante os cales se conceden privilexios ou se practica discriminación contra unha persoa en razón do seu sexo, impedindo a realización de todo o potencial humano que posúe.

SEXISMO LINGÜÍSTICO. Presenta unha imaxe descalificadora e desvalorizadora das mulleres, baseada en tópicos e imaxes estereotipadas.

SEXO. Identifica as diferenzas biolóxicas entre mulleres e homes (ou, máis exactamente, entre machos e femias)

SISTEMA PATRIARCAL. Sistema en que as mulleres e homes se lles asignan diferentes roles con valores desiguais, co obxectivo de reproducir unha sociedade na que prevalece a autoridade dos homes, mediante a subordinación das mulleres.

SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO. Proceso de aprendizaxe por medio do cal a sociedade, a través dos axentes de socialización (familia, escola, medios de comunicación, grupo de iguais) transmite crenzas, valores e comportamentos dominantes que os membros desa sociedade deben desenvolver segundo o sexo ao que pertencen.

T

TEITO DE CRISTAL. Barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas por varóns, que impide ás mulleres acceder a postos importantes socialmente.

TRANSVERSALIDADE. Integración da perspectiva de xénero no conxunto das políticas. Integración de prioridades e necesidades específicas de mulleres e homes en todas as políticas, con vistas a promover a igualdade de oportunidades, e recorrer a medidas xerais que supoñan a consecución da igualdade, tendo en conta os seus efectos nas situacións propias dunhas e doutros cando se apliquen, supervisen ou avalíen.

VIOLENCIA DE XÉNERO. Todo acto de violencia física e psicolóxica, incluídas as agresións a liberdade sexual, as ameazas, as coaccións, ou a privación arbitraria da liberdade, que se exerce sobre as mulleres por parte de quen sexan ou fosen cónxuxes ou de quen están ou estivesen ligados a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen convivencia.

VIOLENCIA DOMÉSTICA. Violencia referida as agresións físicas, sexuais, ou psicolóxicas que poñen en perigo a seguridade ou o benestar dun membro da familia.

XÉNERO. Conxunto de valores, sentimentos, actitudes, comportamentos, capacidades, roles asignados culturalmente a unha persoa polo feito de nacer dun sexo ou outro en función do que en cada sociedade e en cada momento histórico se considere que debe ser e facer unha muller ou un home. En definitiva é unha construción cultural que limita o desenvolvemento integral das persoas.

13.- BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
- Plan de Fomento da Corresponsabilidade (Xunta de Galicia)
- VI Plan do Goberno Galego para a igualdade de mulleres e homes 2013-2015.
- I Plan de Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres (2004 – 2006) – Concello de Camariñas.
- Memoria de avaliación do I Plan para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres do Concello de Camariñas.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2008 – 2012) – Concello de Camariñas.
- Avaliación do II Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes (2008 – 2012) – Concello de Camariñas.
- Guía para o traballo en igualdade (Xunta de Galicia)
- Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Ministerio de Igualdad)
- Guía Familia y reparto de responsabilidades (Ministerio de Igualdad)
- Jornadas de la Unidad de igualdad y Género "Maisntreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Dávila Díaz, Mónica 26 y 27 de oct. de 2004, p. 4 e seguintes.
- Rafael García Pérez, María Angeles Rebollo Catalán, Olga Buzón García, Ramón González-Piñal, Raquel Barragan Sánchez, Estrella Ruiz Pingo (2010). Actitudes del alumnado hacia la igualdad de genero. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Sevilla. RIE, vol. 28-1.
- Miguel Moya, Francisca Expósito, Jose Luis Padilla.(2006) Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6 (3), 709-727.

WEBGRAFÍA

- <http://igualdade.xunta.es/>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <http://www.mujeresenred.net/>
- <http://traballoebenestar.xunta.es/>
- <http://matias.xunta.es/>
- <http://www.fundacionmujeres.es>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es>
- <http://emprego.xunta.es/cualificacions/>
- <http://www.imserso.es/>
- <http://www.dependencia.imserso.gob.es/>
- <http://www.camarinas.net/>

14.- ANEXOS

Anexo 1. Cadro comparativo de datos rexistrados de poboación e de desemprego.

Concello	2014	2015	2016	Redución Paro 2015-2017	Diferenza Poboación 2014-2017	Saldo por concello
Cabana	4623	4552	4446	63	-177	-114
Camariñas	5774	5577	5486	94	-288	-194
Carballo	31288	31283	31256	738	-32	706
Carnota	4376	4284	4170	63	-206	-143
Cee	7760	7723	7631	156	-129	27
Corcubión	1672	1655	1606	34	-66	-32
Coristanco	6706	6551	6426	141	-280	-139
Dumbría	3137	3077	3085	47	-52	-5
Fisterra	4824	4775	4737	43	-87	-44
Laxe	3207	3185	3148	59	-59	0
Malpica	5768	5666	5616	107	-152	-45
Mazaricos	4289	4173	4087	47	-202	-155
Muros	9117	8960	8834	62	-283	-221
Muxía	5068	5025	4941	77	-127	-50
Ponteceso	5893	5789	5703	74	-190	-116
Santa Comba	9719	9635	9556	131	-163	-32
Vimianzo	7710	7520	7378	101	-332	-231
Zas	4902	4846	4756	109	-146	-37
TOTAIS	125833	124276	122862	2146	-2971	-825

* Saldo poboacion-paro: - 825 persoas (marcha mais xente do que baixa o paro)

Fonte de recollida de datos: Análise comparativa realizada polo Diario dixital Que Pasa na Costa.

Anexo II. Cadro comparativo de datos rexistrados de desemprego nos meses de Outubro e Novembro do ano 2017.

Concello	Outubro 2017	Novembro 2017	Diferencia	Novembro 2016	Novembro 2015
Cabana	286	293	+ 7	333	356
Camariñas	401	414	+ 13	392	508
Carballo	2572	2567	-5	2945	3305
Carnota	243	251	+ 8	257	314
Cee	580	560	-20	624	706
Corcubión	94	94	0	105	128
Coristanco	498	501	+ 3	557	642
Dumbría	245	242	-3	259	289
Fisterra	333	386	+ 53	430	429
Laxe	270	276	+ 6	271	335
Malpica	319	325	+ 6	365	432
Mazaricos	186	203	+ 17	205	250
Muros	518	517	-1	485	579
Muxía	301	313	+ 12	326	390
Ponteceso	297	290	-7	320	364
Santa Comba	552	543	-9	622	674
Vimianzo	429	433	+ 4	428	534
Zas	236	246	+ 10	276	355
SUMA	8360	8454		9200	10590

Fonte de recollida de datos: Análise comparativa do Diario dixital Que Pasa na Costa.

Anexo III. Cifras oficiais de poboación resultantes da revisión do Padrón municipal a 1 de Xaneiro 2017.

	TOTAL
Persoas	5.486
Homes	2.778
Mulleres	2.641

Fonte de recollida de datos: Instituto Nacional de Estatística.

Anexo IV. Estudo das características do paro rexistrado no concello de Camariñas. Ano 2016. Servizo de información, orientación e prospección do emprego. ADL Camariñas.

A elaboración do estudo ten como base os datos presentes na páxina web do Instituto Galego das Cualificacións, dependente da Xunta de Galicia, tendo en conta distintos indicadores do mercado laboral que fan referencia ao paro rexistrado e as contratacións realizadas no concello.

Os epígrafes fundamentais deste estudos son:

- O desemprego no concello segundo a idade e o sexo.
- O nivel de formación e desemprego.
- A contratación no concello por sectores económicos.
- A evolución da contratación.
- As ocupacións máis contratadas e demandadas.

Fonte de recollida de datos: Servizo de Información, Orientación e Prospección De Emprego. ADL Camariñas.

ANEXO V. Neste anexo recóllense datos de:

- ***Superficie.***
- ***Sociedade e poboación:*** poboación (padrón), movemento natural da poboación, movementos migratorios, paro rexistrado, eleccións, indicadores demográficos, censo de vivendas, actividade(censo).
- ***Economía:*** agricultura, administración pública, construción, comercio polo miúdo, indicador municipal de renda dos fogares, empresas.

Fonte de recollida de datos: Instituto Galego de Estatística.