

III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES 2020 - 2024

CONCELLO_DE_LOUSAME

Edita:

Concello de Lousame (A Coruña) - Concellaría de Igualdade - 2019

Concelleira de Igualdade:

D^a. Silvia Agrafojo Filgueira

Asistencia Técnica:

SENES Desenvolvemento Comunitario

Dirección, Coordinación e Desenvolvemento:

Mónica Castaño Ourille - Traballadora Social da Área de Igualdade

Agradecementos:

A todo o persoal político e municipal do Concello de Lousame, así como a todos os axentes socioeconómico da zona que fixeron posible a elaboración do III PIOL, grazas á súa participación, ás súas achegas e ao seu firme compromiso coa igualdade de xénero no Concello de Lousame.

ÍNDICE

01 PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

02 INTRODUCCIÓN

03 MARCO NORMATIVO

04 METODOLOGÍA E FASES DE ELABORACIÓN

04 INFORME DIAGNÓSTICO

06 ESTRUCTURA E CONTIDOS DO III PIOL

- OBOXECTIVOS DO III PIOL
- PRINCIPIOS ORIENTADORES
- ÁREA ESTRATÉGICA 1. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN MUNICIPAL
- ÁREA ESTRATÉGICA 2. ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO
- ÁREA ESTRATÉGICA 3. EDUCACIÓN EN IGUALDADE
- ÁREA ESTRATÉGICA 4. CONCILIACION E CORRESPONSABILIDADE
- ÁREA ESTRATÉGICA 5. EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES
- ÁREA ESTRATÉGICA 6. BENESTAR SOCIAL

07 PERÍODO DE VIXENCIA

08 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

- COMISIÓN DE IGUALDADE
- INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS
- CALENDARIZACIÓN

09 GLOSARIO DE TERMOS

10 BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

01

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

O III Plan para a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Lousame expónse como unha política normalizada e un sistema estable de intervención social e institucional para a consecución da igualdade real e efectiva de mulleres e homes no noso municipio.

Desde o ano 2005 o Concello de Lousame, a través da área de Igualdade, desenvolveu sucesivos Plans de Igualdade de Oportunidades para Mulleres e Homes e, ao longo destes 14 anos, logrónse moitos e moi importantes avances en materia de igualdade. Con todo, é indubidable que na realidade, segue habendo discriminacións por razón de sexo.

Por tanto, o Concello de Lousame con este III Plan de Igualdade pretende traballar para loitar en contra da exclusión, a discriminación e a desigualdade coa que moitas mulleres atópanse ao longo da súa vida.

Conscientes diso, o Concello de Lousame, xunto coas diferentes Administracións Públicas, está implicado e lexitimado, pola Lei 7/1985 do 2 de abril, Reguladora das bases de Réxime Local, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e o Decreto lexislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Por todo iso, desde este Concello queremos achegar o noso compromiso para conseguir que entre todos e todas a igualdade sexa efectiva e real.

D^a. Silvia Agrafojo Filgueira
Concelleira de Igualdade do Concello de Lousame

D^a. M^a Teresa Villaverde Pais
Alcaldesa do Concello de Lousame

02

INTRODUCCIÓN

Nas últimas décadas, a vida de mulleres cambiou significativamente. Desenvolvéronse modelos de convivencia máis xustos e un mellor e maior acceso das mulleres aos dereitos e recursos. Non hai dúbida que estes avances foron posibles grazas entre outros, á implicación das propias mulleres, a nivel individual e colectivo, e as políticas públicas implantadas.

Con todo, a análise da realidade continúa mostrando que aínda cando a igualdade é un principio fundamental, as mulleres seguen atopándose nunha situación de discriminación en distintas facetas das súas vidas.

As desigualdades de xénero proceden dunha atribución cultural na que mulleres e homes asígnanselles características, roles e estereotipos diferenciados que supoñen un distanciamento da igualdade. Cambiar os valores que sustentan estas atribucións de xénero e as ideas é un proceso longo, debido a que se atopan, moi arraigadas, invisibilizadas, normalizadas e mesmo aceptadas.

Os plans de igualdade son unha ferramenta cruce para a consecución da igualdade real e efectiva. O presente Plan é pois, un compromiso activo do Concello de Lousame co Principio de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes e mostra a vontade de desenvolver unha sociedade máis xusta e democrática.

Neste documento recóllense as propostas marco para desenvolver un proceso que culmine con maiores cotas de igualdade.

Un proceso que debe partir da realidade existente e incidir sobre todas as políticas municipais e con elas, os ámbitos en que se desenvolve a vida de mulleres e homes. Por iso, recolle medidas para incrementar o coñecemento da situación das mulleres e actuar, aplicando a perspectiva de xénero de maneira transversal. Pero tamén propón a implantación de medidas que corrixan a situación de discriminación existente.

O plan foi participativo na súa elaboración e, así mesmo debe selo na súa implementación e avaliación, así como flexible e capaz de adaptarse ás dificultades e necesidades que vaian aparecendo. Así pois, durante o proceso de elaboración, contouse coa participación do persoal municipal e político e de distintos axentes sociais e económicos.

O plan foi elaborado sobre os resultados dun estudo da situación das mulleres en distintos ámbitos e os recursos de que dispón o municipio, para establecer as necesidades e actuacións máis adecuadas neste plan.

Incluíronse as propostas e reflexións das persoas e axentes socioeconómicos participantes realizadas a través de enquisas e entrevistas, así como as achegas de áreas e servizos do propio concello. A todas as persoas que participaron, agradecemos as súas achegas debido a que ofrecéronnos a posibilidade de realizar un plan máis axustado ao municipio.

A proposta que se presenta continúa nesta mesma liña de participación na súa implantación, seguimento e avaliación. O plan é unha ferramenta dinámica e flexible con aspiración a ser mellorada e adaptada durante a súa implantación.

Establecéronse 6 áreas estratéxicas de intervención:

1. Información, sensibilización e coordinación municipal.
2. Atención á violencia de xénero.
3. Educación en Igualdade.
4. Conciliación e corresponsabilidade.
5. Emprego, empoderamento e participación social das mulleres
6. Benestar social

En cada unha das áreas establécese un ou varios obxectivos estratéxicos e obxectivos operativos e, a partir destes, propóñense as medidas a emprender. Dentro de cada medida proposta no III PIOL defínense as áreas ou departamentos municipais responsables de poñer en marcha as diferentes actuacións. así mesmo especificanse os colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida e establécese a calendarización da mesma e asinándoselle unha serie de medidores e indicadores que axudarán no proceso de avaliación.

03

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 entre Mulleres e Homes, 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.

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.
- 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, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto lexislativo 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, a través da cal se modifican os artigos 3 e 39, mais a disposición adicional cuarta, engadindo outras disposicións a maiores da 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.
- Pacto Galego polo emprego, asinado no 2007.
- 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 de Igualdade de Oportunidades de Lousame para Mulleres e Homes 2005 – 2008.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades para Mulleres e Homes do Concello de Lousame 2012 – 2015.

04

METODOLOXÍA E FASES DE ELABORACIÓN

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame fundaméntase nos seus predecesores, o I Plan de Igualdade do ano 2005-2008 e o II Plan do 2012-2015. Sen embargo, a posta en marcha do III PIOL arrinca coa experiencia aprendida tras avaliar o II PIOL.

FASES DE ELABORACIÓN

1. AVALIACIÓN DO II PLAN DE IGUALDADE

O informe de avaliación do II Plan de Igualdade é un documento que pode solicitarse para a súa consulta na área de Igualdade municipal.

2. ELABORACIÓN DO III PLAN DE IGUALDADE

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame elaborouse ao longo de cinco fases:

FASE I: CONSTITUCIÓN DO GRUPO DE TRABAJO: Configúrase o grupo de traballo para a elaboración do III PIOL conformado por persoal técnico do Concello de Lousame e persoal técnico da consultora contratada. A primeira actividade desenvolvida foi a de consensuar o procedemento metodolóxico para a elaboración do III PIOL, así como, deseñar as ferramentas axeitadas para levar a cabo a proposta metodolóxica.

II. ANÁLISE DE FONTES SECUNDARIAS MUNICIPAIS: Obtívose moita información da Avaliación do II PIOL e 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 Lousame en termos de igualdade, en diferentes ámbitos de total ou parcial competencia municipal e para os cales fose posible obter información recente e desagregada por sexo;
- Unha visión das principais fortalezas e debilidades 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, o marco de referencia foi en primeiro lugar o II Plan de Igualdade de Oportunidades para Mulleres e Homes do Concello de Lousame e o VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 da Xunta de Galicia; ademais das normas máis relevantes.

III. INFORMACIÓN E PARTICIPACIÓN: Nesta fase, a través dunha carta da Alcaldesa D^a. M^a Teresa Villaverde Pais e da Concelleira de Igualdade D^a. Silvia Agrafojo Filgueira, informouse do proceso de elaboración do III PIOL, invitándose a participar ás diferentes concellerías, áreas e departamentos do Concello de Lousame e a entidades sociais, culturais, económicas, deportivas, etc. do municipio e a toda a cidadanía nun cuestionario elaborado a tal efecto para cada colectivo.

Pretendeuse, deste xeito, que todas as persoas do concello se implicasen na elaboración do futuro PIOL, de cara a reforzar tanto a transversalidade do enfoque de xénero como a posta en valor da igualdade.

FASE V: DESEÑO DO PLAN DE INTERVENCIÓN: Unha vez estruturadas tanto a avaliación do II PIOL como o estudo de xénero e baleirado das enquisa, elaborouse unha proposta de reas estratégicas, obxectivos estratégicos, obxectivos operativos e medidas.

FASE VI: REDACCIÓN DEFINITIVA: Unha vez recibidas todas as achegas, procedeuse á planificación e redacción definitiva do III PIOL.

O Plan aprobarase pola corporación no Pleno municipal co apoio dos diferentes grupos políticos.

05

INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación preséntase o informe diagnóstico realizado con motivo da elaboración do III Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame. Neste informe, expónse unha análise da realidade local desde unha perspectiva de xénero que, a posteriori, permítese:

- Identificar as necesidades, debilidades, fortalezas, ameazas e oportunidades do Concello de Lousame en materia de Igualdade.
- Establecer prioridades e obxectivos estratéxicos prácticos cara ao proceso participativo previo á elaboración do III PIOL.

Os datos obtidos extraéronse de:

- Diversas fontes oficiais: Concello de Lousame, 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 e diversos axentes socioeconómicos e culturais municipais.

As conclusións máis significativas preséntanse a continuación estruturadas nunha DAFO. Cos datos obtidos na diagnose destácanse, por un lado, cales son as FORTALEZAS e as DEBILIDADES detectadas no Concello de Lousame (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 Lousame, expóñense datos referidos ao percorrido municipal nesta área e datos extraídos da avaliación do II PIOL.
- Respecto dos datos demográficos municipais, recompilados principalmente no Instituto Galego de Estatística (IGE)
- Respecto das enquisas. Neste apartado, convén puntualizar que os datos expostos son resultado do baleirado das dúas enquisas participativas dirixidas a persoal municipal e político e informantes clave (axentes socioeconómicos municipais); é dicir, estes datos son resultados das enquisas finalmente participadas total ou parcialmente.

FORTALEZAS

RESPECTO DA IGUALDADE EN LOUSAME

- Histórico de Lousame en materia de Igualdade con dous PIOL desenvolvidos. Pártese dunha experiencia previa nas diferentes áreas.
- Existencia e recoñecemento da Área de Igualdade Municipal.
- Servizos municipais de conciliación consolidados (PAI, SAF, Centro de Día para persoas maiores e Lousame Concilia).
- Implicación e vontade do persoal municipal de áreas implicadas directamente nas actuacións de xénero (Servizos Sociais, Educación, Cultura, Deportes, Formación e Emprego).
- Corporación municipal e grupos políticos paritarios.
- Consolidación dos programas de formación en igualdade no centro educativo, dende o ano 2005 en Lousame demóstranse como unha ferramenta eficaz para transmitir valores igualitarios e non discriminatorios e fomentar a ruptura de estereotipos sexistas dende os niveis educativos máis básicos.
- Implicación da Comunidade Educativa.
- Existencia de tecido asociativo que pode contribuír a difusión e execución de actividades.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS

- Igualdade de porcentaxe de poboación masculina e feminina.
- Igualdade relativa de afiliación á Seguridade Social entre homes e mulleres (606 homes afiliados á Seguridade Social no mes de xuño de 2019, fronte a 528 mulleres)
- Incremento da poboación activa con respecto ao ano 2012 (data da elaboración do anterior PIOL)

RESPECTO DAS ENQUISAS

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS

- Elevada participación do persoal municipal e político na resposta á enquisa para a realización da diagnose previa á elaboración do III PIOL.

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.

SITUACIÓN LABORAL

- Unha maioría das mulleres que traballan no concello e contestan á enquisa, pensan que teñen as mesmas oportunidades de promoción que os homes e ademais consideran que existe unha política salarial igualitaria.

CONCILIACIÓN

- Segundo as persoas participantes na enquisa de informantes clave, existen e úsanse medidas de conciliación no concello.

ACTIVIDADES DE IGUALDADE

- Coñecemento da existencia de subvencións ligadas a igualdade por parte das persoas axentes sociais mulleres participantes na enquisa.

LINGUAXE INCLUSIVA

- O persoal municipal participante na enquisa, tanto homes como mulleres valoran a importancia da linguaxe non sexista.
- Homes e mulleres que contestaron á enquisa dirixida a informantes clave consideran importante a erradicación da linguaxe sexista.

FORMACIÓN EN IGUALDADE

- Máis do 47% do persoal municipal e político participante na enquisa afirma posuír formación en igualdade.
- A ampla maioría das persoas enquisadas do persoal municipal pensan que deberían ter formación en igualdade.
- Valoración positiva das persoas axentes sociais participantes na a enquisa sobre que o persoal municipal e político do concello teñan formación no ámbito da igualdade.

RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Do persoal municipal participante, as mulleres en maior proporción, perciben que a súa área de traballo poida verse afectada polo novo III PIOL.
- O persoal municipal e político que resposta á enquisa, consensúa que a principal poboación destinataria dos planes de igualdade é "Toda a poboación en xeral", seguida pola "Infancia" e a "Xuventude".

DEBILIDADES

RESPECTO DA IGUALDADE EN LOUSAME:

- Insuficiencia de recursos económicos.
- Falta de coordinación, planificación e metodoloxía compartida.
- Tecido asociativo con baixa actividade en temas de igualdade.

RESPECTO DOS DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPAIS:

- Envellecemento da poboación.
- Aumento do índice de dependencia global.
- Feminización do envellecemento.
- Maior índice de paro feminino.
- Descenso do índice de recambio da poboación en idade activa respecto do ano de elaboración do PIOL previo.

RESPECTO DAS ENQUISAS:

PARTICIPACIÓN NAS ENQUISAS:

- Mellorable participación de informantes clave na resposta á enquisa para a realización da diagnose.
- Moi baixa porcentaxe de persoas participantes na enquisa á cidadanía, causa pola cal valorouse non baleiralas.
- Existe unha descompensación entre mulleres e homes participantes nas enquisas do persoal municipal e político, sendo as primeiras as mais sensibles e participativas no ámbito da igualdade.

ANÁLISE DOS DATOS EN FUNCIÓN DO SEXO:

- Un 47,62% 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.
- Do persoal municipal enquisado, o 47,62% non sabe si se teñen en conta para o desenvolvemento do seu traballo as situacións sociais e económicas de mulleres e homes, o que pode falar de falta de perspectiva de transversalidade.

SITUACIÓN LABORAL:

- Nos tipos de contrato do concello das persoas que participan na enquisa, apreciase unha maior estabilidade laboral nos homes que nas mulleres (segregación horizontal)
- Entre o persoal municipal participante na enquisa, obsérvase un maior número de mulleres traballadoras municipais con xornadas parciais.
- As persoas informantes clave mulleres participantes na enquisa afirman que, no seu ámbito non existe unha presenza equilibrada de homes e mulleres, tampouco nos postos de toma de decisións e non saben si existe igualdade salarial. Mentres, os homes, non saben si existe unha presenza equilibrada entre homes e mulleres, tampouco nos ámbitos de decisión e o 50% considera que as mulleres cobran igual salario que os homes e o 50% non o saben.

ACTIVIDADES DE IGUALDADE

- Existe descoñecemento das actividades do concello no ámbito da igualdade entre as persoas informantes clave que contestaron á enquisa, maiormente entre as mulleres.

CONCILIACIÓN:

- Segundo as persoas que contestan á enquisa, as tarefas de coidado continúan a ser maioritariamente asumidas polas mulleres.

CORRESPONSABILIDADE:

- Diferenzas de percepción entre os homes e as mulleres informantes clave colaboradores na enquisa, sobre os tempos de dedicación ás tarefas domésticas; o 50% dos homes indican que son as mulleres as que dedican máis tempo ás tarefas domésticas, opinión que maioritariamente non comparten as mulleres e o outro 50% non o sabe.
- Respecto aos coidados de menores e persoas dependente, existe consenso en indicar que son as mulleres maioritariamente que se dedica a estas tarefas.

RECURSOS DA IGUALDADE:

- Os axentes sociais participantes na enquisa, descoñecen os contidos dos anteriores PIOL.

FORMACIÓN EN IGUALDADE:

- Baixa formación no ámbito de igualdade entre os axentes socioeconómicos homes participantes na enquisa de informantes clave.

RESPECTO DOS PLANES MUNICIPAIS DE IGUALDADE

- Non existe consenso entre homes e mulleres persoal municipal e político participante na enquisa, respecto ás causas que restan eficacia aos planes de igualdade.
- Non existe consenso entre homes e mulleres tanto do persoal municipal e político, como informantes clave participantes nas enquisas respecto á importancia dos ámbitos ou eixes que debería incluír o futuro PIOL.
- Así mesmo, non existe consenso entre homes e mulleres informantes clave participantes respecto aos principais colectivos destinatarios dos PIOL.

OPORTUNIDADES

- A lexislación europea, estatal e autonómica en materia de muller e igualdade de oportunidades e violencia de xénero.
- A aprobación do VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020.
- A aprobación do Pacto de Estado contra a 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
- Existencia de boas prácticas dos Centros de Información á Muller e de boas prácticas financiadas coos fondos do Pacto de Estado.
- Incremento progresivo do nivel educativo e formativo da muller.
- Participación crecente das mulleres no mercado laboral.
- 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

- 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.)

RECOMENDACIÓN PARA A ELABORACIÓN DO III PIOL

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

- Implicar de xeito total, efectivo e normalizado ao persoal municipal e político.
- Iniciar unha proposta de formación ao persoal municipal e político.
- Fortalecer a visión estratéxica do III PIOL.
- Valorar poñer en marcha unha Comisión de Igualdade.
- 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 III PIOL.
- Temporizar as medidas ou actuacións.
- Asinar Áreas 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 PIOL que fomenten a colaboración interdepartamental do concello.
- Mellorar os sistemas e instrumentos de seguimento e avaliación das actuacións.
- 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 II PIOL.
- Adaptar os obxectivos, áreas e actuacións aos retos da realidade social e política actual.
- Facer unha avaliación anual interna do PIOL, 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 III PIOL.

O informe diagnóstico completo é un documento público que pode consultarse na **páxina web do concello** ou solicitarse na **Área de Igualdade municipal**.

06

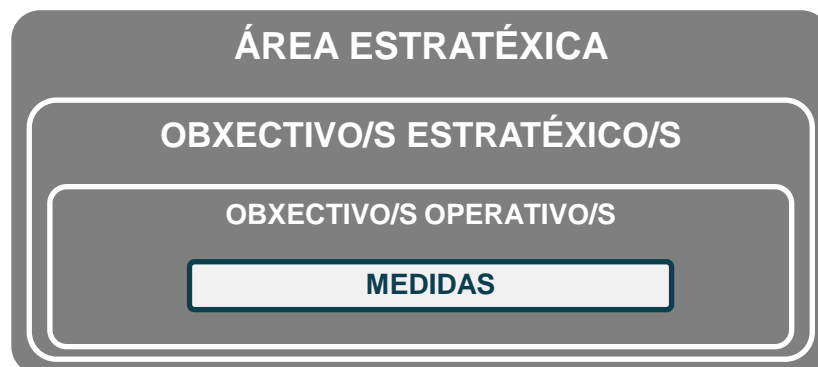
ESTRUTURA E CONTIDOS DO III PIOL

O III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e Homes do Concello de Lousame propón seis ÁREAS ESTRATÉXICAS que precisan da implicación 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:

1. ÁREA ESTRATÉXICA 1. **INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN MUNICIPAL.**
2. ÁREA ESTRATÉXICA 2. **ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO**
3. ÁREA ESTRATÉXICA 3. **EDUCACIÓN EN IGUALDADE**
4. ÁREA ESTRATÉXICA 4. **CONCILIACION E CORRESPONSABILIDADE**
5. ÁREA ESTRATÉXICA 5. **EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES**
6. ÁREA ESTRATÉXICA 6. **BENESTAR SOCIAL**

As **Áreas Estratéxicas** definen cales son as grandes áreas de intervención. Dentro de cada área imos definir un ou varios obxectivos estratéxicos e 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 e as **Medidas** a poñer en marcha ao longo da vixencia do III PIOL.



Dentro de cada medida proposta no III PIOL defínense as Áreas, Departamentos e/ou Servizos Municipais responsables de poñer en marcha as diferentes actuacións. Así mesmo especificanse os Colectivos destinatarios obxectivo aos que se dirixe cada medida e establécese a calendarización da mesma e asinándose unha serie de medidores e indicadores que axudarán no proceso de avaliación.

OBXECTIVOS DO III PIOL

Tendo en conta todo o anterior, o III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame propón os seguintes obxectivos:

OBXECTIVOS XERAIS DO III PIOL

- Consolidar o compromiso do Concello de Lousame 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 III PIOL a todo o persoal municipal e político.
- Perfilar unha estratexia tanto para a continuidade, 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.

OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

- ⇒ Promover a transversalidade de xénero (mainstreaming de xénero) na xestión municipal
- ⇒ Impulsar a prevención e contribuír á eliminación das violencias contra as mulleres, reforzando e mellorando a atención ás vítimas, aos seus fillos e fillas e á poboación de risco
- ⇒ Impulsar cambios socioculturais que fomenten e consoliden a eliminación dos roles e estereotipos de xénero
- ⇒ Contribuír a mellorar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das mulleres e homes de Lousame e fomentar a corresponsabilidade da cidadanía
- ⇒ Impulsar a integración laboral e a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa
- ⇒ Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente daquelas que se atopen nunha situación de desvantaxe social

PRINCIPIOS ORIENTADORES

As medidas deste III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes baséanse en sete principios fundamentais:

- ⇒ **PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO E OPORTUNIDADES.** Entendido como a ausencia de toda discriminación no desenvolvemento dos distintos ámbitos da vida.
- ⇒ **PERSPECTIVA DE XÉNERO.** O xénero responde á atribución de roles e estereotipos diferenciados a mulleres e homes en función do sexo.
A perspectiva de xénero permítenos analizar como mulleres e homes atópanse en situacións diferenciadas a partir dunha construción social e cultural, intervindo desde esa situación de partida para introducir os cambios necesarios e conseguir que a igualdade sexa efectiva.
- ⇒ **MAINSTREAMING OU TRANSVERSALIDADE.** O mainstreaming de xénero é “a organización (a reorganización), a mellora, o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos, de modo que unha perspectiva de igualdade de xénero incorpórese en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas”
A transversalidade ou mainstreaming de xénero lévanos a incorporar a perspectiva de xénero en todas as actuacións e políticas municipais e non só nas políticas de igualdade. É dicir, mobiliza todas as actuacións públicas para que actúen en favor da igualdade.
- ⇒ **ACCIONES POSITIVAS.** Non cabe dúbida de que as mulleres se atopan en situacións discriminatorias en moitos ámbitos das súas vidas. As accións positivas actúan como medidas correctoras das desigualdades existentes con obxecto de facer efectiva a igualdade.
- ⇒ **EMPODERAMENTO.** O empoderamento é unha ferramenta cruce para as mulleres tanto na súa faceta individual como colectiva.
O empoderamento é o proceso a través do cal as mulleres toman conciencia das súas necesidades, intereses e desexos e adquiren as habilidades e coñecementos para incrementar a súa autonomía e adoptar as súas propias decisións, converténdose en suxeitos das súas propias vidas. Na súa vertente colectiva, o empoderamento das mulleres pasa por recoñecerse e valorarse como colectivo.
- ⇒ **PARTICIPACIÓN.** Entendida como a implicación nos procesos de construción da sociedade, foi un principio orientador do plan desde distintas fronteiras, na elaboración, implementación, seguimento e avaliación do plan. Pero tamén como unha área de traballo específica, na que nos expomos como obxectivo fomentar non só a implicación das persoas individual e colectivamente senón facelo desde modelos igualitarios partindo da existencia de ideas e valores arraigados aínda na nosa sociedade e que dificultan este proceso nas mulleres.
- ⇒ **DIVERSIDADE.** A sociedade que nos rodea componse de persoas con distintas características: idade, etnia, orientación sexual, clase social, diversidade funcional, etc. Esta diversidade debe ser considerada e valorada como un elemento enriquecedor da nosa sociedade e sempre desde o respecto.
Non cabe dúbida, que as atribucións de xénero atópanse en todas as mulleres, pero as características desta diversidade en cada unha delas, deben ser consideradas para detectar os intereses e necesidades particulares.

O III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES DO CONCELLO DE LOUSAME queda estruturado da seguinte forma:

ÁREAS ESTRATÉXICAS DO III PIOL			
AE1	INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN MUNICIPAL		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	13 MEDIDAS
AE2	ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	9 MEDIDAS
AE3	EDUCACIÓN EN IGUALDADE		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	7 MEDIDAS
AE4	CONCILIACION E CORRESPONSABILIDADE		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	2 OBXECTIVOS OPERATIVOS	7 MEDIDAS
AE5	EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	4 OBXECTIVOS OPERATIVOS	8 MEDIDAS
AE6	BENESTAR SOCIAL		
	1 OBXECTIVO ESTRATÉXICO	3 OBXECTIVOS OPERATIVOS	10 MEDIDAS
6 ÁREAS ESTRATÉXICAS	6 OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS	17 OBXECTIVOS OPERATIVOS	54 MEDIDAS

ÁREA ESTRATÉGICA 1: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Promover a transversalidade de xénero (*mainstreaming* de xénero) na xestión municipal

OBXECTIVO OPERATIVO 1

DIFUNDIR E POÑER EN MARCHA O III PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DO CONCELLO DE LOUSAME

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.1.1. Presentación pública do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame	<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía. Área de Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal municipal e político. Axentes socioeconómicos. Toda a cidadanía. 	1º trimestre de 2020
1.1.2. Difusión do III PIOL entre toda a cidadanía de Lousame, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político municipal.	<ul style="list-style-type: none"> Concellería de Igualdade. Área de Igualdade. Xefaturas de área. 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal municipal e político. Axentes socioeconómicos. Toda a cidadanía. 	1º e 2º trimestre de 2020
1.1.3. Creación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste III PIOL así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.	<ul style="list-style-type: none"> Concellería de Igualdade. Área de Igualdade Xefaturas de área. 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal municipal e político. 	1º e 2º trimestre de 2020

OBXECTIVO OPERATIVO 2

AVANZAR NA INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA PLANIFICACIÓN MUNICIPAL.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
1.2.1. Incorporación progresiva da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, dándolle 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"> Comisión de Igualdade. Xefaturas de Área. 	<ul style="list-style-type: none"> Persoal municipal e político. 	Todo o período
1.2.2. 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"> Xunta de Goberno Local. Xefaturas de Área. 	Tecido asociativo.	Todo o período
1.2.3. Establecemento de criterios e baremos de igualdade nos pregos técnicos e cláusulas administrativas nas contratacións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Xunta de Goberno Local. Secretaría e Contratación. 	Entidades licitadoras	Todo o período
1.2.4. Esixencia ás empresas adjudicatarias da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007 e Real Decreto-Lei 6/2019)	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría e Contratación. Mesa de Contratación. 	Entidades licitadoras.	Todo o período
1.2.5. 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 III PIOL.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. 	Toda a cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 3			
FOMENTAR A FORMACIÓN E SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDADE ENTRE O PERSOAL MUNICIPAL E POLÍTICO			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.3.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria 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, etc.) dirixida a persoal municipal e político.	<ul style="list-style-type: none"> • Xunta de Goberno Local. • Xefaturas de Área. 	Persoal municipal e político.	2ºtrimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade. 	Persoal municipal e político.	Todo o período
OBXECTIVO OPERATIVO 4			
APLICAR A LINGUAXE NON SEXISTA E INCLUSIVA EN CUMPRIMENTO CO ARTIGO 14 DA LEI 3/2007			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
1.4.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Lousame.	<ul style="list-style-type: none"> • Xunta de Goberno Local. • Comisión de Igualdade. • Xefaturas de Área • Secretaría. 	Toda a cidadanía	Todo o período
1.4.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas Redes Sociais Oficiais do Concello de Lousame.	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal municipal. • Xefaturas de Área. • Entidades que dinamicen Redes Sociais. 	Toda a cidadanía	Todo o período
1.4.3. Incorporación na web municipal do acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Igualdade. • Entidade que dinamiza a páxina web. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal municipal e político. • Toda a cidadanía 	Todo o período

ÁREA ESTRATÉGICA 2: ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Impulsar a prevención e contribuír á eliminación das violencias contra as mulleres, reforzando e mellorando a atención ás vítimas, aos seus fillos e fillas e á poboación de risco

OBXECTIVO OPERATIVO 1

GARANTIR UNHA ATENCIÓN INTEGRAL ÁS MULLERES VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.1.1. Dar continuidade ao labor dos Servizos Sociais Comunitarios nos servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencia de xénero; así como, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar as múltiples discriminacións.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. 	Mulleres vítimas das violencias de xénero.	Todo o período
2.1.2. Continuación dende os Servizos Sociais Comunitarios co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos e servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. 	Mulleres vítimas das violencias de xénero.	Todo o período
2.1.3. Dar continuidade ás medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. 	Mulleres vítimas das violencias de xénero.	Todo o período
2.1.4. Favorecemento da inserción sociolaboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, dándolles prioridade no acceso a cursos de formación, programas de emprego e axudas municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. 	Mulleres vítimas das violencias de xénero.	Todo o período
2.1.5. 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"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. 	Mulleres vítimas das violencias de xénero.	Todo o período
2.1.6. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. 	Toda a cidadanía	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 2			
INFORMAR E SENSIBILIZAR Á CIDADANÍA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE XÉNERO.			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIO
2.2.2. 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.	• Área de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidade educativa. • Tecido asociativo. • Toda a cidadanía 	4º trimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.
2.2.3. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.	• Área de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidade educativa. • Mocidade. • Toda a cidadanía 	4º trimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.
2.2.4. Realización 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.	• Área de Igualdade.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidade educativa. • Toda a cidadanía 	4º trimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.

ÁREA ESTRATÉGICA 3: EDUCACIÓN EN IGUALDADE

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Impulsar cambios socioculturais que fomenten e consoliden a eliminación dos roles e estereotipos de xénero

OBXECTIVO OPERATIVO 1

SENSIBILIZAR NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES Á CIDADANÍA DE LOUSAME

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.	• Área de Igualdade.	• Comunidade educativa. • Tecido asociativo. • Toda a cidadanía	1º trimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.
3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autoestima das mulleres, reforzando o desenvolvemento da conciencia de xénero, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.	• Área de Igualdade.	Mulleres	Todo o período
3.1.3. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	• Área de Igualdade. • Cultura.	• Mulleres • Homes • Xuventude. • Toda a cidadanía.	Todo o período
3.1.4. Realización de actividades de supervivencia doméstica e corresponsabilidade desde a perspectiva de xénero.	• Área de Igualdade. • Xuventude.	• Mulleres • Homes • Xuventude. • Toda a cidadanía.	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 2

SENSIBILIZAR NA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NO ÁMBITO EDUCATIVO

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
3.2.1. Consolidación do desenvolvemento de accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas, ao profesorado, persoal non docente e familias.	• Área de Igualdade.	Comunidade educativa	Curso escolar 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 e 2023-2014
3.2.2. Consolidación do desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.	• Área de Igualdade.	• Alumnado de Primaria. • Alumnado de Secundaria.	Curso escolar 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 e 2023-2014
3.2.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.	• Área de Igualdade.	Alumnado de Secundaria.	Curso escolar 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 e 2023-2014

ÁREA ESTRATÉGICA 4: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Contribuír a mellorar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das mulleres e homes de Lousame e fomentar a corresponsabilidade da cidadanía

OBXECTIVO OPERATIVO 1

SENSIBILIZAR AO CONXUNTO DA CIDADANÍA DE LOUSAME SOBRE A NECESARIA CORRESPONSABILIDADE DE MULLERES E HOMES NO DESEMPEÑO DO TRABALLO DOMÉSTICO E DE COIDADADO DE PERSOAS DEPENDENTES.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.1.1. Desenvolvemento de accións de recoñecemento público e que poñan en valor o traballo invisible nas tarefas do fogar e no mundo dos coidados, especialmente coincidindo co 22 de xullo, Día Internacional do Traballo Doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres coidadoras. Toda a cidadanía. 	3º trimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.
4.1.2. Difusión das axudas á utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. 	Homes.	Todo o período
4.1.3. Difusión entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Desenvolvemento Local e Orientación Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Empresariado. Sindicatos. 	4º trimestre de 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.
4.1.4. Incorporación progresiva de cambiadores de bebés tanto nos baños de homes como de mulleres nas distintas instalacións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Xefaturas de Área. Infraestruturas e Urbanismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Homes. Toda a cidadanía. 	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 2

XERAR UNHA REDE DE SERVIZOS SOCIOCOMUNITARIOS DIVERSOS E FLEXIBLES

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
4.2.1. Desenvolvemento de actividades culturais, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. Deportes. 	Familias.	Todo o período
4.2.2. Consolidación e difusión dos recursos, programas e servizos existentes no municipio que faciliten a conciliación: Punto de Atención á Infancia, Centro de Día, Servizo de Axuda no Fogar e Lousame Concilia.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. Deportes. 	<ul style="list-style-type: none"> Familias. Persoas coidadoras. Toda a poboación. 	Todo o período
4.2.3. Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e/ou con escasos recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. Deportes. 	<ul style="list-style-type: none"> Familias monoparentais. Familias con escasos recursos económicos. 	Todo o período

ÁREA ESTRATÉGICA 5: EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Impulsar a integración laboral e a participación social das mulleres fomentando o exercicio dunha cidadanía activa

OBXECTIVO OPERATIVO 1

ADECUAR AS POLÍTICAS PARA O EMPREGO AO PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.1.1. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Emprego. Xuventude 	Mulleres.	Todo o período
5.1.2. 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.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Emprego. Xuventude 	Mulleres en busca de emprego.	Todo o período
5.1.3. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Emprego. Xuventude 	Mulleres.	Todo o período
5.1.4. Proporcionar información sobre os recursos e servizos existentes dirixidos ás mulleres con iniciativa empresarial que o soliciten.	<ul style="list-style-type: none"> Emprego. 	Mulleres con iniciativa empresarial.	Todo o período

FOMENTAR A REALIZACIÓN DE ACCIÓNS DIRIXIDAS A PROPICIAR A VISIBILIZACIÓN, O EMPODERAMENTO E AUTONOMÍA DAS MULLERES.

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.2.1. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres mozas. Toda a cidadanía. 	Todo o período e especificamente o 8 de Marzo.
5.2.2. Realización de actividades que acheguen 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"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres. Mulleres mozas. Toda a cidadanía. 	Todo o período e especificamente o 8 de Marzo.

OBXECTIVO OPERATIVO 3			
APOIAR E PROMOVER A PRESENZA E PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NO TECIDO ASOCIATIVO DE LOUSAME			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.3.1. Mantemento do apoio técnico e asesoría ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. 	Asociacións de Mulleres.	Todo o período
OBXECTIVO OPERATIVO 4			
FOMENTAR A PARTICIPACIÓN DAS MULLERES NAS ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE SE REALICEN SOBRE O COÑECEMENTO E USO DAS NOVAS TECNOLOXÍAS COA FINALIDADE DE DIMINUÍR A FENDA DIXITAL EXISTENTE ENTRE MULLERES E HOMES			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
5.4.1. Programación de accións formativas en Novas Tecnoloxías da Información e da Comunicación, internet, redes sociais, como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.	<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdade. Servizos Sociais Comunitarios. Cultura. Xuventude. Emprego. 	Mulleres	Período académico 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 e 2023-2014

ÁREA ESTRATÉGICA 6: BENESTAR SOCIAL

OBXECTIVO ESTRATÉGICO

Promover a mellora da calidade de vida das mulleres, especialmente daquelas que se atopan nunha situación de desvantaxe social

OBXECTIVO OPERATIVO 1

PROMOVER HÁBITOS DE VIDA SAUDABLES PARA CONTRIBUÍR AO BENESTAR FÍSICO, PSÍQUICO E SOCIAL DE MULLERES E DE HOMES DENDE UNHA PERSPECTIVA DE XÉNERO

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.1.1. Fomento da educación para a saúde en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero	<ul style="list-style-type: none"> Servizos Sociais Comunitarios. Area de Igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulleres Toda a cidadanía. 	Todo o período
6.1.2. Identificación das necesidades das persoas coidadoras no contorno familiar, a partir das cales se poidan deseñar programas, actividades e/ou servizos.	<ul style="list-style-type: none"> Servizos Sociais Comunitarios. Area de Igualdade. 	Persoas coidadoras informais.	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 2

IMPULSAR PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE BENESTAR E SAÚDE PARA COLECTIVOS CON ESPECIAL VULNERABILIDADE

MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.2.1. Detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Servizos Sociais Comunitarios. Area de Igualdade. 	Mulleres en situación de vulnerabilidade.	Todo o período
6.2.2. Colaboración con outras entidades públicas e/ou privadas na atención a mulleres de determinados colectivos en risco de exclusión social, prestando especial atención á dobre discriminación social e de xénero que poden sufrir.	<ul style="list-style-type: none"> Servizos Sociais Comunitarios. Area de Igualdade. 	Mulleres en situación de vulnerabilidade.	Todo o período
6.2.3. Consolidación da colaboración e coordinación co Centro de Información ás Mulleres de Noia na prestación dos servizos de atención psicolóxica e xurídica ás mulleres de Lousame.	<ul style="list-style-type: none"> Servizos Sociais Comunitarios. Area de Igualdade. 	Mulleres	Todo o período

OBXECTIVO OPERATIVO 3			
INTRODUCIR O ENFOQUE DE XÉNERO NO ÁMBITO DA CULTURA E DO DEPORTE			
MEDIDAS	RESPONSABLES	COLECTIVOS DESTINATARIOS	CALENDARIZACIÓN
6.3.1. Organización de actividades deportivas, lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> • Area de Igualdade. • Cultura • Deportes • Xuventude 	Toda a poboación	Todo o período
6.3.2. Reivindicación, divulgación e visibilización a través da páxina web municipal do importante papel activo xogado historicamente polas mulleres colectiva ou individualmente no progreso e desenvolvemento da sociedade de Lousame ao longo dos séculos en diferentes ámbitos.	<ul style="list-style-type: none"> • Area de Igualdade. • Servizos Sociais Comunitarios • Cultura • Deportes 	Toda a poboación	Todo o período
6.3.3. Establecemento dunha sección temática de igualdade e xénero na Biblioteca Municipal.	<ul style="list-style-type: none"> • Area de Igualdade. • Biblioteca Municipal. 	Toda a poboación	3º trimestre do 2020 e posteriormente todo o período
6.3.4. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Deportes. 	Familias.	Todo o período
6.3.5. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante os recreos escolares, cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Area de Igualdade. 	Comunidade educativa.	Curso escolar 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 e 2023-2024

07

PERÍODO DE VIXENCIA

O III Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame establece un período de vixencia de catro anos, o transcorrido entre o ano 2020 ata o 2024.

En todo caso, previo informe técnico, poderá aprobarse en Pleno unha prórroga de ata un ano máis, co obxecto de que, durante dito período, lévese a cabo a execución das actuacións pendentes simultaneamente á súa avaliación global, procedendo posteriormente á elaboración dun novo plan estratéxico de igualdade e, deste xeito, continuar dando resposta ás situacións de desigualdade que se detecten e alcanzar unha maior equidade de xénero no Concello de Lousame.

08

SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para asegurar a posta en marcha e desenvolvemento das medidas contempladas no III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 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 III PIOL 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 actuación.
- Identificar as dificultades que se presenten durante o desenvolvemento das actuacións para solucionarlas e contribuír ao mellor funcionamento do PIOL.
- Valorar a eficacia e eficiencia dos procesos de desenvolvemento do plan levados a cabo.
- Avaliar o impacto do PIOL e realizar, de considerarse, reprogramacións de continuidade e/ou mellora.

O seguimento periódico e a avaliación son procesos complementarios que permiten monitorizar o desenvolvemento do PIOL e os resultados obtidos en todas as Áreas Estratéxicas. Este coñecemento posibilita a súa cobertura e/ou correccións, 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 anual que garanta a avaliación continua do PIOL.

O seguimento efectuarase tendo en conta os indicadores e medidores propostos a continuación para cada actuación, estes indicadores e medidores permitirán obter información actualizada do desenvolvemento das diferentes medidas contempladas no PIOL e, desta forma:

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

A información recollida plasmarase nun **informe anual**. Os informes deberán referirse á situación actual e á evolución dos datos achegados polos indicadores e medidores, desagregando a información por sexos e analizando e comparando as diferenzas respecto de informes anteriores.

Estes informes presentaranse pola persoa ou grupo de traballo responsable de cada actuación na **Comisión de Igualdade**. A Comisión de Igualdade no seu conxunto será a encargada de adoptar as medidas pertinentes á vista destes.

Así mesmo, informarase ao persoal técnico e político do desenvolvemento e resultado da aplicación do III PIOL.

AVALIACIÓN

A avaliación permite coñecer o nivel de realización alcanzado polo Plan de Igualdade, o impacto que tivo sobre o funcionamento da propia organización, do seu persoal, das entidades contratadas e colaboradoras, mesmo de toda a cidadanía de Lousame 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 III Plan de Igualdade, o seu grao de aceptación, o cambio de actitudes producido.
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 será efectuada pola Comisión de Igualdade e apoiarse nos informes, actas de reunións e outro tipo de documentación elaborada durante o seguimento do III PIOL ou poderá levarse a cabo unha avaliación externa tras a finalización do período de execución.

COMISIÓN DE IGUALDADE

A Comisión de Igualdade é o referente para a integración da igualdade no Concello de Lousame, 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 III PIOL.

FUNCIÓNS

As funcións da Comisión de Igualdade son:

1. Impulsar, supervisar o desenvolvemento do III PIOL de Lousame.
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 III PIOL.
5. Atender e canalizar consultas e/ou reclamacións sobre o III Plan de Igualdade.
6. Calquera outra función que lle sexa encomendada.

COMPOSICIÓN

A Comisión de Igualdade do III PIOL estará formada por persoal municipal en representación das diferentes Áreas Municipais.

A presidencia da Comisión corresponderalle á Concelleira de Igualdade.

As funcións de secretaría as desempeñará o persoal municipal 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 III PIOL, no que se concreten:

- Asignación de responsabilidades respecto ao desenvolvemento de cada medida á área ou departamento municipal que debe asumir a responsabilidade principal e áreas ou departamentos 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.

A Comisión de Igualdade deberá establecer, como mínimo, unha sesión de traballo durante cada ano de vixencia do III PIOL, podéndose convocar reunións extraordinarias cando as persoas integrantes da mesma o consideren necesario, a través dunha convocatoria realizada desde a Área de Igualdade.

Así mesmo, crearanse grupos de traballo interáreas, cando se estime conveniente, para o correcto desenvolvemento das actuacións aprobadas no III PIOL. Estes grupos terán a composición e funcionamento que determinen as persoas responsables das diferentes áreas municipais ao obxecto de tratar cuestións de maneira máis específica.

PROPOSTA DE FICHA DE RECOLLIDA DE INFORMACIÓN

FICHA DE RECOLLIDA DE DATOS DAS MEDIDAS POSTAS EN MARCHA NO III PIOL

ÁREA ESTRATÉGICA DE INTERVENCIÓN:	<input type="checkbox"/> 1. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN MUNICIPAL. <input type="checkbox"/> 2. ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO <input type="checkbox"/> 3. EDUCACIÓN EN IGUALDADE <input type="checkbox"/> 4. CONCILIACION E CORRESPONSABILIDADE <input type="checkbox"/> 5. EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES <input type="checkbox"/> 6. BENESTAR SOCIAL
DENOMINACIÓN E BREVE DESCRICIÓN DA ACTUACIÓN:	
DATAS DE EXECUCIÓN:	INICIO: FIN:
LUGAR DE EXECUCIÓN:	
RESPONSABLE DA ACTUACIÓN:	ÁREA MUNICIPAL: EMPRESA EXTERNA:
Nº DE PERSOAS PARTICIPANTES:	MULLERES/MOZAS/NENAS: HOMES/MOZOS/NENOS: TOTAL:
ORZAMENTO:	
COMENTARIOS:	

INDICADORES E MEDIDORES AVALIATIVOS

A continuación exponse, 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 III Plan de Igualdade de Oportunidade entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame.

ÁREA ESTRATÉXICA 1: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	
MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
1.1.1. Presentación pública do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades de difusión. Tipo de actividades difusión: roldas de prensa, presentacións públicas, etc..
1.1.2. Difusión do III PIOL entre toda a cidadanía de Lousame, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político municipal.	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión na web do III PIOL. Estatísticas de acceso ao espazo web. Difusión en redes sociais oficiais. Estatísticas de visualización en redes sociais. Nº de presentacións grupais do III PIOL. Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
1.1.3. Creación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste III PIOL así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.	<ul style="list-style-type: none"> Acta de creación da Comisión de Igualdade Nº de persoas e/ou grupos de traballo responsables desagregados por sexo. Nº de reunións desenvolvidas pola Comisión de Igualdade. Nº de Informes de Seguimento presentados. Nº de fichas de actividade.
1.2.1. Incorporación progresiva da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, dándolle 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"> % e nº de estadísticas, enquisas e informes onde se inclúa o variable sexo.
1.2.2. 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"> Nº e tipo de cláusulas de igualdade en servizos e programas subvencionados nas bases reguladoras de subvencións municipais.
1.2.3. Establecemento de criterios e baremos de igualdade nos pregos técnicos e cláusulas administrativas nas contratacións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de criterios con perspectiva de igualdade en bases de contratacións.
1.2.4. Esixencia ás empresas adjudicatarias da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007 e a Real Decreto-Lei 6/2019)	<ul style="list-style-type: none"> Nº de requirimentos a empresas. Nº de empresas adjudicatarias con Plan de Igualdade en vigor.
1.2.5. 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 III PIOL.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de colaboracións /convenios asinados. Nº de actividades desenvolvidas. Orzamento achegado a través de axudas ou subvencións.
1.3.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria 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, etc.) dirixida a persoal municipal e político.	<ul style="list-style-type: none"> % de accións formativas e con inclusión transversal de valores non sexistas. Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.

<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de convocatorias difundidas. ▪ Nº de persoas por sexo e perfil profesional participantes en cada formación.
<p>1.4.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Lousame.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de documentos e publicacións cuxo linguaxe foi revisado. ▪ % de materiais formativos rectificados con linguaxe e imaxes non sexistas.
<p>1.4.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas Redes Sociais Oficiais do Concello de Lousame.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de seccións, documentos e publicacións cuxo linguaxe foi revisado. ▪ % de contidos rectificados con linguaxe e imaxes non sexistas.
<p>1.4.3. Incorporación na web municipal do acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión na web. ▪ Estatísticas de acceso ao espazo web.

ÁREA ESTRATÉXICA 2: ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>2.1.1. Dar continuidade ao labor dos Servizos Sociais Comunitarios nos servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencia de xénero; así como, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar as múltiples discriminacións.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
<p>2.1.2. Continuación dende os Servizos Sociais Comunitarios co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos e servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
<p>2.1.3. Dar continuidade ás medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
<p>2.1.4. Favorecemento da inserción sociolaboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, dándolles prioridade no acceso a cursos de formación, programas de emprego e axudas municipais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de mulleres vítimas de violencia que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de accións. ▪ Nº de queixas recibidas ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
<p>2.1.5. 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de accións de difusión. ▪ Tipo de difusión.
<p>2.1.6. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e incidencia das campañas de sensibilización. ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de accións de denuncia pública. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>2.2.2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

<p>2.2.3. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>2.2.4. Realización 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

ÁREA ESTRATÉGICA 3: EDUCACIÓN EN IGUALDADE	
MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
<p>3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autoestima das mulleres, reforzando o desenvolvemento da conciencia de xénero, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de mulleres participantes.
<p>3.1.3. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>3.1.4. Realización de actividades de supervivencia doméstica e corresponsabilidade desde a perspectiva de xénero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>3.2.1. Consolidación do desenvolvemento de accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas, ao profesorado, persoal non docente e familias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>3.2.2. Consolidación do desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de nenas/rapazas e nenos/rapaces participantes desagregados por sexo.
<p>3.2.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de rapazas e rapaces participantes desagregados por sexo.

ÁREA ESTRATÉGICA 4: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
4.1.1. Desenvolvemento de accións de recoñecemento público e que poñan en valor o traballo invisible nas tarefas do fogar e no mundo dos coidados, especialmente coincidindo co 22 de xullo, Día Internacional do Traballo Doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de persoas participantes.
4.1.2. Difusión das axudas á utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de homes participantes.
4.1.3. Difusión entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades de difusión realizadas.
4.1.4. Incorporación progresiva de cambiadores de bebés tanto nos baños de homes como de mulleres nas distintas instalacións municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Nº cambiadores instalados. Lugares de instalación.
4.2.1. Desenvolvemento de actividades culturais, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de menores participantes desagregados por sexo.
4.2.2. Consolidación e difusión dos recursos, programas e servizos existentes no municipio que faciliten a conciliación: Punto de Atención á Infancia, Centro de Día, Servizo de Axuda no Fogar e Lousame Concilia.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e incidencia das campañas de difusión. Nº de persoas solicitantes de información.
4.2.3. Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e/ou con escasos recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e incidencia das accións positivas. Nº de persoas beneficiarias.

ÁREA ESTRATÉGICA 5: EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES

MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
5.1.1. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes.
5.1.2. 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.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes.
5.1.3. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.	<ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres participantes.
5.1.4. Proporcionar información sobre os recursos e servizos existentes dirixidos ás mulleres con iniciativa empresarial que o soliciten.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mulleres que solicitan información. Nº e tipo de actividades realizadas. Nº de mulleres beneficiarias.

5.2.1. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de iniciativas realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
5.2.2. Realización de actividades que acheguen 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"> ▪ Nº e tipo de actividades realizados. ▪ Nº de persoas participantes desagregadas por sexo.
5.3.1. Mantemento do apoio técnico e asesoría a asociacións de mulleres do municipio que o soliciten.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de asociacións de mulleres solicitantes. ▪ Nº e tipo de consultas de asociacións atendidas.
5.4.1. Programación de accións formativas en Novas Tecnoloxías da Información e da Comunicación, internet, redes sociais, como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

ÁREA ESTRATÉGICA 6: BENESTAR SOCIAL	
MEDIDAS	INDICADORES/MEDIDORES
6.1.1. Fomento da educación para a saúde en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.1.2. Identificación das necesidades das persoas cuidadoras no contorno familiar, a partir das cales se poidan deseñar programas, actividades e/ou servizos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo. ▪ Nº e tipo de programas, actividades e/ou servizos postos en marcha.
6.2.1. Detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº e perfil das mulleres solicitantes. ▪ Nº e perfil das mulleres atendidas.
6.2.2. Colaboración con outras entidades públicas e/ou privadas na atención a mulleres de determinados colectivos en risco de exclusión social, prestando especial atención á dobre discriminación social e de xénero que poden sufrir.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de colaboracións realizadas. ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
6.2.3. Consolidación da colaboración e coordinación co Centro de Información ás Mulleres de Noia na prestación dos servizos de atención psicolóxica e xurídica ás mulleres de Lousame.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de mulleres que solicitan servizos. ▪ Nº e tipoloxía de prestacións. ▪ Nº de queixas recibidas. ▪ Nº de mulleres beneficiarias.
6.3.1. Organización de actividades deportivas, lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
6.3.2. Reivindicación, divulgación e visibilización a través da páxina web municipal do importante papel activo xogado historicamente polas mulleres colectiva ou individualmente no progreso e desenvolvemento da sociedade de Lousame ao longo dos séculos en diferentes ámbitos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas na web. ▪ Estatísticas de acceso ao espazo web.
6.3.3. Establecemento dunha sección temática de igualdade e xénero na Biblioteca Municipal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación da sección temática de igualdade e xénero na Biblioteca Municipal. ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.

<p>6.3.4. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de actividades realizadas. ▪ Nº de persoas participantes desagregados por sexo.
<p>6.3.5. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante os recreos escolares, cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización do estudio. ▪ Nº e tipo de actividades realizadas.

CALENDARIZACIÓN

A continuación expone, a calendarización das diferentes medidas do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes do Concello de Lousame. 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 III PIOL (2020 – 2024):

ÁREA ESTRATÉXICA 1: INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E COORDINACIÓN INSTITUCIONAL																				
MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1.1. Presentación pública do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes do Concello de Lousame																				
1.1.2. Difusión do III PIOL entre toda a cidadanía de Lousame, axentes socioeconómicos e persoal técnico e político municipal.																				
1.1.3. Creación da Comisión de Igualdade, de carácter interdepartamental, que teña a finalidade de impulsar, planificar e implementar as accións recollidas neste III PIOL así como de facer o seu seguimento e a avaliación, debendo elevar informes ao respecto.																				
1.2.1. Incorporación progresiva da variable sexo nos sistemas de recollida de información na totalidade das Áreas, Departamentos e Servizos municipais, dándolle cumprimento ao artigo 20 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.																				
1.2.2. Inclusión nas bases reguladoras de subvencións municipais de criterios e baremos de Igualdade tanto na valoración de entidades solicitantes, como na xustificación das mesmas.																				
1.2.3. Establecemento de criterios e baremos de igualdade nos pregos técnicos e cláusulas administrativas nas contratacións municipais.																				
1.2.4. Esixencia ás empresas adjudicatarias da obriga de ter un Plan de Igualdade en vigor (Lei Orgánica 3/2007 e a Real Decreto-Lei 6/2019)																				
1.2.5. 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 III PIOL.																				

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.3.1. Desenvolvemento dunha acción formativa monográfica anual obrigatoria 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, etc.) dirixida a persoal municipal e político.																				
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.																				
1.4.1. Incorporación da linguaxe inclusiva en todos os documentos administrativos do Concello de Lousame.																				
1.4.2. Incorporación da linguaxe inclusiva, tanto visual como escrita, na páxina web e nas Redes Sociais Oficiais do Concello de Lousame.																				
1.4.3. Incorporación na web municipal do acceso ás recomendacións da utilización do Linguaxe non sexistas da páxina web Mulleres en Galicia, da Secretaría Xeral de Igualdade: http://igualdade.xunta.es/es/node/177#docsoficiais																				

ÁREA ESTRATÉXICA 2: ATENCIÓN Á VIOLENCIA DE XÉNERO																				
MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
2.1.1. Dar continuidade ao labor dos Servizos Sociais Comunitarios nos servizos de información, asesoramento e atención psicolóxica, xurídica e social en situacións de violencia de xénero; así como, garantir unha intervención rápida nos casos de malos tratos e evitar as múltiples discriminacións.																				
2.1.2. Continuación dende os Servizos Sociais Comunitarios co labor de detección e información ás mulleres vítimas sobre recursos e servizos e programas específicos de atención coordinadamente co resto dos organismos e institucións implicadas.																				

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
2.1.3. Dar continuidade ás medidas positivas de priorizar o acceso a diferentes servizos municipais a mulleres vítimas de violencia de xénero así como a seus fillos e fillas e/ou maiores dependentes.																				
2.1.4. Favorecemento da inserción sociolaboral das mulleres vítimas de violencia de xénero, dándolles prioridade no acceso a cursos de formación, programas de emprego e axudas municipais.																				
2.1.5. 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																				
2.1.6. Colaboración con outras entidades e Administracións públicas (Secretaría Xeral da Igualdade, Instituto de la Mujer, FEMP, etc.) nas accións que promovan dirixidas á eliminación das violencias de xénero.																				
2.2.2. 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.																				
2.2.3. Realización de actividades que incentiven a visibilización de condutas violentas e non igualitarias entre mulleres e homes tanto nas relacións sociais como de parella, facendo especial incidencia na identificación das múltiples formas de micromachismos, violencias cotiás e novas formas de violencia que sofren as mulleres.																				
2.2.4. Realización 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.																				

ÁREA ESTRATÉXICA 3: EDUCACIÓN EN IGUALDADE

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1.1. Conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller con actividades dirixidas a toda a poboación e coa colaboración e participación da comunidade educativa e do tecido asociativo.																				
3.1.2. Realización de actividades que propicien o empoderamento e a autoestima das mulleres, reforzando o desenvolvemento da conciencia de xénero, dotándoas de ferramentas para a negociación, o desenvolvemento de habilidades sociais e o liderado social.																				

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1.3. Organización de espectáculos e actividades lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.																				
3.1.4. Realización de actividades de supervivencia doméstica e corresponsabilidade desde a perspectiva de xénero.																				
3.2.1. Consolidación do desenvolvemento de accións de sensibilización sobre xénero e igualdade de oportunidades dirixidas ao alumnado de todas as etapas educativas, ao profesorado, persoal non docente e familias.																				
3.2.2. Consolidación do desenvolvemento de accións dirixidas a fomentar a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e de coidado dirixidas ao alumnado de Educación Primaria e Educación Secundaria.																				
3.2.3. Desenvolvemento de accións de sensibilización dirixidas ao alumnado de Educación Secundaria sobre diversidade sexuais, educación sexual responsable, diversidade cultural, diversidade funcional, etc.																				

ÁREA ESTRATÉXICA 4: CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE																				
MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
4.1.1. Desenvolvemento de accións de recoñecemento público e que poñan en valor o traballo invisible nas tarefas do fogar e no mundo dos coidados, especialmente coincidindo co 22 de xullo, Día Internacional do Traballo Doméstico.																				
4.1.2. Difusión das axudas á utilización, por parte dos homes, de permisos e licenzas para o coidado de menores e persoas dependentes.																				
4.1.3. Difusión entre o empresariado e sindicatos do municipio experiencias de boas prácticas en materia de corresponsabilidade e conciliación levadas a cabo no ámbito laboral.																				
4.1.4. Incorporación progresiva de cambiadores de bebés tanto nos baños de homes como de mulleres nas distintas instalacións municipais.																				
4.2.1. Desenvolvemento de actividades culturais, deportivas e de lecer para nenos e nenas fóra do horario escolar e en períodos de vacacións que faciliten a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.																				

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
4.2.2. Consolidación e difusión dos recursos, programas e servizos existentes no municipio que faciliten a conciliación: Punto de Atención á Infancia, Centro de Día, Servizo de Axuda no Fogar e Lousame Concilia.																				
4.2.3. Desenvolvemento de accións positivas nos procedementos de admisión e subvención para a participación en actividades como campamentos, obradoiros e todo tipo de actividades de lecer co fin de facilitar a participación ás familias monoparentais e/ou con escasos recursos.																				

ÁREA ESTRATÉGICA 5: EMPREGO, EMPODERAMENTO E PARTICIPACIÓN SOCIAL DAS MULLERES																				
MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
5.1.1. Favorecemento do acceso das mulleres á formación regrada, informando sobre as vías de acceso, oferta formativa, probas, centros educativos e outras co obxecto de mellorar as posibilidades de incorporación ao mercado laboral e/ou á promoción da carreira profesional.																				
5.1.2. 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.																				
5.1.3. Información sobre o procedemento de Avaliación e Acreditación das Competencias Profesionais adquiridas a través da experiencia laboral ou das vías non formais de formación, revalorizando sectores produtivos, moitos deles vinculados historicamente ás mulleres.																				
5.1.4. Proporcionar información sobre os recursos e servizos existentes dirixidos ás mulleres con iniciativa empresarial que o soliciten.																				
5.2.1. Difusión e visibilización da participación e contribución das mulleres no desenvolvemento local, tanto dende os oficios tradicionais que realizan as mulleres da zona como as súas achegas ao mundo da gastronomía, cultura, ciencia, educación, etc.																				

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
5.2.2. Realización de actividades que acheguen unha imaxe positiva, global e diversa de mulleres, facendo visible a súa contribución aos diversos ámbitos e ao desenvolvemento social.																				
5.3.1. Mantemento do apoio técnico e asesoría ás asociacións de mulleres do municipio que o soliciten.																				
5.4.1. Programación de accións formativas en Novas Tecnoloxías da Información e da Comunicación, internet, redes sociais, como ferramentas para facilitar o avance das mulleres no mundo tecnolóxico.																				

ÁREA ESTRATÉXICA 6: BENESTAR SOCIAL

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
6.1.1. Fomento da educación para a saúde en relación coas distintas etapas da vida e con enfoque de xénero																				
6.1.2. Identificación das necesidades das persoas cuidadoras no contorno familiar, a partir das cales se poidan deseñar programas, actividades e/ou servizos.																				
6.2.1. Detección e atención dos casos de múltiple discriminación como poden ser mulleres inmigrantes, con diversidade funcional, en risco de exclusión social, en situación de dependencia, en contextos de prostitución, etc.																				
6.2.2. Colaboración con outras entidades públicas e/ou privadas na atención a mulleres de determinados colectivos en risco de exclusión social, prestando especial atención á dobre discriminación social e de xénero que poden sufrir.																				
6.2.3. Consolidación da colaboración e coordinación co Centro de Información ás Mulleres de Noia na prestación dos servizos de atención psicolóxica e xurídica ás mulleres de Lousame.																				
6.3.1. Organización de actividades deportivas, lúdicas e culturais non sexistas que representen a igualdade de xénero como valor incuestionable na sociedade.																				

MEDIDAS	2020				2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
6.3.2. Reivindicación, divulgación e visibilización a través da páxina web municipal do importante papel activo xogado historicamente polas mulleres colectiva ou individualmente no progreso e desenvolvemento da sociedade de Lousame ao longo dos séculos en diferentes ámbitos.																				
6.3.3. Establecemento dunha sección temática de igualdade e xénero na Biblioteca Municipal.																				
6.3.4. Programación de actividades deportivas dirixidas á poboación adulta e na mesma franxa horaria actividades deportivas para as súas fillas e fillos conciliando a vida familiar coa práctica deportiva.																				
6.3.5. Estudo das actividades deportivas de nenos e nenas durante os recreos escolares, cara a organizar mellor os espazos e realizar un seguimento, con perspectiva de xénero, da práctica deportiva.																				

09

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:

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, con motivo do acceso ao traballo remunerado, á promoción no lugar de traballo, ao emprego ou á formación, que teña como propósito atentar contra a dignidade e crear unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva (LO 3/2007)

ACOSO PSICOLÓXICO NO TRABALLO (MOBBING) Conxunto de accións, condutas ou comportamentos exercidos de maneira sistemática e prolongada no tempo e destinados a danar a integridade psicolóxica dunha ou máis persoas a través da utilización dunha correlación de forzas asimétricas, co fin de destruír a súa reputación, as súas redes de comunicación e perturbar o exercicio das as súas funcións.

ACOSO SEXUAL Calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual que teña como obxectivo ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa ou de crearlle unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante, ofensiva ou molesta (LO 3/2007)

AVALIACIÓN DO IMPACTO DE XÉNERO 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.

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

COEDUCACIÓN 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

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, LABORAL E PROFESIONAL Supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais.

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.

DESIGUALDADE DE XÉNERO **DE** 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 POR RAZÓN DE SEXO	<p>Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica exclúe explicitamente a unha persoa por razón de sexo.</p> <p>Exemplo: A non contratación de mulleres embarazadas ou mulleres que prevén ter un fillo nun período curto de tempo.</p>
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	<p>Discriminación que se produce cando unha disposición, un criterio ou unha práctica de carácter aparentemente imparcial exclúe implicitamente unha persoa por razón de sexo.</p> <p>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.</p>
DISCRIMINACIÓN SALARIAL	<p>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)</p>
DIVERSIDADE DE XÉNERO	<p>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</p>
ENFOQUE DE XÉNERO	<p>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</p>
EMPODERAMENTO	<p>Desenvolvemento das capacidades persoais para dirixir a propia vida e participar na comunidade en todos os termos sociais, culturais e económicos</p>
EQUIDADE DE XÉNERO	<p>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.</p>
ESTEREOTIPOS DE XÉNERO	<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, desafiantes, dinámicos, racionais, francos, etc. e que as mulleres son submisas, sensibles, pasivas, tenras, pacientes, bondadosas, etcétera.</p>
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE MULLERES E HOMES	<p>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.</p>
IGUALDADE DE XÉNERO	<p>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.</p>
INDICADOR / MEDIDOR DE XÉNERO	<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>
LEAKING PIPE	<p>Abandono gradual e voluntario da carreira profesional, que maioritariamente sofren as mulleres, debido á dificultade de conciliar a vida persoal e laboral, e das esixencias asociadas aos postos de traballo con responsabilidade.</p>

MAINSTREAMING DE XÉNERO OU TRANSVERSALIDADE DE XÉNERO	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.
PARIDADE OU REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA	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)
PERSPECTIVA DE XÉNERO	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.
PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES	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.
PROTOCOLO PARA A ERRADICACIÓN DO ACOÑO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO E/OU ORIENTACIÓN SEXUAL	Documento que reúne as actuacións e procedementos que se van a realizar para previr, detectar e resolver as situacións de acoso sexual, por razón de sexo ou orientación sexual ás organizacións.
SEGREGACIÓN HORIZONTAL DO EMPREGO	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.
SEGREGACIÓN VERTICAL DO EMPREGO	Distribución non uniforme de homes e mulleres nas categorías profesionais, baseada nun infrarepresentación de mulleres en ámbitos de responsabilidade e de toma de decisión.
SEXISMO NA LINGUAXE	Uso da linguaxe que tende a desvalorizar, excluír ou invisibilizar ás mulleres na lingua.
SÍNDROME DE ESGOTAMENTO PROFESIONAL (BURNOUT)	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.
TEITO DE CRISTAL	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.
TRABALLO PRODUTIVO	Conxunto de actividades remuneradas que lle producen bens e servizos á economía mercantil e formal, pero tamén á economía mergullada e informal.
TRABALLO REPRODUTIVO	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.

10

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)
- VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017 – 2020 (Xunta de Galicia)
- I Plan de Igualdade de Oportunidades de Lousame para Mulleres e Homes 2005 – 2008.
- II Plan de Igualdade de Oportunidades para Mulleres e Homes do Concello de Lousame 2012 – 2015.
- 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 "Maisstreaming 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.gal/>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <http://www.mujeresenred.net/>
- <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es>
- <http://politicassocial.xunta.gal/web/portal/portada>
- <http://emplego.ceei.xunta.gal/>
- <http://www.edu.xunta.gal/portal/>
- <http://matiass.xunta.es/>
- <http://www.ige.eu/>
- <http://www.ine.es>
- <http://www.imserso.es/>
- <http://www.dependencia.imserso.gob.es/>
- <http://www.concellodelousame.gal>