

IV
PLAN DE
IGUALDADE

2017 - 2020

Santiago de Compostela



IV

Plan de Igualdade

2017- 2020

Santiago de Compostela



Páx.

SAÚDA	5
1. PRESENTACIÓN	9
2. A IGUALDADE NO ÁMBITO INSTITUCIONAL E NO MARCO XURÍDICO	11
2.1. Marco de referencia internacional	11
2.2. Marco de referencia europeo	14
2.3. Desenvolvemento normativo estatal	17
2.4. Desenvolvemento normativo en Galicia	19
3. PRINCIPIOS DE REFERENCIA	20
4. PROCESO PARTICIPATIVO	22
4.1 Plan de traballo	23
4.2 Fases de traballo	26
4.3 Colectivos e mulleres participantes	27
5. ESTRUCTURA DO PLAN: ÁREAS, OBXECTIVOS E MEDIDAS	36
5.1. Liñas estratéxicas	37
5.2. Obxectivos e medidas do iv plan de igualdade	41
5.3. Fichas de desenvolvemento das medidas	58
5.4. Seguimento e avaliación do iv plan	168
5.5. Táboas orzamentarias	172
Anexo I (priorización medidas)	188
Anexo II (Diagnose cuantitativa)	191

Saúda do Alcalde

A sociedade coa que soñamos é unha sociedade onde mulleres e homes teñan os mesmos dereitos reais e as mesmas oportunidades.

É certo que a lexislación non fai distincións entre mulleres e homes, pero a realidade amósanos cada día que as mulleres sofren discriminación salarial, que fan un uso diferente dos espazos tanto públicos como privados, que no eido laboral seguen a sufrir o teito de cristal e que son as que se fan maiormente responsables dos coidados familiares. Tamén son as mulleres as que sofren a lacra das violencias machistas en todas as súas dimensións, dende as máis extremas como os asasinatos ata múltiples formas de violencia física e psicolóxica.

Estas realidades son as que nos impulsaron a elaborar o IV Plan de igualdade do Concello de Santiago de Compostela. Este Plan está ideado como ferramenta fundamental para construír nos vindeiros anos un concello máis igualitario, onde sexa posible eliminar as barreiras que lles impiden ás mulleres levar a cabo as súas vidas con plenitude.

As redes igualitarias que tecen as entidades sociais, veciñais, ensínannos o camiño que debemos percorrer para conseguir a xustiza de xénero na cidade soñada: unha cidade onde as mulleres han ter voz e capacidade de decisión, en que as tarefas domésticas e de coidados estean distribuídas de maneira equitativa e xusta, en que a precariedade laboral non acompañe as traxectorias profesionais femininas... en que todos e todas poidamos gozar dunha vida libre de violencia.

Como Concello somos a administración pública máis próxima á cidadanía e por iso temos o deber de adquirir o compromiso de facer de Compostela unha cidade diversa, inclusiva e feminista.

Queremos agradecerlles a todas as asociacións, colectivos feministas e persoas a súa axuda para elaborar este Plan, achegando as súas experiencias e sabedoría. Só traballando dende o común construiremos un futuro de igualdade.

Martíño Noriega Sánchez
Alcalde de Santiago de Compostela

Saúda da Concelleira de Igualdade

O presente IV Plan de Igualdade de Santiago de Compostela con vixencia 2017-2020 non é unha mera declaración de principios senón un verdadeiro plan de actuación que supón un proceso de transformación social das relacións de xénero e unha mellora substantiva da situación das mulleres de Compostela.

Para a redacción deste Plan, previamente levouse a cabo unha diagnose da situación das mulleres e homes dentro do municipio, na que emerxeron numerosas fendas de xénero vinculadas aos espazos da empregabilidade ás condicións laborais, ao benestar, á calidade de vida, á orientación sexual, ao deporte, á cultura, ao rural, ao asociacionismo, ao empoderamento..., eixos múltiples nos que é preciso corrixir os desequilibrios orixinados pola sociedade patriarcal e acadar unha igualdade de oportunidades real e efectiva entre mulleres e homes.

Ao servizo destes fins elaborouse este IV Plan de igualdade, mediante un proceso participativo no que se recolleron as achegas realizadas polos colectivos feministas e as entidades de mulleres de Compostela. O compromiso das organizacións feministas e das asociacións de mulleres que traballan pola consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes supón unha gran contribución ao desenvolvemento das políticas de xénero. Os avances acadados polas mulleres ao longo destes anos foron conquistados pola propias mulleres, e é de xustiza social recoñecer as pioneiras que romperon estereotipos e abriron camiños dos que gozamos todas as mulleres na actualidade.

Os concellos son axentes motores chave para o desenvolvemento local e os cambios sociais, económicos e culturais. Por iso, o Concello de Santiago ten que situarse en primeira liña na intervención e a consecución da igualdade real e efectiva de mulleres e homes.

Dende o Concello e o Departamento de Igualdade desexamos trasladar a nosa ilusión, enerxía e compromiso real co que consideramos unha dimensión transversal indispensable da nosa política, a igualdade, que neste caso se expresa no IV Plan de igualdade 2017-2020.

Para finalizar, quero dar as grazas a todas as mulleres e institucións que colaboraron a través das agrupacións feministas, entidades de mulleres, Universidade, grupos políticos e sindicatos así como a todo o equipo técnico que fixo posible este Plan.

Marta Lois González
Concellería de Igualdade

1. Presentación

O IV Plan de igualdade do Concello de Santiago de Compostela nace coa intención de ser o instrumento orientador fundamental da política municipal e constitúe o marco de actuación sobre o que desenvolver as políticas locais de xénero para os próximos anos, un plan para construír unha Compostela na que as mulleres teñan voz e capacidade de decisión, na que a precariedade e a pobreza que actualmente sofren maiormente as mulleres vaia erradicándose, un territorio na que todas poidamos gozar dunha vida libre de violencias machistas, na que a tarefa dos coidados e as tarefas domésticas estean repartidas de xeito equitativo e xusto, na que se recoñeza a diversidade sexual, cultural e relixiosa, en definitiva, un lugar onde as mulleres se sintan protagonistas e iguais na vida económica, cultural social e política.

O IV Plan de igualdade constitúe unha ferramenta imprescindible para a intervención do Concello, marcando os obxectivos, as estratexias, as accións e o seu calendario, así como os recursos necesarios para facer de Compostela un concello amable coas mulleres. Porque o eido local é o espazo estratéxico mais idóneo en tanto espazo de proximidade para reverter as desigualdades de xénero existentes e poder construír colectivamente un municipio en igualdade.

Un plan con capacidade de incidencia na definición de como queremos que sexa o espazo público, as infraestruturas, as formas de mobilidade, as vivendas, os servizos sociais, educativos...ou o modelo cultural da cidade. En definitiva, unha Compostela inclusiva, diversa e feminista.

Para cumprir a finalidade do IV Plan de igualdade propónse que tanto a estruturación como os contidos sexan facilitadores da configuración, a medio prazo, de Compostela como concello igualitario no que a participación cidadá e a acción política e técnica sexan motor de cambio.

Neste sentido, no proceso de deseño do IV Plan de igualdade resultou crucial a reflexión estratéxica e a dimensión participativa, contando coa implicación de numerosos colectivos de mulleres e entidades sociais da cidade. A través dos diferentes espazos de traballo puidemos, a maiores, dar conta dos seguintes efectos positivos:

- Partir dos saberes e estudos previos e contrastar o diagnóstico de desigualdades de Compostela. Aproveitando a información e datos recollidos nos estudos e diagnoses elaboradas achégase unha perspectiva de tendencias e escenarios.
- Elaborar un marco de referencia sobre o que orientar as políticas municipais para fornecer elementos de racionalización e coordinación de recursos municipais no ámbito da igualdade e da aplicación do mainstreaming de xénero.
- Identificar accións concretas en relación coas áreas estratéxicas definidas no IV Plan.
- Activar sinerxías e referentes de consenso e traballo en rede entre as entidades sociais, colectivos e grupos de mulleres e o Concello, reforzando a capacidade de diálogo co tecido social na construción dun capital social para un mellor desenvolvemento do IV Plan.
- Definir un sistema de seguimento da implantación do Plan.

O IV Plan de igualdade recolle os obxectivos e liñas de actuacións sistematizadas en formato ficha coas accións dirixidas aos diferentes sectores e ámbitos de intervención. É propiamente o guieiro de actuación. Diferenciando cinco áreas, establece obxectivos prioritarios para cada unha delas e fixa unha serie de liñas de actuación e accións para a consecución de cada un dos obxectivos.

O IV Plan ten como punto de partida o estudo Diagnose de desigualdades (2015) do que partimos para identificar as desigualdades existentes entre mulleres e homes e avaliar as condicións de vida das mulleres compostelás. Unha diagnose que tivo como obxectivo mostrar a situación actual e formular obxectivos e medidas de actuación dirixidas a superar as desigualdades persistentes de xénero. Partir da Diagnose axudou a deseñar un Plan de igualdade apegado á realidade, recoñecendo ámbitos de mellora e deseñando itinerarios de intervención transformadores.

A Diagnose que figura no Anexo II comprendeu unha recompilación exhaustiva de información e supuxo a base para a redacción e elaboración deste Plan. Para obter máis información sobre o proceso participativo, consultar a páxina web <http://tm.santiagodecompostela.gal/>

2. A igualdade no ámbito institucional e no marco xurídico

2.1 Marco de referencia internacional

O punto de partida das políticas de igualdade no ámbito internacional pódese datar en 1945 coa aprobación da Carta das Nacións Unidas. Anos máis tarde, en 1948, coa proclamación da Declaración universal dos dereitos humanos por parte da Asemblea Xeral das Nacións Unidas recóllese o principio de igualdade e protección de todas as persoas ante a lei sen ningún tipo de distinción de xénero.

Dende aquela e ata a actualidade teñen lugar diferentes eventos e fitos históricos nos que se van afianzando os dereitos das mulleres de cara á promoción da igualdade real. Entre outros, cómpre destacar en orde cronolóxica os seguintes:

Ano 1952: Convención sobre os dereitos políticos das mulleres.

Ano 1967: Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres.

Ano 1970: Programa de acción concertada internacional para o avance das mulleres.

Ano 1975: I Conferencia Mundial sobre a Muller de Nacións Unidas en México.

Ano 1975: Declárase o Ano Internacional da Muller. Instaurase tamén o Primeiro Decenio da Muller: Igualdade, Desenvolvemento e Paz. Apróbase un plan de acción de cara a acadar no próximo lustro unha serie de garantías centradas en favorecer o acceso equitativo da muller a recursos como a educación, as oportunidades de emprego, a participación política, os servizos de saúde, a vivenda, a nutrición e a planificación da familia. Comézanse os traballos que darán lugar á Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller.

Ano 1979: Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller. Constitúe a denominada Carta dos dereitos humanos da muller.

Ano 1980: II Conferencia Mundial sobre a Muller en Copenhague. Esta conferencia serviu para examinar e avaliar o plan de acción de 1975. Por outro lado, pónense de manifesto as discrepancias entre os dereitos xurídicos e as oportunidades reais de exercelos por parte das mulleres.

Ano 1985: III Conferencia Mundial da Muller en Nairobi. Nesta conferencia fíxose un balance dos logros conseguidos no Decenio das Nacións Unidas para a Muller: Igualdade, Desenvolvemento e Paz e determinouse a necesidade de adoptar un novo enfoque para superar os obstáculos e o establecemento de tres tipos de medidas:

Medidas constitucionais e xurídicas.

Igualdade na participación social.

Igualdade na participación política e na adopción de decisións.

Ano 1994: Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller.

Ano 1995: IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres en Beixing. Recoñécese a necesidade de trasladar o centro de atención das políticas de igualdade nas mulleres cara a políticas que integren a perspectiva de xénero. Ten lugar a aprobación da Declaración de Beixing e a posta en marcha da Plataforma de Acción de Beixing, onde se identifican doce áreas consideradas de especial atención para eliminar os obstáculos que impiden a equidade entre mulleres e homes.

A IV Conferencia Mundial da Muller establecía que se debían levar a cabo a posta en marcha de medidas relacionadas coas áreas incluídas na Plataforma de Acción.

Ano 2000: Nova York. Beixing +5. Cinco anos despois da IV Conferencia Mundial das Mulleres desenvólvese o período de sesións extraordinarias da Asemblea Xeral das Nacións Unidas onde se revisa o grado de cumprimento das áreas establecidas na dita Conferencia e se elaboran novas estratexias, xunto á reafirmación do compromiso adquirido.

Ano 2005: Nova York. Beixing +10. No décimo aniversario da celebración da IV Conferencia Mundial da Muller celébrase a cuadraxésima novena sesión da Comisión da Condición Xurídica e Social da Muller, na que delegacións de diferentes países e ONGs tiveron a oportunidade de facer unha declaración sobre os avances logrados nos dez anos seguintes á Conferencia (Beijing +10).

Nos debates previos a Beixing +10 existía unha preocupación acerca dos riscos de perder conquistas logradas nas plataformas das conferencias das Nacións Unidas durante a década dos anos noventa, derivadas da delicada situación global, con conflitos terroristas e bélicos como os atentados do 11 de setembro ou a guerra de Irak.

Finalmente, na antedita sesión remátase coa aprobación dun conxunto de resolucións (10) e unha declaración política, reafirmando o compromiso dos gobernos coa Declaración e coa Plataforma de Acción de Beixing, consensuadas dez anos atrás na Cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller.

Outras conferencias, cumes e convenións internacionais

Xunto ás conferencias da muller, outras ferramentas, documentos e cumes mundiais convocados polas Nacións Unidas serviron para loitar contra todo tipo de discriminación e tamén para consolidar os logros dos cumes sobre a muller, sobre todo a partir da incorporación do mainstreaming.

Destacan:

- A Conferencia Mundial de Dereitos Humanos, celebrada en Viena en 1993
- A Conferencia Mundial contra o Racismo, a Discriminación Racial e a Xenofobia celebrada en Durban en 2001.
- Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW) adoptada pola Asemblea Xeral en 1979, con entrada en vigor en 1981
- Resolución 1325 do Consello de Seguridade das Nacións Unidas sobre mulleres, paz e seguridade (2000)

Outros documentos normativos internacionais con relevancia en materia de igualdade:

- Carta das Nacións Unidas (1945)
- Declaración universal dos dereitos humanos (1948)
- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación racial (1963)

- Pacto internacional de dereitos civís e políticos (1966)
- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (1979)
- Declaración sobre o dereito ao desenvolvemento.(1986)
- Declaración sobre os dereitos das persoas pertencentes a minorías nacionais ou étnicas, relixiosas e lingüísticas (1992)
- Declaración e programa de acción en Viena (1993)
- Declaración sobre a eliminación da violencia contra a muller (1993)
- Protocolo opcional da Convención para a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (1999)
- Convención sobre os dereitos das persoas con discapacidade (2006)

2.2 Marco de referencia europeo

A igualdade entre mulleres e homes é un dos principios fundamentais que inspira ao dereito comunitario. Co sinatura do Tratado de Roma (1957), constitutivo da Comunidade Económica Europea, introdúcese o principio de igualdade e non discriminación por razón de xénero en todas as políticas comunitarias. Este principio de igualdade vese reforzado máis recentemente no Tratado de Amsterdam en 1999, onde pasa a considerarse como un valor fundamental que debe ser un obxectivo que o conxunto de estados membros da Unión deben perseguir.

Entre os diversos avances no traballo pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes alcanzados desde a Unión Europea cabe salientar:

Año 1981: Creación do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homes e Mulleres. Entre as súas funcións establécese a de asistir á Comisión na elaboración e implementación das políticas de fomento do emprego da muller e da igualdade de oportunidades, garantindo un intercambio permanente das experiencias obtidas e das iniciativas nestes sectores.

Ano 2000: Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea. Esta carta recolle nun único texto o conxunto dos dereitos civís, políticos, económicos e sociais de todas as persoas que viven no territorio da Unión.

Desde o ano 2006, o Plan de traballo para a igualdade entre as mulleres e os homes na Unión Europea inclúe por primeira vez un apartado dedicado á erradicación de todas as formas de violencia de xénero, a mutilación xenital feminina, os matrimonios forzados, a seguridade, a liberdade, a dignidade e a integridade física e emocional. A este plan ségueo a Estratexia para a igualdade entre mulleres e homes 2010-2015, que ten entre os seus cinco piares o da dignidade, integridade e fin da violencia sexista.

A Resolución do Parlamento Europeo do 26 de novembro de 2009 sobre a eliminación da violencia contra a muller insta aos estados membros a que melloren as súas lexislacións e políticas nacionais destinadas a combater as causas da violencia contra a muller e emprendan accións para combateren as causas de violencia contra a muller, en particular mediante accións de prevención. Así quedou tamén recollido no informe por iniciativa do Parlamento Europeo sobre o novo marco político para combater a violencia contra a muller, aprobado en marzo de 2011. Este informe puxo de manifesto que non existía unha definición internacional de violencia contra a muller e levou ao compromiso da Comisión Europea co seu plan de acción para a posta en marcha do Programa de Estocolmo.

O Pacto pola igualdade de xénero 2011-2020 adoptado polo Consello Europeo o 7 de marzo de 2011 contén previsións específicas para a prevención das distintas formas de violencia sobre a muller e indica, entre outras, a adopción, aplicación e supervisión de estratexias a escala nacional, a implicación dos homes e o reforzo da prevención. Entre os obxectivos que establece este pacto atópanse o impulso ao emprego e á creación de empresas por parte das mulleres, a eliminación das desigualdades no ámbito laboral, a mellora na calidade dos empregos e as políticas de conciliación da vida privada e profesional así como a promoción da igualdade de homes e mulleres nos postos de decisión e en materia de política exterior con vistas a contribuír a emancipación da muller. O pacto tamén pretende reforzar a eficacia, calidade e bo facer dos estados mediante a integración da perspectiva de xénero en todas as políticas e inclúe como novidade a loita contra a violencia de xénero, esixíndolles aos estados estratexias nacionais contra a violencia de xénero e que reforcen a prevención e protección das vítimas.

A aprobación da Directiva 2011/99, do Parlamento Europeo e do Consello, do 13 de decembro, sobre a orden europea de protección foi obxecto de transposición no ordenamento xurídico estatal mediante a adopción da Lei 23/2014, do 20 de novembro, de recoñecemento mutuo de resolucións penais na Unión Europea.

Xunto ás iniciativas do Parlamento, outras institucións comunitarias adoptaron ferramentas no ámbito das súas competencias como os sucesivos programas DAPHNE, adoptados mediante a Decisión N° 779/2007/CE do Parlamento Europeo e do Consello do 20 de xuño de 2007 pola que se establece, para o período 2007-2013, un programa específico para previr e combater a violencia exercida sobre os nenos/as, os mozos/as e as mulleres e protexer as vítimas e grupos de risco, o Programa PROGRESS (2007-2013) aprobado pola Decisión N° 284/2010/UE do Parlamento Europeo e do Consello do 25 de marzo de 2010, pola que se establece un programa comunitario para o emprego e a solidariedade social a través do que se financian as accións da UE en materia de igualdade de xénero, e o Programa dereitos, igualdade e cidadanía (REC) (2014-2020), aprobado polo Regulamento (UE) n° 1381/2013 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de decembro de 2013, que substituíu os instrumentos mencionados anteriormente. Actualmente destaca o denominado “paquete para vítimas, que foi lanzado pola Comisión en maio de 2011. Consiste en dúas normas sobre protección ás vítimas de delitos nas que as vítimas de violencia de xénero ocupan unha parte importante. A primeira é o Regulamento UE 606/2013 do Parlamento Europeo e do Consello, do 12 de xuño de 2013, sobre o recoñecemento mutuo das medidas de protección en materia civil que vén completar a recentemente aprobada euroorde que se refire ao ámbito penal. A segunda é a Directiva 2012/29/UE do Parlamento Europeo e do Consello, do 25 de outubro de 2012, pola que se establecen normas mínimas sobre os dereitos, o apoio e a protección das vítimas dos delitos, que foi obxecto de transposición no noso ordenamento xurídico mediante a aprobación da Lei 4/2015 de 27 de abril, do estatuto da vítima do delito.

Outras directivas e normativa da Unión Europea relevantes en materia de igualdade:

- Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición). (DOUE 204/23 de 26.7.2006)
- Directiva 2004/113/CE do Consello, do 13 de decembro de 2004, pola que aplica o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres ao acceso a bens e servizos e á súa subministración. (DOUE 373/37 de 21.12.2004)
- Resolución 2003/C 175/02 do Consello, do 15 de xullo de 2003, sobre formación do capital social e humano na sociedade do coñecemento: aprendizaxe, traballo, cohesión social e igualdade entre homes e mulleres. (DOUE C 175/3 de 24.7.2003)
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, que modifica a Directiva 76/207/CEE do Consello relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo. (DOCE L 269/15 de 5.10.2002)

- Directiva 2000/78 CE do Consello de 27 de Novembro 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación. (DOCE L 303/16 de 2.12.2000)
- Directiva 2000/43 CE do Consello, do 29 de xuño 2000, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato das persoas independentemente da súa orixe racial ou étnico. (DOCE L 180/22 de 19.7.2000)
- Decisión 2000/750/CE do Consello, do 27 de novembro de 2000, pola que se establece un programa de acción comunitario para loitar contra a discriminación (2001/2006). (DOCE L 303/23 de 2.12.2000)
- Resolución 2000/C 218/02 do Consello e dos ministros de traballo e asuntos sociais, reunidos no seo do Consello do 29 de xuño de 2000, relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar. (DOCE C 218/5 de 31.7.2000)
- Decisión 2000/407/CE da Comisión do 19 de xuño 2000, relativa ao equilibrio entre homes e mulleres nos comités e os grupos de expertos creados pola Comisión. (DOCE L 154/34 de 27.6.2000)
- Comunicación 2000/C 203/03 da Comisión do 7 de xullo 2000 aos estados membros, sobre a decisión da comisión relativa ao equilibrio entre homes e mulleres nos comités e nos grupos de expertos creados pola Comisión. (DOCE C 203/4 de 18.7.2000)
- Decisión nº 771/2006/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de maio de 2006, pola que se establece o Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007): Cara unha sociedade xusta. (DOUE L 146 de 31.5.2006)
- Resolución (2004/2159(INI)) do Parlamento Europeo sobre a igualdade entre mulleres e homes na Unión Europea
- Estratexia marco comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres (2001-2005) - COM (2000) 335 final de 7-6-2000
- Carta dos dereitos fundamentais da Unión Europea. (DOCE C 364/1 DE 18.12.2000)
- Informes anuais da Comisión sobre a igualdade entre mulleres e homes na Unión Europea: 1996 a 2006
- Comunicación da Comisión ao Consello, ao Parlamento Europeo, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Rexións, COM (2002) 748 final: integración da igualdade entre homes e mulleres nos documentos da programación dos fondos estruturais para 2000-2006
- Convenio do Consello de Europa para previr e combater a violencia contra a muller e a violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul)

2.3 Desenvolvemento normativo estatal

A promulgación da Constitución de 1978 supón o recoñecemento e garantía do principio de igualdade xurídica e formal, incorporándose xa como obriga dos poderes públicos a defensa e garantía do principio de igualdade e non discriminación.

Dende a aprobación da Constitución, sucedéronse unha serie de disposicións normativas con incidencia en materia de Igualdade:

- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais. (BOE 10/ 11/ 1995).
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras. (BOE 6/ 11/ 1999).
- Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade. (BOE 10/ 07/ 2001).
- Real decreto 1251/2001, do 16 de novembro, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema e Seguridade Social por maternidade e risco durante o embarazo. (BOE 17/ 11/ 2001).
- Lei 27/2003, do 31 de xullo, reguladora da orde de protección das vítimas de violencia doméstica. (BOE 1/ 8/ 03).
- 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 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas. (BOE 19/ 11/ 2003).
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. (BOE 29/12/2004).
- Corrección de erros da Lei orgánica 1/2004 do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (BOE 14/ 04 /05).
- Orde PRE/525/2005, do 7 de marzo, polo que se da publicidade ao acordo do Consello de Ministros na reunión do 4 de marzo polo que se adoptan medidas para favorecer a igualdade entre mulleres e homes. BOE nº 57 (8/03/ 05).
- Lei 39/2006 do 14 de decembro, de protección da autonomía persoal e atención a persoas en situación de dependencia. (BOE 15 de decembro 2006).
- Orde TAS/3857/2006 do 19 de decembro, pola que se crea a Comisión para a Coordinación das Actividades do Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades para todas as Persoas. (BOE núm 303, do 20 de decembro de 2006).

Lei orgánica 3/2007, do 22 marzo, para a Igualdade efectiva de Mulleres e Homes, que especifica que “las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias”.

2.4 Desenvolvemento normativo en Galicia

En Galicia as principais normas no ámbito da igualdade entre mulleres e homes son as seguintes:

- Estatuto de autonomía de Galicia. Lei orgánica 1/1981, de 6 de abril. (BOE 28/ 04/1981)
- Lei 3/1991, de 14 de xaneiro, pola que se crea o Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e a Muller. (DOG 28/ 01/ 1991) (BOE 23/ 02/ 1991).
- 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 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DOG 17/02/2016)
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes. (Derrogada)
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (Derrogada)
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (Derrogada)

3. Principios de referencia

O IV Plan de igualdade supón un instrumento esencial na orientación dos proxectos e ordenación dos servizos municipais con perspectiva de xénero. A maiores, o IV Plan é o marco de referencia sobre o que desenvolver as accións de fomento da igualdade e mellora de calidade de vidas das mulleres compostelás.

Na organización do proceso tentouse dar centralizade á actuación político-técnica para ser exemplar coa igualdade de xénero e impulsar e reformular, con perspectiva de xénero, os programas municipais. Ao tempo promoveuse a conformación dunha cidadanía participativa, activa e corresponsable coa igualdade e por un municipio libre de violencia, tendo en conta os seguintes principios ou orientacións.

Transversalidade e aplicación da perspectiva de xénero e corresponsabilización

O IV Plan asume un carácter transversal, na máxima de aplicar o mainstraming de xénero no funcionamento e deseño das políticas municipais. Estes espazos de colaboración fanse extensivos ademais cara a outras administracións e cara a organizacións sociais.

Na aplicación da perspectiva de xénero faise preciso intervir nunha estratexia de medio e longo prazo adaptando as políticas ás necesidades e ao impacto que teñan en mulleres e homes.

Corresponsabilización da administración pública e da sociedade civil

De igual xeito, no deseño do IV Plan tívose como obxectivo sentar bases de colaboración entre os poderes públicos e a sociedade civil coa idea de afrontar con maior garantía as políticas e programas municipais.

Integración dos planos político, técnico e social.

O IV Plan concíbese, por tanto, como unha estratexia compartida entre os planos político, técnico e social, polo que habilita un proceso de diálogo que visibiliza elementos de acordo entre as súas perspectivas. Todos os axentes de relevancia para o IV Plan deben sentilo como propio, e, polo tanto, deben ser os principais protagonistas da súa elaboración. Fundamento este que cobra máis sentido e faise máis preciso entre os colectivos feministas e de mulleres. O Plan nace como un espazo colaborativo e onde facer fronte común coas entidades ante as desigualdades e inxustizas por razón de xénero.

Xestión do coñecemento e maximización da súa utilidade para a planificación

A elaboración do IV Plan non é un exercicio de análise simplemente científica, por canto os datos de natureza máis obxectiva se conxugan cos saberes que residen na sociedade, nas entidades e mulleres que participaron no proceso. O obxectivo é combinar o conxunto dos saberes existentes e poñelos ao servizo do deseño e da mellora da acción pública no ámbito das políticas de igualdade.

O rigor científico é central para determinar a situación obxectiva da realidade social, pero só cando se integra coa activación pública e social é capaz de concretarse nun plan que sexa capaz de dar unha resposta eficaz e eficiente ás necesidades das mulleres.

A mulleres e colectivos sociais como elemento de identificación e contraste do Plan

Os criterios para avaliar a eficacia e eficiencia dos servizos e recursos prestados polo Concello deben fundamentarse na prestación axeitada, cubrindo as necesidades das mulleres. Así pois, cómpre ter en conta as usuarias así como os colectivos sociais e cidadáns (de mulleres, feministas, veciñais, sindicatos, empresas etc.) considerando a súa potencialidade como futuros prestadores de servizos e participantes no desenvolvemento de accións.

**Proximidade ás tendencias e factores que operan na transformación da realidade social**

O Plan fórmulase como unha resposta a unha realidade social complexa e cambiante. É por isto que require dun coñecemento detallado das principais tendencias e factores que determinan, en último extremo, as demandas e necesidades ás que debe atender, identificando perfís de atención preferente, en función do seu grao de vulnerabilidade ou do seu peso social (o ámbito da violencia de xénero, da empregabilidade, da corresponsabilidade, maiores, as dinámicas relacionais etc.)

4. Proceso participativo

O Plan define un marco estratéxico que integra mulleres, o tecido de institucións e actores sociais nun esforzo conxunto e coordinado a prol da mellora das condicións de vida das mulleres do Concello. O proceso de participación permitiu construír o consenso que fundamenta a corresponsabilización dos axentes sociais deseñándose con base nun proceso de diálogo social, estruturado a través dos distintos espazos de participación.

Partindo da Diagnose sobre desigualdades elaborada no ano 2015, o Plan toma, pois, como punto de partida as súas conclusións e recolle tanto a dimensión técnica analizada polo equipo de investigación como as reflexións xeradas nos espazos de participación, articulados nos seguintes ámbitos de traballo:

Ámbito político:

Concellería da Igualdade. Grupo de Goberno e grupos políticos, a través da Comisión de Seguimento

Ámbito técnico:

Mesa de traballo da administración local coa participación das áreas municipais: CIM, servizos sociais, educación, atención á cidadanía, cultura, lingua, entre outras.

Xuntanzas de coordinación e traballo co equipo técnico da Área de Igualdade-CIM

Entidades e colectivos cidadáns:

Asociacións de mulleres, feministas, benestar, veciñais, asistencias, deportivas, culturais, ANPAS, empresariais etc. Mesa de traballo e foro.

Mesas de traballo

O proceso participativo articulouse sobre seis mesas de traballo específicas onde colectivos, entidades e mulleres formularon medidas para o Plan.

4.1 Plan de traballo

Entrevistas en profundidade

Realización de contactos e entrevistas en profundidade co Grupo de Goberno e con representantes dos grupos políticos presentes na Corporación. No caso do Grupo de Goberno, mantivéronse entrevistas con todas as responsables de área. O obxectivo destes contactos foi o de presentar a iniciativa, recoller opinións dirixidas a enriquecer estes contidos e realizar un contraste das propostas e medidas recollidas no IV Plan.

As entrevistas permitiron, así mesmo, a recollida de información e reflexións e a súa implicación no desenvolvemento do proceso.

Mesas de traballo

Deseñadas como espazos para a reflexión, garantiron un alto grao de contraste e de formulación de propostas do Plan. Integrado polas principais entidades e colectivos de mulleres, feministas e sociais que xa participaron nas mesas de diagnose, abriuse a participación para a incorporación de novas entidades e mulleres que así o demandaron.

Nas mesas confluíron diferentes entidades colectivos e mulleres facilitando a inclusión no debate dunha visión da situación das desigualdades con base nunha estrutura sectorial ou temática aglutinadora das demandas dos diferentes sectores de intervención.

O obxectivo foi o de recoller e integrar no desenvolvemento global deste proxecto as súas experiencias, consideracións e melloras como un activo central para a reflexión e o contraste de propostas de actuación.

Organizáronse cinco mesas de traballo, que se reuniron en dúas roldas de xuntanzas ao longo dos meses de outubro e novembro. A primeira rolda dedicouse a profundizar na diagnose e deseñar obxectivos e actuacións. A segunda para identificar accións concretas e resultados. As mesas de traballo xiraron arredor das seguintes áreas:

- Mulleres, empregabilidade e ámbito laboral.
- Benestar e calidade de vida: políticas sociais, saúde e familias.
- Participación: empoderamento, visibilidades, políticas públicas e asociacionismo.
- Tempo de lecer (educación, cultura, deportes).
- Administración local e mainstreaming de xénero.

A maiores, atendendo á demanda de colectivos e mulleres participantes nas mesas, organizouse unha sesión específica para abordar propostas dirixidas ás mulleres do rural e visibilizar, dentro do Plan, medidas concretas. Esta mesa organizouse no Local da Social da Enfesta o venres 2 de decembro.



Encontro de mulleres

Como peche ao proceso participativo celebrouse unha xornada no mes de decembro onde se fixo unha posta en común do traballo iniciado nas mesas temáticas na formulación de propostas dirixidas ao deseño do IV Plan de igualdade de Compostela.

O encontro concibiuse como un espazo de diálogo onde identificar as potencialidades e os retos que Concello e entidades deben traballar para promover accións de promoción da igualdade. Entre os seus obxectivos concretos estaban os seguintes:

- Establecer un lugar de encontro para o debate e a reflexión conxunta sobre as necesidades e estratexias de promoción da igualdade.
- Identificar necesidades, demandas, recursos e posibles liñas de actuación.
- Definir canles e instrumentos que favorezan a inclusión, participación e igualdade das mulleres compostelás.

Na sesión de traballo realizouse un exercicio individual e grupal para a priorización de propostas (no anexo 1 pódense consultar os resultados desta priorización)



4.2. Fases de traballo

Ao longo do proceso de deseño do Plan desenvolvéronse as seguintes actuacións:

Fase I. Apertura do proceso e deseño de propostas:

- Constitución da Comisión de Seguimento (espazo de traballo formado polos grupos políticos)
- Realización de contactos coas entidades sociais do concello co obxectivo de presentar o proxecto de deseño do Plan e acadar o seu compromiso de participación a través das mesas.
- Primeira rolda das mesas (identificación de obxectivos e medidas de actuación).
- Primeira xuntanza de traballo coa Área de Igualdade-CIM.

Fase II. Deseño de propostas do Plan e priorización

- Recompilación da información xerada nos espazos de participación e nas fichas. Análise e deseño dunha proposta de plan de acción.
- Xuntanza de coordinación coa Concelleira de Igualdade e Comisión de Seguimento.
- Xuntanza co Grupo de Goberno.
- Contraste de actuacións e incorporación de propostas coas entidades participantes no proceso.
- Mesas temáticas, segunda rolda. Espazos de traballo onde definir as estratexias e accións que configurarán o Plan.
- Segunda xuntanza de traballo coa Área de Igualdade-CIM.
- Foro da Igualdade. Espazo de encontro e constitución de espazos de traballo temáticos. Conformado polos colectivos e axentes sociais e por cidadanía en xeral, realizouse unha sesión participativa de validación do Plan.
- Deseño definitivo de documento que recolle as propostas dos espazos de participación. Formulación do proceso de seguimento e avaliación do IV Plan.

4.3. Colectivos e mulleres participantes

Mesa de benestar e calidade de vida (16 participantes)

Entidade e representante
QuerENDO. Mulleres con Endometriose (Iria Villar Rodal)
VIGalicia (Anxela López Leiceaga)
Comisión de Xénero. Colexio de Psicología de Galicia (Concha Rodríguez)
Acadar (Ana María Balboa Porto, Carmen Vales Fernández e Juana Tubío Ordoñez)
O Parto é Noso (Sarai Fernández Marqués)
Médicos do Mundo (Inés Fernández de Córdoba Alonso)
Plataforma Feminista Galega (Pilar Estévez Rodríguez)
Intered Galicia (Lucía López Solorio, Luz Louzao Rodríguez e Cristina Vidal Suárez)
Programa Vagalume (Tatiana Conde Gómez e Cleofé Rodríguez Ronda)
Micromachinhos (José Expósito Alcocer)
Federación de ANPAS de Compostela (Fernando Chordi Miranpa)

Mesa de cultura, deporte e tempo de lecer (9 participantes)

Entidade e representante
Numax, Soc Coop Galega (Mariña de Toro Cuns, Irma Amado e Carlos Hidalgo Lomba)
Raio Verde (Carme Rábade)
Santiago Futsal (Chus Fernández Chao)
Asociación de Mulleres na Industria da Música (Aitana Cuétara Yáñez)
7H Cooperativa Cultural (Clara Rodríguez Cordeiro)
Educultoras (Iria Pichel Belseiro, Sandra Vázquez Núñez)

Mesa de empoderamento, participación e asociacionismo (21 participantes)

Entidade e representante
Conas Ceives (Sara Marchena, Ángela Fraga María e Alicia Ares Vilar)
Recandea Asoc Mulleres .AAVV Castiñeiriño (Victoria González Taboada e Paz Riós Bouzas)
AVV Ponte Sionlla e FERUSA (Cruz Vázquez Veiga)
Fundación Secretariado Xitano (Romana Pérez de Lis)
ACADAR (Ana María Balboa Porto)
Mulheres Nacionalistas Galegas (Paula Ríos Corbeira)
Coordinadora Galega de ONGs para o Desenvolvemento (Tania Jacome)
Plataforma Feminista Galega (Pilar Estévez Rodríguez)
Exeria Mulleres Cristiás (Beatriz Estévez Lorenzo)
Ultreia, LGTBI Compostela (Andrés)
AVV As Marías (Fátima Rodríguez Figueiras e Carme Campo)
Vogalía Mulleres AVV A Xuntanza (Mada Melendrez Fassbender)
Sindicato Labrego Galego (Celsa González Gando)
Fiadeiras. Grupo de Xénero Colexio Educadoras (Isabel Taboada Mougán)
Carmen Carrilo Cela, Mercedes Rueda Rey e Carmen Pazos Carrillo (a título individual)

Mesa de empregabilidade e condicións laborais (11 participantes)

Entidade e representante
Sindicato Labrego Galego (Celsa González Gando)
Oficina de Igualdade de Xénero. USC (Eva Aguayo Lorenzo)
Unión de Cooperativas de Traballo Asociado. UGACOTA (Mar Pernas Marquez)
Asociación Empresarial de Sociedades Laborais de Galicia (AESGAL)
Xiara. Asociación de Empregadas do Fogar (Mercedes Andrade Roca)
Woman Emprende. USC (Eva López Barrio)
Asociación Empresarial de Sociedades Laborales de Galicia. AESGAL (Leticia Jorge Santamaría e Mercedes Vázquez Bertomeu)
Executivas de Galicia (Carla Reyes Uschinsky)
UXT- Compostela-Barbanza (Ricardo Turnes Mejuto)
Caeiro Empresa (Teresa Mora Souto)

Mesa de mulleres rurais (9 participantes)

Nome e apelidos	
Cruz Vázquez Veiga	Isabel Pérez Diéguez
Luz Isabel Fandiño	Manuela González Castro
Pilar Uzal Cela	Carmen Pazos Carrillo
Carmen Carrillo Cela	Jesusa Mirás Otero
Paula Mosquera Fandiño	



Mesa de Administración Local (15 participantes)

Entidade e representante
CIM-Igualdade. Dolores Lajos Castaño, Gloria Novo Moreira e M. ^a Jesús Taboada
TUSSA. Rosa González
Desenvolvemento económico. Lourdes Pérez Castro
Cultura Xesús Amado Reino Festas
Festas. Montse Cillero
Educación. Susana Papín Fernández
Servizos Sociais- Maiores. Inma Peleteiro Rodríguez
Consortio Santiago. Lourdes Pérez
Lingua. Marta Besada Otero
CIM-Igualdade
UMAI. Carmen Peñamaría Mallón
Atención á cidadanía. Maite Fernández Gallego
Turismo de Santiago. Beatriz Villegas Ramos

Encontro mulleres (30 participantes)

Entidade e representante
Oficina de Igualdade de Xénero. USC (Eva Aguayo Lorenzo)
Conas Ceives (Ángela Fraga María, Sara Marchena e Alicia Ares Vilar)
Acadar (Ana María Balboa Porto)
Carmen Carrillo Cela
Mila Castro Sánchez (Grupo Municipal PSdeG)
Programa Vagalume (Tatiana Conde e Cleofés Rodríguez)
7H Cooperativa Cultural (Clara Cordeiro)
Maria Corral (Grupo Municipal PP)
Plataforma Feminista Galega (Pili Estévez)
O Parto é Noso (Sarai Fernández)
Coordinadora Galega de ONGs para o Desenvolvemento (Tania Jácome e Jácome, Tania e Álvaro Sánchez Gómez)
Fiadeiras. Grupo xénero. Colexio Educadoras Sociais (Raquel López Fernández)
VIGALicia. Asistencia persoal para a vida independente (Anxela López)
Intered Galicia (Luz Louzao)

Caeiro Automoción-RRHH (Teresa Souto Mera)

Unión de Cooperativas de Traballo Asociado (UGACOTA) (Mar Pernas)

Mulheres Nacionalistas Galegas (Paula Ríos)

Groretti Sanmartín (Grupo Municipal BNG)

UXT(Ricardo Turnes)

FERUSA (Cruz Vázquez)

Educultoras, s. coop galega (Sandra Vázquez)

Esquerda Unida Muller (Raquel Bernárdez Rodal)

Mámoa (Concha López)

Fátima Rodríguez Figueiras

Cristina Sánchez Marchán

Area de Igualdade (Teresa Furelos e Gloria Novo)

Concelleria de Igualdade (Marta Lois)



5. Estrutura do Plan: áreas, obxectivos e medidas

O IV Plan de igualdade de xénero defínese con base na seguinte estrutura:

Liñas: sinalan as recomendacións que afectan de forma xeral e transversal ao conxunto de actuacións recollidas no IV Plan.

- Liña 1. Mainstreaming de xénero. Dotar o Concello das medidas dirixidas a incorporar a perspectiva de xénero no deseño e implementación do conxunto das políticas municipais.
- Liña 2. Corresponsabilización, sensibilización e promoción da igualdade. Afianzar a toma de conciencia da sociedade e das institucións públicas e privadas sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social máis equitativo en xénero.
- Liña 3. Empoderamento e participación das mulleres. Promover e visibilizar as mulleres e acadar a plena participación en todos os ámbitos da vida. Empoderamento como clave para o desenvolvemento local.
- Liña 4. Prevención, apoio ás mulleres e eliminación das violencias machistas, para unha cidadanía activa pola non violencia.
- Liña 5. Contornos de convivencia igualitaria. Cidadanía corresponsable coa igualdade.
- Liña 6. Compostela Territorio das Mulleres. Ampliar o programa e abrir a novas iniciativas que referencien a nosa cidade como espazo amigable e inclusivo.

Áreas estratéxicas: ámbitos temáticos de referencia sobre os que deseñar as actuacións

- Área A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais.
- Área B. Benestar, saúde e calidade de vida.
- Área C. Cultura, tempo de lecer e deporte.
- Área D. Empoderamento, participación e asociacionismo
- Área E. Liderado institucional e aplicación do mainstreaming de xénero na administración municipal.

Obxectivos: referentes cara os que se dirixen as actuacións. Marcan estratexias de acción e, ao mesmo tempo, identifican metas específicas que, segundo se entende, cómpre desenvolver para facer efectivas as liñas estratéxicas. Procura conseguir uns efectos de carácter máis específico e a medio prazo.

Actuacións específicas: sesenta medidas concretas integradas en cadanseu obxectivo operativo. Veñen recollidas en formato ficha, onde se sinala unha orientación técnica a respecto da súa implementación.

- Oito medidas na área de dinamización sociolaboral e creación de emprego
- Dez propostas dirixidas á mellora do benestar e saúde das mulleres.
- Trece propostas na promoción e participación das mulleres no ámbito cultural e deportivo -con perspectiva de xénero.
- Dezaseis medidas na área de empoderamento, participación e asociacionismo
- Trece medidas dirixidas á aplicación do mainstreaming de xénero na administración municipal.

5.1 Liñas estratéxicas

Liña 1. Mainstreaming de xénero.

Dotar o Concello das medidas dirixidas a incorporar a perspectiva de xénero no deseño e implementación das políticas municipais. Implica intervir no ámbito da planificación, na capacitación do seu persoal (técnico e político), na xeración, coordinación e dinamización de espazos de traballo entre as áreas municipais e no establecemento de protocolos de recollida de información e programación.

Esta liña pretende establecer un liderado forte e decidido desde a institución municipal que facilite un mellor aproveitamento das sinerxías existentes, así como o desenvolvemento de dinámicas efectivas de cooperación na posta en marcha de actuacións de xeito que a promoción da igualdade sexa un contido transversal no ámbito municipal. A Área de Igualdade, como departamento especializado, debe asumir ese liderado e ser un referente para impulsar a transformación da Administración local nunha institución comprometida e activa na aplicación da perspectiva de xénero.

Trátase de pór en marcha unha dinámica de traballo colaborativa, que implique responsables políticos e persoal do Concello na promoción da igualdade.

A importancia de incorporar o mainstreaming de xénero leva implícita a intencionalidade de dar comezo a un proceso de cambio social, implicando importantes desafíos na concepción das políticas públicas, a administración dos recursos, a participación da diversidade de axentes sociais, as estruturas e organizacións municipais, así como as relacións interpersoais.

Para o cumprimento deste obxectivo, e para posta en marcha das actuacións recollidas no Plan, a dotación orzamentaria supón unha condición necesaria. Neste sentido, non só se fai preciso dotar á Área de Igualdade dos recursos económicos senón tamén técnicos, como o resto de áreas municipais, co obxectivo de aplicar de forma efectiva o mainstreaming de xénero.

Liña 2. Corresponsabilización, sensibilización e promoción da igualdade.

Trátase de afianzar a toma de conciencia dos axentes sociais, institucións e a sociedade sobre a necesidade de traballar na consolidación dun modelo social equitativo en clave de xénero. Busca unha concienciación máis activa para mudar cara a un modelo igualitario e que atenda as necesidades e demandas das mulleres.

Xerar as condicións necesarias para fomentar na cidadanía unha aprendizaxe desde o plano teórico ao técnico en materia de igualdade. Propóñense accións de sensibilización, formación e información para a toma de conciencia dos beneficios dun modelo social baseado nos principios da igualdade, equidade e xustiza social. Faise imprescindible espertar a conciencia de xénero e que a sensibilización e promoción da igualdade cheguen ao conxunto da cidadanía e aos principais axentes de socialización.

Liña 3. Empoderamento e participación.

A participación no movemento asociativo reporta beneficios persoais ao contar cun espazo de encontro habitual onde compartir con outras mulleres intereses comúns, desfrutar de apoio emocional e dun lugar onde desenvolver ideas, afeccións e proxectos con persoas diferentes ás cotiás e no que compartir implica un proceso de aprendizaxe entre ensinar e aprender con e das outras.

Para as mulleres, asociarse favorece, en moitos casos, a ruptura con situacións de illamento social e persoal, facilita mecanismos formativos e un maior coñecemento e exposición das súas demandas. O movemento asociativo de mulleres vén sendo un mecanismo de elevada relevancia na loita pola igualdade de dereitos e oportunidades e, en definitiva, para o avance social das mulleres cara a unha sociedade máis igualitaria en xeral.

O empoderamento das mulleres e a súa participación en igualdade de condicións na toma de decisións, así como no acceso ao poder, resulta elemental para a consecución da igualdade e o seu desenvolvemento efectivo. O empoderamento debe ser entendido como un proceso facilitador do acceso aos recursos colectivos e do desenvolvemento das capacidades individuais fundamentais para garantir a participación na comunidade nos ámbitos económicos, sociais e políticos.

Desde os poderes públicos, e no caso que nos ocupa desde os servizos municipais, pola súa proximidade á poboación, debe fomentar e posibilitar unha maior participación cidadá, potenciando un tecido asociativo forte e presente no territorio.

Liña 4. Prevención, apoio ás mulleres e eliminación da violencia machista.

A violencia de xénero atenta contra os dereitos fundamentais das mulleres e seu dereito a vivir sen violencias. Por este motivo, non é unha cuestión privada senón un grave problema que afecta a toda a sociedade. A característica principal da violencia de xénero é a súa invisibilidade, polo que se fai máis relevante a resposta e o rexeitamento social. Desde o IV Plan faise preciso atender os casos de mulleres que sofren violencia por razón de xénero e concienciar, informar e facer reflexionar á cidadanía compestelá que queremos un concello é un espazo libre de violencia.

Liña 5. Contornos de convivencia igualitaria.

O uso dos tempos e dos espazos é determinante e incluso sobrepasa as nosas vidas. Unha mellor definición e aplicación das políticas locais neste eido favorecerá o deseño de contornos de convivencia máis amables e humanizados, organizando os espazos e facilitando o acceso a servizos públicos e sociais para potenciar a participación da diversidade de persoas na vida en comunidade.

Liña 6. Compostela Territorio das Mulleres.

Entre as finalidades deste proxecto está a de servir como espazo de confluencia dos recursos para a igualdade de xénero na cidade. A dimensión turística está a ser o primeiro eido de acción do Territorio das Mulleres na súa posta en marcha, favorecendo a súa visibilidade e proxección pública. Esta visibilización no sector turístico, comercial e hostaleiro dálle o impulso inicial no seu carácter innovador, pero o potencial transformación transcende mais aló do enfoque cara ao exterior.

No proceso participativo do deseño do IV Plan de Igualdade de Xénero os diferentes axentes sociais alí representados resaltaron a necesidade de reformular e ampliar os ámbitos de actuación e contidos do proxecto así como de completar as accións aproveitando a súa alta potencialidade como plataforma de difusión e canle de promoción da Área de Igualdade do Concello.

As achegas realizadas por parte das participantes nas mesas sectoriais dirixen o seus focos de atención cara a unha maior visibilidade do programa:

- Ampliando a súa capacidade de acción, incorporando a diversidade de sectores, incidindo especialmente naqueles onde hai unha baixa representatividade feminina: abrindo o programa Compostela Territorio das Mulleres ao ámbito empresarial (Polígono do Tambre- Costa Vella), no deseño dunha campaña de visibilización da participación das mulleres nos sectores mais masculinizados, creando alianzas e incorporando as grandes empresas locais, ou na mapificación de iniciativas de emprendemento feminino, facéndoas visibles nos directorios de recursos web.
- Incorporando novos criterios no decálogo de compromisos que asinan as empresas compromisarias: reformulando o criterio de espazo amigable coa lactación materna, incluíndo o recoñecemento doutros elementos facilitadores para a crianza -espazo amable coa infancia, respectuoso coa diversidade familiar, distintivos de espazos adecuados para as familias (cambiadores, espazo para carriñas...).
- Visibilizando as iniciativas a prol da igualdade de xénero tanto públicas como privadas; recoñecendo ás iniciativas empresariais en materia de igualdade contra o acoso laboral por razón de sexo e impulsando iniciativas do Concello -empresariais, asociativas, deportivas, educativas...- a prol da igualdade de xénero.

5.2 Obxectivos e medidas do IV Plan de igualdade

Área estratéxica A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais

A igualdade aplicada ao emprego supón acadar unha participación das mulleres no ámbito laboral para facer efectivo un dereito fundamental que prohibe calquera trato discriminatorio.

As mulleres están obrigadas a superar numerosos obstáculos para a súa incorporación, permanencia e promoción no mercado laboral. O recoñecemento laboral non sempre está relacionado con aspectos relativos á capacidade persoal, tamén, en moitos casos inciden negativamente circunstancias externas ao traballo, derivadas da súa vida persoal e familiar, así como certos estereotipos e prexuízos arraigados na nosa sociedade que sitúan ás mulleres nunha en una posición de desvantaxe á hora de acceder ao mercado laboral

Faise preciso, pois, impulsar a inserción laboral e a mellora das condicións de traballo das mulleres a través do seu empoderamento e da mellora da súa empregabilidade dentro do contexto local e de proximidade e a través de espazos achegados, moitos deles xestionados desde as políticas municipais, ou co seu apoio e coordinación, desde os que se pode intervir.

Número medidas da área: 7

Obxectivo 1: Incorporar a perspectiva de xénero nos programas e servizos de formación e orientación ao emprego e promoción de iniciativas empresarias.

Descrición

As propostas recollidas nesta área diríxense a incorporar a perspectiva de xénero no deseño das actuacións, programas e servizos municipais en materia de emprego.

Medidas

1. Formación específica en materia laboral con perspectiva de xénero para persoal municipal das áreas de orientación ao emprego e desenvolvemento económico.

[Desenvolvemento: Formación en xénero e mercado laboral, características do emprendemento, incorporar a casuística das mulleres autónomas (estereotipos, arquetipos, roles de xénero...) e formulas de autoemprego, dereitos laborais das mulleres (especial incidencia en sectores como a hostalería e o emprego do fogar)

2. Revisión e adaptación nos programas municipais para o emprego para incluír a perspectiva de xénero.

[Desenvolvemento: Diseñar un proxecto específico dirixido a mulleres. Adaptar os programas de apoio ao emprendemento aos diferentes momentos e fases para a consolidación real dun negocio ou iniciativa empresarial. Servizo de atención e coidado (servizo de canguros, ludoteca) ofrecido dende o Concello nos procesos de formación para o emprego]

3. Integración da perspectiva de xénero na organización e programación de foros e espazos para o emprego organizados desde o Concello.

[Desenvolvemento: Programas tipo FOCUS e similares. Visibilizar e pór en valor experiencias de emprendemento feminino na organización. Incorporar sesións formativas e informativas para axentes de emprego. Diseño e difusión dunha guía de recomendacións para integrar a perspectiva de xénero nos procesos de selección (linguaxe, imaxe, horarios ou espazos para a conciliación...) dirixida á organización e empresas que acoden].

4. Diseño e divulgación dun catálogo informativo de localización e acceso aos recursos e servizos de formación e orientación para o emprego nas áreas municipais con maior contacto con mulleres.

[Diseño dun mapa de axentes e iniciativas de orientación para o emprego tanto públicas como privadas existentes no concello. Exposición e difusión dende as áreas e departamentos con maior contacto con mulleres]

Obxectivo 2. Promocionar o emprendemento e liderado das mulleres no ámbito laboral.

Descrición

A estratexia para o desenvolvemento deste obxectivo recolle actividades e campañas cos axentes económicos e sociais do territorio, así como a promoción do traballo en rede e o emprendemento liderado por mulleres visibilizando unha rede de profesionais que nace tanto de iniciativas individuais como colectivas.

Medidas

5. Difusión dos programas e iniciativas desenvoltas desde as institucións e organismos da cidade de apoio ao emprendemento das mulleres

[Desenvolvemento: Programas que se están levando a cabo dende institucións como a USC, Cámara de Comercio, executivas..., e, se é o caso, establecer convenios de colaboración co Concello para a súa aplicación. Visibilizar programas como o Woman Emprende+ e Executivas de amadriñamento profesional.]

6. Diseño dunha xornada de visibilización dos novos modelos de liderado con potencial transformador.

[Desenvolvemento: xornada entendida como espazo de encontro e intercambio de experiencias, que inclúa obradoiros, charlas...]

7. Apoio e dinamización dunha rede de mulleres para o intercambio de iniciativas emprendedoras desde os barrios e parroquias.

[Desenvolvemento: Identificación e posta en marcha dunha rede de mulleres para o intercambio de iniciativas emprendedoras e experiencias laborais desde os barrios e parroquias].

Área estratéxica B. Benestar, saúde e calidade de vida

Favorecer o benestar das mulleres, entendendo este non só como o benestar físico ou emocional, senón desde unha perspectiva integral, de enriquecemento persoal e colectivo, que nos reforce e empodere, constitúe un dos eixos vertebradores desta área de traballo.

Ao tempo, trátase de favorecer a inclusión social das mulleres que están en situación de especial vulnerabilidade e prever as causas que a provocan, así como mellorar a calidade de vida das mulleres mediante a promoción de espazos de coñecemento e intercambio de experiencias para abordar as peculiaridades, vivencias e situacións propias.

Do mesmo xeito, recóllense nesta área o ámbito educativo e os espazos de traballo coa infancia e adolescencia, reforzando a comunidade educativa nunha estratexia transformadora para construír unha sociedade inclusiva, corresponsable e sen violencia.

Número medidas da área: 10

Obxectivo 3: Promover o benestar integral das mulleres.

Descrición

Trátase de pór en valor os recursos e servizos existentes, facéndoo máis accesibles ás mulleres, facilitando o seu uso e reforzando o seu papel na sociedade.

Ao tempo, procura implicar as mulleres e a poboación na identificación de necesidades e potencialidades existentes para aumentar o aproveitamento dos recursos e servizos para mellorar a súa calidade de vida.

Identificar novas necesidades e demandas co obxectivo de adaptar as actuacións públicas municipais ás diferentes realidades das mulleres.

Medidas

8. Deseño dun mapa de necesidades das persoas maiores de Compostela.

[Desenvolvemento: Identificación das demandas e necesidades de accesibilidade a vivendas, coidados e apoios desde unha perspectiva de xénero. Enquisa de necesidades, entrevistas, implicando a colectivos veciñais, asociacións etc.]

9. Revisión e adaptación dos mecanismos de accesibilidade e mobilidade das liñas de transporte urbano.

[Desenvolvemento: Revisión e adaptación das liñas de transporte urbano para a adecuación de soportes e plataformas que garantan a plena accesibilidade das persoas con mobilidade reducida. Deseño dunha campaña de sensibilización dirixida a cidadanía dentro dos autobuses e marquesiñas. Revisar e por en valor as suxestións e denuncias que se reciban, e formación obrigada a para responsables técnicos e profesionais de TUSSA.]

10. Elaboración dunha diagnose con perspectiva de xénero sobre a seguridade dos espazos públicos municipais.

[Desenvolvemento: Realizar un diagnóstico sobre os lugares do municipio nos que as persoas detectan maior inseguridade desde unha perspectiva de xénero, atendendo en especial a diversidade funcional e considerando factores como a seguridade persoal ou a seguridade viaria etc., garantindo melloras no alumado]

11. Deseño dun programa de faladoiros e obradoiros para a comprensión das vivencias dos colectivos de mulleres con diversidade funcional.

[Desenvolvemento: As mulleres con diversidade funcional como suxeitos protagonistas e dirixido á cidadanía]

12. Deseño dun protocolo para axilizar e facilitar a obtención do empadramento e outros trámites municipais para a atención sanitaria.

[Desenvolvemento: Trátase de axilizar e darlle preferencia ao trámite para a obtención do empadramento e outra documentación do ámbito municipal necesaria para a atención da tarxeta sanitaria a mulleres en risco de exclusión social e as súas fillas e fillos].

Obxectivo 4: Implicar os homes na promoción da corresponsabilidade.

Descrición

A actuación diríxese a cambiar os estereotipos sobre os que se asentán as diferenzas en canto a distribución

e xestión dos tempos e a dedicación das mulleres aos coidados, que condicionan a súa incorporación ao mundo laboral, o seu desenvolvemento profesional e o pleno desenvolvemento da súa vida privada.

Medidas

13. Deseño dunha campaña de sobre corresponsabilidade na atención e nos coidados dirixida a promover o achegamento da poboación masculina a estes ámbitos.

[Desenvolvemento: Deseño dunha campaña de sensibilización para a cidadanía que inclúa unha xornada de visibilización de iniciativas e espazos de homes a prol da igualdade de xénero, xornada completa, incluír aspectos lúdicos, espazos de encontro e comunicación individual, acto final...]

Obxectivo 5: Aplicar a perspectiva de xénero no ámbito educativo.

Descrición

A estratexia para desenvolver este obxectivo céntrase no espazo educativo e na súa capacidade transformadora a través de actuacións para a sensibilización e da incorporación da perspectiva de xénero na programación das actividades e contidos que se traballan nos centros de ensino. É por iso que o sector da educación adquire especial protagonismo nunha estratexia envolvente e de colaboración co conxunto da comunidade educativa.

Medidas

14. Campaña de sensibilización para traballar a educación con perspectiva de xénero nos centros educativos e socioculturais.

[Desenvolvemento: Programa de accións para a sensibilización das comunidades educativas con material e formación dirixido ás ANPAS e ás directivas dos centros de ensino para o deseño de actividades con perspectiva de xénero. Material formativo lúdico e innovador dirixido ao alumnado e persoas usuarias dos centros socioculturais para traballar e desmontar mitos e crenzas sobre o modelo de socialización diferencial. Facelas protagonistas das accións como suxeitos e creadoras].

15. Ampliación e adaptación dos programas para a prevención da violencia de xénero nos centros de ensino incluíndo accións formativas e de sensibilización sobre educación afectivo sexual.

[Desenvolvemento: Ampliación e adaptación de iniciativas existentes dirixidas ao alumnado de infantil, primaria e secundaria]

16. Identificar e visibilizar as iniciativas existentes a prol da igualdade con perspectiva de xénero nos centros educativos.

[Desenvolvemento: Deseño dun banco de boas prácticas e creación dunha rede de centros educativos do concello pola igualdade. Actividades, programas, proxectos... (comisións de igualdade, proxectos educativos inclusivos e interculturais), promocionando as ferramentas e recursos aos centros do concello].

17. Incorporar criterios de xénero e coeducativos para a dotación de material lúdico-educativo nos centros socioculturais e escolas infantís municipais.

[Desenvolvemento: Dotar os centros socioculturais de material educativo e lúdico (xogos e xoguetes, coleccións, bibliografía...) integrador e inclusivo con perspectiva de xénero. E ir retirando aqueles materiais que reproduzan estereotipos e roles sexistas]

Área estratéxica C. Cultura, deporte e tempo de lecer

Nas cidades do noso contexto cultural, a configuración dos tempos e dos espazos determina a organización da vida da cidadanía. Coñecer o contorno de convivencia nos espazos colectivos, axudará a mellorar as políticas locais para favorecer unha vida mais plena, autónoma e satisfactoria creando contornos que contribúan a unha maior calidade de vida e construíndo un espazo público mais humanizado e amable coas persoas.

O concepto de cultura vai máis aló da acepción referida ao conxunto de coñecementos, valores e patrimonio, tanto material como inmaterial, dunha sociedade. Tamén inclúe unha definición máis ampla que fai referencia a todas as actividades de desfrute para as relacións sociais e o desenvolvemento da vida da cidadanía, un tempo de lecer no que se desenvolven actividades de índole cultural, formativas, educativas, medio ambientais e deportivas de diferente calado. E en relación a estes espazos tamén se producen diferenzas significativas respecto a mulleres e homes.

O deporte constitúe unha actividade lúdica importante para o desenvolvemento de actitudes e relacións sociais, mesturando socialización e saúde persoal. Mais continúa manifestando fendas diferenciais entre mulleres e homes, resultando, tradicionalmente, unha actividade masculina e masculinizada tanto na pre-

senza, na práctica activa, como na participación en eventos. Pola contra, só algunhas actividades veñen sendo consideradas como “femininas” e menos valoradas.

Número medidas da área: 13

Obxectivo 6. Transformar aos centros socioculturais en espazos para a igualdade

18. Organizar os centros socioculturais como servizos públicos de proximidade e a prol da igualdade.

[Desenvolvemento: Transformar estes espazos como puntos de información de proximidade, difusión de iniciativas con perspectiva de xénero, foros abertos de debate, creación de espazos interxeneracionais e de intercambio de saberes. Revisar os criterios nas prescricións técnicas de contratación da xestión de actividades e programas nos CSC incorporando unha porcentaxe de actuacións e actividades dirixidas ao fomento da igualdade con perspectiva de xénero]

19. Integración da perspectiva de xénero nos contidos informativos e formativos do programa de actividades da Rede de Centros Socioculturais

[Desenvolvemento: Incorporación/adaptación do programa de actividades da Rede de Centros Socioculturais con nova oferta temática formativa. Programa permanente e de carácter estable.]

20. Ampliar e consolidar as iniciativas de ocio en familia nos centros socioculturais para a promoción da corresponsabilidade.

[Desenvolvemento: Co obxectivo de favorecer a corresponsabilidade de mulleres e homes, desestacionando e abrindo actividades no rural, e creación de programas municipais que favorezan o desenvolvemento compartido das actividades dirixidas ás familias]

Obxectivo 7: Promocionar a creación cultural e artística desde as mulleres

Descrición

Trátase de visibilizar as creacións e producións artísticas de mulleres que habitualmente están invisibilizadas ou afastadas dos círculos de difusión cultural, ao tempo que darlle protagonismo ás mulleres creadoras e intérpretes nas actividades e programas deseñados.

Medidas

21. Creación dunha liña de axuda para mulleres creadoras profesionais e/ou interesadas na produción artística e cultural.

[Desenvolvemento: Bolsas para produción e investigación, tanto para iniciativas individuais como colectivas. Que as creacións poidan reverter no Concello]

22. Identificación e colaboración coas iniciativas culturais vinculadas a espazos municipais para a creación dun viveiro dirixido a mulleres creadoras.

[Desenvolvemento: Identificar espazos existentes nos que se desenvolva actividade creativa e establecer unha colaboración para facilitar o acceso e uso do espazo a mulleres creadoras]

23. Establecemento de criterios de selección e participación paritaria nos ciclos e certames culturais organizados polo Concello.

[Desenvolvemento: Deseño de protocolos e criterios con perspectiva de xénero para favorecer a representación equilibrada de mulleres e homes na promoción cultural desenvolvida dende o Concello]

Obxectivo 8: Promover a práctica deportiva en clave de igualdade de xénero

Descrición

Neste apartado recóllese propostas dirixidas a facilitar o acceso das mulleres aos espazos e equipamentos deportivos, adaptándoas ás súas peculiaridades e necesidades físicas. Ao tempo, aborda o traballo sobre os estereotipos de xénero e a visibilización das mulleres no deporte a través do deseño de actividades dirixidas a promover o empoderamento das mulleres.

Medidas

24. Campaña de sensibilización nos centros de ensino para o coñecemento e práctica de actividades deportivas inclusivas.

[Desenvolvemento: Divulgación nos centros de ensino de experiencias de actividades deportivas en clave de integración coa participación de clubs, federacións etc. Campaña dirixida a nenas e nenos.]

25. Revisión e adecuación das instalacións deportivas municipais para a práctica deportiva das mulleres.

[Desenvolvemento: Incorporación da perspectiva de xénero na revisión para adecualas ás distintas franxas de idade. Facer partícipes as mulleres deportistas do deseño e contraste de necesidades sobre dotación de material, adecuación de tamaños, alturas, mais aló de instalacións para o aseo.]

26. Programación dentro da oferta deportiva municipal dun campus mixto para favorecer a participación de nenas e mozas nas disciplinas tradicionalmente masculinizadas.

27. Deseño dunha campaña sobre mulleres no deporte.

[Desenvolvemento: Programa de “referentes” ou “mentoras” dirixido ao ámbito deportivo para visibilizar as mulleres no deporte e crear figuras de referencia para a cidadanía]

Obxectivo 9: Organizar os tempos e usos dos espazos da cidade

Descrición

Horarios e calendarios regulan o día a día e establecen os ritmos de mulleres e homes. En función do uso que fagamos deles definiremos os nosos comportamentos e hábitos sociais. Non todas as persoas empregan o seu tempo da mesma forma establecéndose desigualdades entre unhas e outros segundo a finalidade e prioridades que marcan as nosas experiencias vitais. Trátase, pois, de incorporar a dimensión temporal na análise das desigualdades de xénero e no deseño das políticas municipais.

Medidas

28. Elaboración dunha diagnose de horarios e programación das actividades organizadas desde o Concello para a súa adaptación en clave de corresponsabilidade.

[Desenvolvemento: Análise das necesidades e opinións respecto de horarios de programación cultural e deportiva no concello coa finalidade de melloralas en termos de horarios, contidos e servizos de apoio ao coidado e de participación das familias e das mulleres nas actividades e programas culturais e de ocio.]

29. Deseño dun protocolo dos espazos e equipamentos destinados a actividades lúdicas e culturais con criterios amables coa infancia e outros colectivos sociais.

[Desenvolvemento: Deseño e aplicación de criterios que regulen o deseño de espazos e os equipamentos (amables coa infancia e outro tipo de colectivos con necesidades específicas) na programación das actividades municipais.]

30. Revisión e adaptación das normas reguladoras de acceso e apertura dos espazos educativos municipais fóra do horario lectivo.

Área estratéxica D. Empoderamento. Participación e asociacionismo

O empoderamento das mulleres e a súa participación en igualdade de condicións na toma de decisións así como no acceso ao poder resulta fundamental para a consecución do obxectivo dunha sociedade en igualdade. O empoderamento debe ser entendido como un proceso facilitador do acceso aos recursos colectivos,

así como para o desenvolvemento das capacidades individuais fundamentais para garantir a participación na comunidade a nivel económico, social e político. Ao tempo, o empoderamento das organizacións de mulleres debe ser unha estratexia dirixida a todos os ámbitos nos que falemos de benestar, xustiza e liberdade. Dende os poderes públicos, e no caso que nos ocupa dende os servizos municipais, pola súa proximidade ás mulleres, debe fomentarse e posibilitarse unha maior participación cidadá, potenciando un tecido asociativo forte e activo no seu territorio

Número medidas da área: 16

Obxectivo 10. Fortalecer o tecido asociativo de mulleres e os colectivos pola igualdade.

Descrición

Trátase de reforzar ao tecido de mulleres desde a perspectiva do pensamento e actitude feministas a través da participación, a creación de vínculos e a construción colectiva de coñecementos. As medidas pretenden facilitar e apoiar a creación de espazos nos que as asociacións de mulleres ou feministas poidan tomar contacto co ámbito público, empoderarse e relacionarse no seu contorno con quen comparte as súas inquietudes e desenvolver actividades que incidan nos cambios.

Ao tempo, preténdese facilitar o coñecemento da participación dos colectivos de mulleres en todos os ámbitos e fomentar e fortalecer o asociacionismo, a coordinación, a formación con perspectiva de xénero e o seu empoderamento, impulsando alianzas e redes pola igualdade.

Medidas

31. Deseño dun mapa de iniciativas a prol da igualdade de xénero para favorecer a creación de redes e recursos compartidos.

[Desenvolvemento: Trátase de visibilizar a participación e a diversidade das mulleres nos espazos (formais e informais). Prestar atención aos diferentes axentes, asociacións, colectivos e grupos de mulleres. Identificación nunha Rede de mulleres e colectivos minoritarios de Compostela dirixido a reforzar e empoderar a súa capacidade mediadora. (Intervención conxunta desde os centros educativos, asociacións dos barrios, centros socioculturais, entre outras, dinamización da comunidade, formación como mediadoras interculturais para facilitar a integración doutras mulleres)]

32. Reactivación do Consello Municipal das Mulleres.

[Desenvolvemento: Reformulación do contido e criterios do Consello ou, se é o caso, dun espazo de traballo e diálogo permanente entre Concello e colectivos para o deseño de actuacións. Dotar de carácter vinculante]

33. Posta en marcha dun proceso participativo para o deseño do modelo da Casa das Mulleres.

[Desenvolvemento: Facer partícipes os colectivos e grupos de mulleres que realizan a súa actividade a prol da igualdade e con perspectiva de xénero no deseño de contidos e organización da Casa das Mulleres. Proceso participativo para adecuar a Casa ás necesidades reais das usuarias].

34. Facilitar o acceso e uso das mulleres aos locais sociais e centros socioculturais.

[Desenvolvemento: Estudo de tempos e usos dos centros do rural para adecualos ás necesidades das mulleres e que sirvan como espazo para a formación e lugares de encontro. Aproveitamento e posta en valor dos centros socioculturais e locais sociais como espazos de encontro e traballo dos colectivos de mulleres prestando especial atención aos colectivos de mulleres no rural e ás súas necesidades específicas].

35. Deseño de accións formativas e dotación de recursos en materia de igualdade dirixa ao tecido asociativo de mulleres do concello

[Desenvolvemento: Fornecer o tecido asociativo de mulleres a través de formación en materia de xénero, feminismo, igualdade, políticas de igualdade, linguaxe inclusiva, diversidade e capacitación para unha xestión efectiva dos seus programas de acción e actividades]

36. Deseño dunhas xornadas de xénero para visibilización das diferentes iniciativas asociativas.

[Desenvolvemento: Deseñadas como un espazo de comunicación, encontro, difusión, formación e información: mesas de traballo, debate, experiencias con perspectiva de xénero. Ciclos permanente e de carácter temático].

37. Romaría asociativa “Compostela cidade igualitaria”. Sensibilización e visibilización do traballo a prol da igualdade de xénero desde os colectivos e tecido asociativo do concello.

[Desenvolvemento: Actividade de visibilización do tecido asociativo de mulleres na rúa coa instalación dun espazo de feira-romaría no que as diferentes asociacións e entidades poidan amosar o seu traballo, así como unha carpa participativa].

Obxectivo 11: Incorporar a perspectiva de xénero no funcionamento das asociacións e colectivos sociais

Descrición

Dinamizar, apoiar e cooperar co tecido social compostelán, desenvolvendo un programa formativo con perspectiva de xénero e potenciando actitudes activas de transformación, encamiñadas a lograr o recoñecemento e unha maior participación das mulleres dentro dos colectivos.

Medidas

38. Deseño, e aplicación, de criterios para o funcionamento dos consellos municipais con perspectiva de xénero.

[Desenvolvemento: Protocolos de aplicación, e adaptación se é o caso, ao conxunto dos consellos municipais ou outros espazos de participación dependentes do Concello, que recollan, entre outras, a participación paritaria de mulleres a aplicación de criterios de xénero no seu funcionamento, coa excepción do Consello Municipal das Mulleres].

39. Accións formativas dirixidas ao tecido asociativo do concello para mellorar e garantir a participación social das mulleres.

[Desenvolvemento: Formación específica en materia de xestión das asembleas e reunións para favorecer a conciliación e a corresponsabilidade, organización de espazos e actividades, uso de linguaxe inclusiva etc.].

40. Deseño dunha caixa de ferramentas de xestión e organización con perspectiva de xénero dirixida ás asociación.

[Desenvolvemento: Caixón de contidos tipo modelos e documentación do Concello, comunicados ou escritos de uso común, modelos de estatutos, actas, convocatorias... Deseño de protocolos e ferramentas como guías dirixidas a dinamizar as entidades con perspectiva de xénero e linguaxe inclusiva].

41. Actualización de datos para coñecer a presenza e tipo de participación das mulleres nas entidades asociativas.

[Desenvolvemento: Redefinir e incrementar os criterios de recollida de datos no rexistro de asociacións municipais co obxectivo de visibilizar a participación sociocomunitaria das mulleres no tecido asociativo local].

Obxectivo 12: Liña de acción C. Facilitar o empoderamento e o liderado das mulleres desde os seus espazos cotiáns.

Descrición

Visibilizar e recoñecer as mulleres nos espazos públicos próximos, nas rúas, nos barrios, nas prazas..., adquirir especial importancia xa que é a esfera na que estamos máis familiarizadas e onde despregamos as nosas habilidades de participación como xestoras sociais. Inclúe tamén unha estratexia dirixida ao empoderamento das asociacións de mulleres nos programas municipais dirixidos á cidadanía.

Medidas

42. Deseño dun programa de actividades para mellora do benestar individual e colectivo dirixido ás mulleres do rural.

[Desenvolvemento: Actividades de empoderamento persoal e colectivo e ampliación ao conxunto de parroquias do ámbito rural.]

43. Analizar e garantir a equidade de xénero no nomenclátor da cidade.

[Desenvolvemento: Ordenanza municipal que, tanto nas modificacións como nas novas incorporacións (prazas, rúas, edificios e espazos públicos) garanta o equilibrio de representatividade e favoreza a incorporación de referencias a mulleres destacadas nas artes, cultura, deporte ao tempo que mulleres anónimas vinculadas con barrios, espazos significativos, etc.].

Obxectivo 13: Facer de Compostela unha cidade das mulleres. Cidade igualitaria e libre de violencia machista**Descrición**

Coñecer, identificar e erradicar as diversas formas de violencia exercida contra as mulleres ao tempo que promover un pacto local pola non violencia machista, identificando, coordinando e visibilizando os recursos que poidan axudar a detectar e prever situacións de violencia de xénero.

Medidas

44. Posta en marcha do Observatorio de Igualdade como instrumento para garantir a implementación do mainstreaming de xénero nas actuacións da administración local.

[Desenvolvemento: Dotación de recursos materiais e persoal especializado para a posta en marcha do Observatorio de Igualdade Municipal].

45. Deseño dunha campaña de sensibilización e prevención das violencias machistas nos espazos públicos.

[Desenvolvemento: Unha campaña con carácter permanente, con especial incidencia na mocidade. Identificación e sinalización permanente de espazos públicos como “non tolerantes” coas violencias machistas. Promover a sensibilización e visibilización nos espazos lúdicos e festivos incidindo nos comportamentos libres de violencia].

46. Programa dirixido á hostalería e comercio para a creación dunha rede de espazos referentes no concello contra as violencias machistas.

[Desenvolvemento: Campaña de sensibilización para implicar estes sectores como espazos libres de violencia machista].

Área estratéxica E. Administración Local

A Administración Local, o Concello, cómpre que sexa a organización referente na aplicación dun modelo respectuoso coa igualdade no seu plano organizativo e na planificación das súas políticas. Neste sentido convén traballar na reformulación dun cambio de modelo da cultura organizativa atendendo ás diferenzas de xénero e adaptada ás realidades do persoal municipal.

Capacitar tecnicamente, formar e adaptar os recursos humanos e materiais do Concello, así como crear novas formas de traballo baseadas na colaboración e cooperación entre áreas municipais serán algunhas das actuacións recollidas nesta área.

Ao tempo cómpre establecer un liderado forte e decidido desde a institución municipal que facilite un mellor aproveitamento das sinerxías existentes na posta en marcha das actuacións recollidas n o IV Plan de xeito que a promoción da igualdade sexa un contido transversal no ámbito municipal.

Número medidas da área: 12

Obxectivo 14: Reforzar a Área de Igualdade: sensibilización, traballo en rede e recursos para o mainstreaming de xénero.

Descrición

As propostas recollidas nesta área diríxense a deseñar unha estratexia de visibilización e posta en valor da Área de Igualdade. Ao tempo orienta á área no seu labor dinamizador cos departamento e servizos municipais para que se impliquen no desenvolvemento do Plan e na aplicación dun enfoque transformador na acción municipal para incluír o enfoque de xénero nas políticas públicas, programas, proxectos e actividades.

Medidas

47. Deseño dunha estratexia de visibilización e difusión da Área de Igualdade.

[Desenvolvemento: Deseño dun espazo web propio de traballo e divulgación da Concellería de Igualdade como ferramenta de comunicación propia. Campaña de difusión dirixida ás mulleres, informando sobre recursos da Concellería e da Área de Igualdade. Achegamento aos espazos relacionais e cotiáns das mulleres, con especial incidencia no medio rural e nos barrios.]

48. Incorporar dinámicas de traballo colaborativas e creación dun espazo para o encontro da área de igualdade con outros departamentos municipais.

[Desenvolvemento: Favorecer espazos de dinamización de traballo, encontros informais, posta en común...]

49. Adaptación e mellora dos instrumentos municipais de sistematización e rexistro de datos de casos e persoas usuarias do CIM.

[Desenvolvemento: Revisión e adaptación das aplicacións e ferramentas de recollida de información (XIESS) contando coas necesidades detectadas polo persoal da propia unidade]

Obxectivo 15: Promover a capacitación do persoal e o deseño e aplicación de ferramentas e instrumentos para a integración da perspectiva de xénero na Administración Local

Descrición

As accións para a sensibilización e capacitación do persoal municipal e responsables políticos precisan dunha formación programada e adaptada ás necesidades concretas dos servizos e funcións que se desenvolven que inclúa o enfoque de xénero nos planes de mellora da xestión pública.

Ao tempo recóllese medidas para desagregar a información municipal por sexo como instrumento que facilita o coñecemento, e a procura e o tratamento de información para implantar ferramentas que permitan deseñar e avaliar as políticas de igualdade no Concello.

A maiores inclúe propostas dirixidas a introducir a perspectiva de xénero nos principais procedementos municipais, como é o caso das subvencións e das contratacións.

Medidas

50. Incluír no plan de formación municipal módulos de igualdade para capacitar o persoal do Concello na implementación do mainstreaming de xénero.

[Desenvolvemento: Formación en igualdade con carácter obrigatorio para o persoal municipal, que inclúa formación específica na abordaxe dos procedementos e vulneracións dos dereitos das mulleres con dificultades de inclusión]

51. Garantir a incorporación da perspectiva de xénero na produción de información e na análise estatística de carácter municipal.

[Desenvolvemento: Incorporando nas estatísticas de actividades, persoas usuarias e participantes nos programas desenvoltoas polas concellerías, datos desagregados por sexo. Adaptar aplicacións técnicas/ferramentas. Con especial atención a áreas como emprego incorporando a perspectiva de xénero nas ferramentas de análise e recollida de datos de todos os programas de formación e emprego].

52. Incorporar criterios de xénero nos pregos de condicións de contratacións e nas convocatorias e ordes de axudas dos diferentes departamentos municipais.

[Desenvolvemento: Deseño dun protocolo de actuación coordinado coa área de igualdade e organización dunha sesión formativa para aplicalo que resulte facilitadora e efectiva ao persoal municipal]

53. Deseño dun plan de comunicación do Concello con perspectiva de xénero.

[Desenvolvemento: Plan de comunicación integral para protocolizar todos os niveis de uso da linguaxe (oral, escrita, visual...) e trasladar o compromiso municipal coa igualdade de xénero]

Obxectivo 16: Garantir a aplicación de criterios de xénero nos órganos de decisión internos do Concello

Descrición

Integrar a perspectiva de igualdade de oportunidades nos espazos de participación e nos procedementos administrativos.

Medidas

54. Favorecer a participación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección, concursos, oposicións, xurados etc.

[Desenvolvemento: Establecendo de cotas de representación en organismos como comisións internas e Xunta de Persoal para cumprir co criterio de paridade].

55. Revisión, adaptación e aplicación de criterios de xénero no modelo de avaliación do desempeño do Concello.

56. Revisar e adecuar os criterios de selección, acceso e promoción do persoal municipal para garantir o equilibrio de xénero.

[Desenvolvemento: deseño de accións positivas para a incorporación igualitaria de mulleres e homes no desempeño de funcións, no acceso a cargos directivos ou xefaturas].

Obxectivo 17: Cumprir os dereitos e recoñecer as medidas para a corresponsabilidade e a conciliación no ámbito laboral

Medidas

57. Facer efectivas as medidas en materia de conciliación e corresponsabilidade do persoal municipal

[Desenvolvemento: Estudo e aplicación da normativa laboral, mellorar e aprobar medidas en materia de conciliación e corresponsabilidade do persoal municipal. Na actualidade non hai recoñecemento na aplicación dos dereitos para a conciliación de outros modelos de paternidade/maternidade que non sexan os heteronormativos- Cuestións como a adopción non están aplicándose]

Obxectivo 18: Diseñar os espazos de atención á cidadanía como lugares amigables coa diversidade

58. Adecuar os espazos de traballo e de atención ao público na súa configuración e ocupación do lugar de traballo.

[Desenvolvemento: Reorganización do espazo de traballo e de atención ao público visibilizando a traballadoras e traballadores nas mesmas condicións. Nos servizos con maior desequilibrio reorganizar espazos. Identificar, adecuar e sinalizar os espazos das instalacións municipais para o acceso de persoas con cadeiras de rodas e carriños de bebés. Revisión e adaptación dos espazos de espera e de atencións ao público (mobiliario, luz, espazos, información..) adaptándoos ás necesidades de mulleres lactantes, infancia, maiores, etc. Diseñar nas instalacións municipais con maior presenza de crianzas espazos para cambiadores de bebés. No caso de facerse nos baños dotar dos ditos dispositivos tamén os baños dos homes]

5.3 Fichas de desenvolvemento de medidas

Área estratéxica A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais

Medida 1. Formación específica en materia laboral para persoal técnico municipal (áreas de orientación ao emprego e desenvolvemento económico)

Obxectivo 1. Incorporar a perspectiva de xénero nos programas de formación e orientación ao emprego e na promoción de iniciativas empresarias.

En que consiste?

- Incorporar a perspectiva de xénero nas actividades e dinámicas de traballo que desenvolven as distintas áreas municipais do Concello.
- Implicar o persoal das áreas de emprego e desenvolvemento económico para introducir o maistreaing de xénero no deseño e desenvolvemento dos programas municipais.
- Mellorar a información dirixida ás mulleres en materia laboral, adaptándoa ás necesidades e demandas específicas.

Que obxectivos persegue?

- Achegar información actualizada en materia de lexislación laboral e dereitos das mulleres no emprego.
- Proporcionar ao servizo municipal de orientación ao emprego e desenvolvemento económico formación con enfoque de xénero nas actividades de asesoramento e orientación laboral.
- Aplicar un enfoque de xénero ante a orientación para o mercado laboral.

Como desenvolver esta actuación?

Organización de seminarios ou obradoiros prácticos dirixidos ao persoal municipal, segundo diferentes itinerarios formativos e adaptado ao nivel de coñecementos previos e funcións que se desenvolven. Incluír estas accións dentro do plan de formación municipal.

Algúns dos contidos que se poderían recoller nas sesións formativas:

- A perspectiva de xénero na atención sociolaboral.
- O mercado laboral co perspectiva de xénero. Segregación horizontal e vertical. Teito de cristal e fenda salarial.

-
- Exclusión social e xénero. Feminización da pobreza. Factores que determinan a exclusión social das mulleres.
 - A intervención sociolaboral para a inserción laboral das mulleres. Ferramentas para a incorporación da perspectiva de xénero na atención sociolaboral.
 - Lexislación laboral en materia de igualdade, corresponsabilidade e conciliación.
-

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Introducción del enfoque de género en la orientación laboral. Red Acoge.
<http://www.redacoge.org/mm/file/2015/Intervenci%C3%B3n%20Social/Enfoquegenero.pdf>
 - Metodologías y servicios de inserción desde un enfoque de género. Fundación Mujeres.
<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/8454/documento.pdf>
 - Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica. Instituto Andaluz de la Mujer.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/component/remository/func-start-down/1258/?Itemid=71>
 - Inventario de buenas prácticas en mainstreaming de género. Instituto Andaluz de la Muller
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/component/remository/func-start-down/1267/?Itemid=71>
 - Proyecto Olympia de Gouges. Buenas prácticas y auditoría de género: instrumentos para políticas locales. Diputació de Barcelona.
<http://www.diba.es/olympiadegouges/castellano/imatges/LlibreOlympiaCAST.pdf>
 - Guía para a xestión das políticas locais nos gobernos dos concellos de menos de 10.000 habitantes. Federación Española de Municipios y Provincias. FEMP.
<http://www.femp.es/files/566-183-archivo/Guia para la gestion de la Igualdad en pequeños municipios.pdf>
-

Persoas destinatarias

Persoal municipal adscrito ao de Servizo de Apoio á Empresa (SEA) das áreas de información e orientación ao emprego, comercio e empresas e ás áreas de formación e do Servizo Local de Emprego

Temporalización

2018-2020: deseño organización e desenvolvemento de accións formativas. Consolidación das accións formativas (contidos, docencia, duración, calendario) e oferta dentro do Plan de formación municipal.

Responsables

Servizo Municipal de Apoio á Empresa, Área de Igualdade, Persoal e Recursos Humanos.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de accións formativas ofrecidas.
- Número de prazas.
- Número de persoas asistentes (persoal municipal da área de orientación e servizos de apoio ao emprego e servizos económicos, datos por sexo e funcións desempeñadas).

Indicadores de impacto:

- Número de actividades ou programas municipais adaptados ou deseñados con perspectiva de xénero.
- Número de mulleres participantes.
- Número de iniciativas empresariais emprendidas por mulleres.

Orzamento (cantidade estimada)

Deseño dunha programación formativa, con carácter anual: 4500 euros

Medida 2. Revisión e adaptación nos programas municipais para o emprego para incluír a perspectiva de xénero.

Obxectivo 1. Incorporar a perspectiva de xénero nos programas de formación e orientación ao emprego e na promoción de iniciativas empresarias

En que consiste?

Trátase de deseñar programas formativos e de orientación ao emprego que faciliten e fomenten a constitución de iniciativas empresariais promovidas por mulleres, mediante módulos de formación adaptados ás características do mercado laboral do concello de Santiago e/ou área de influencia. Entre outros, pódese traballar contidos vinculados cos trámites para a constitución dun negocio, adquisición de habilidades transversais e para a innovación e pautas para fomentar a cooperación e o traballo en rede de mulleres. Tamén para trasladar a fórmula cooperativa e a creación de emprego colectivos

Ao tempo, nos itinerarios de orientación para o acceso ao mercado laboral, pódense incluír módulo formativo e de asesoramento onde recoller aspectos para dar a coñecer a lexislación en materia laboral e dereitos das mulleres, naqueles aspectos relacionados co acoso laboral e o acoso por razón de sexo.

Nos espazos de formación e talleres de orientación estudar a demanda e necesidades das mulleres para facilitar a conciliación, ofrecendo servizos e recursos que faciliten a súa participación (horarios, bonos de transporte e comida, servizo de coidado de menores).

Que obxectivos persegue?

- Adaptar os programas de apoio e asesoramento ao emprendemento aos diferentes momentos e fases para a consolidación real dun negocio ou iniciativa empresarial.
- Achegar información actualizada en materia de lexislación laboral e dereitos das mulleres.
- Proporcionar ao servizo municipal de orientación ao emprego e desenvolvemento económico formación con enfoque de xénero nas actividades de asesoramento e orientación laboral.
- Sensibilizar o persoal técnico cara á formación en materia de igualdade.
- Deseñar proxectos personalizados de inserción adaptados, prestando atención á dobre discriminación (mulleres novas, con discapacidade, migrantes etc).

Como desenvolver esta actuación?

Deseño e adaptación de actividades e programas desenvoltos desde unha perspectiva de xénero. Oferta de actividades formativas e de orientación ao emprego de módulos específicos dirixidos a mulleres (identificación previa de grupos ou mulleres).

A captación de persoas destinatarias require, nalgún caso, de accións concretas de sensibilización e motivación, sobre todo no caso de moitas mulleres que no seu ámbito cotián non chegan a coñecer os proxectos, non contemplan a posibilidade de participar en certas accións ou non se senten capacitadas para participar. É importante identificar os ámbitos nos que se moven ou relacionan e establecer mecanismos de captación diferentes aos establecidos polos dispositivos habituais dos servizos de inserción.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- La perspectiva de género en proyectos. Equal de Inserción
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/85.pdf>.

Persoas destinatarias

Mulleres demandantes de emprego

Temporalización

2017: deseño das accións formativas e de orientación ao emprego (contidos, docencia, duración, calendario)

2018-2020: oferta e desenvolvemento das actividades.

Responsables

Servizo Municipal de Apoio á Empresa e Área de Igualdade.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de accións actividades ofrecidas.
- Número de prazas ofrecidas.
- Número de mulleres participantes.

Indicadores de impacto:

- Número de actividades ou programas municipais adaptadas ou deseñadas con perspectiva de xénero.
- Número de iniciativas empresariais emprendidas por mulleres.

Orzamento (cantidade estimada)

Incluír dentro do prego de prescricións técnicas os criterios puntuables con enfoque de xénero nas actividades.

Medida 3. Integración da perspectiva de xénero na organización e programación de foros e espazos para o emprego organizados desde o Concello.

Obxectivo 1: Incorporar a perspectiva de xénero nos programas de formación e orientación ao emprego e na promoción de iniciativas empresarias

En que consiste?

Os espazos de intermediación para o emprego, feiras de emprendemento e iniciativas de promoción resultan lugares atractivos para saber das tendencias e coñecer, de primeira man, experiencias e demandas para o emprego. Estes espazos teñen un importante impacto na poboación.

As experiencias deste tipo en Compostela foron materializadas en eventos como o FOCUS, feira para o emprego onde se combinan diferentes actividades, desde iniciativas emprendedoras, mesas de debate sobre tendencias e experiencias no mercado de traballo, cualificación e emprendemento e espazos de contacto de para a procura e selección de persoal.

É neste conxunto de actividades onde propónse intervir para que sexan organizadas e deseñadas desde unha perspectiva de xénero, o que nos permitiría, entre outras, contar e intervir nos seguintes espazos:

- Coñecer o número de mulleres e homes que visitan a feira.
- Organizar os espazos desde a perspectiva de mulleres e persoas con necesidades de accesibilidade.
- Visibilizar as iniciativas de emprendemento desde mulleres (en número, diversidade, visibilidade e ocupación de espazos...).
- Utilizar unha linguaxe inclusiva.
- Deseñar procesos de selección con perspectiva de xénero: horarios adaptados ás necesidades das mulleres, formularios, imaxes, información non sexista...).

En definitiva, trátase de definir e validar un modelo de deseño de iniciativas para a promoción e divulgación do emprego que fortaleza o liderado das mulleres, incorporando a perspectiva de xénero e rompendo a actual masculinización das redes e foros empresariais.

Que obxectivos persegue?

- Por en valor estes espazos como escaparates para a promoción da actividade empresarial das mulleres contribuíndo á visibilidade das iniciativas e facilitando as relacións empresariais, as alianzas e o traballo en rede.
- Sensibilizar as empresas e mudar as formas de organizar procesos de selección para o emprego fóra de elementos nos que se reproduce un modelo sexista.
- Deseñar unha guía ou protocolo dirixido a empresas e axentes mediadores onde establecer os procedementos e sistemas de selección e orientación laboral en clave de igualdade, para realizar, entre outras, entrevistas e valoracións profesionais non discriminatorias e respectuosas garantindo que as actividades, recursos e ferramentas están deseñadas de forma ordenada e obxectiva.

Como desenvolver esta actuación?

Deseñando as actuacións que se queren desenvolver desde unha perspectiva de xénero. Recollendo as valoracións nos pregos técnicos que debe cumprir a empresa ou empresas organizadoras dos eventos

e actividades. Deseñando os protocolos e mantendo xuntanzas de traballo coas entidades e empresas participantes para a súa adaptación, posta en marcha e execución.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Procesos de selección con perspectiva de género na empresa. Boletín Igualdad en la Empresa. Ministerio de Servicios Sociales, Sanidad e Igualdad.
http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_20_seleccion.pdf
-

Persoas destinatarias

Empresas, profesionais, servizos de mediación laboral que participan nos espazos

Temporalización

2018: deseño do protocolo ou guieiro de ordenación e recomendacións de organización de espazos contidos, participación de axentes e entidades. Estudo para a incorporación, na parte correspondente, no prego de condicións técnicas, para a organización das feiras con perspectiva de xénero.

2019: Aplicación

Responsables

Servizo Municipal de Apoio á Empresa e Área de Igualdade.

indicadores de seguimento:

- Iniciativas de emprendemento con participación de mulleres participantes nas feiras.
 - Mesas ou talleres realizados onde se aborden debates sobre mulleres e emprego.
 - Número de participantes na feira desagregados por sexo.
 - Número de participantes nos procesos de selección desagregados por sexo.
 - Mulleres que atoparon emprego.
 - Folletos e ferramentas empregadas deseñados con linguaxe inclusiva.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Deseño de protocolos, modelos de materiais, edición de material divulgativo e accións derivadas 12.000 euros.

Medida 4. Deseño dun catálogo informativo de localización e acceso aos servizos de formación e orientación para o emprego desde as áreas municipais con maior contacto con mulleres

Obxectivo 1. Incorporar a perspectiva de xénero nos programas de formación e orientación ao emprego e na promoción de iniciativas empresarias

En que consiste?

Trátase de aproveitar os servizos de benestar e igualdade (e outros que se identifiquen), porta de entrada e de acceso a información das mulleres, a respecto dos recursos da área de orientación e formación para o emprego existentes.

A localización dos servizos de orientación e formación para o emprego lonxe do centro, nunha localización pouco visible, obriga a moitas usuarias a desprazarse. Considerando que as mulleres acoden ao servizos de benestar como principais usuarias e moitas delas requiren de información para o acceso ao mercado laboral poderíase aproveitar este contacto para informar da oferta de servizos para o emprego, de onde se localizan e do seu horario, mesmo dunha guía das liñas de transporte urbano para chegar (tendo en conta que a maioría das mulleres poden carecer de permiso de conducir ou non dispor dun vehículo).

Propónse así a recompilación de información e o deseño dunha guía de acceso a estes servizos. Poderíase mesmo recompilar información doutros servizos públicos, non necesariamente de carácter municipal (INEM, Servizo Galego de Colocación).

Que obxectivos persegue?

- Facilitar a integración laboral das mulleres.
- Achegar información actualizada e accesible ás mulleres sobre os recursos para o emprego.
- Facilitar a mobilidade e acceso das mulleres a estes servizos.
- Visibilizar as áreas municipais de maior utilidade para as mulleres.
- Coordinar diferentes departamentos municipais nunha lóxica de traballo colaborativo.

Como desenvolver esta actuación?

Recompilar información dos servizos (que ofrece, localización, liñas de transporte e frecuencias, horarios, teléfonos) e deseñar carteis ou dípticos redactados nunha linguaxe clara e accesible para facilitar a súa comprensión.

Os dípticos poderíanse localizar nos espazos e puntos de información nos servizos municipais máis demandados (Padrón, Benestar, Igualdade-CIM, Educación...)

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Unidades de Empleo de Mujeres. Instituto Andaluz de la Mujer.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/iam/unidades-de-empleo-de-mujeres>

Persoas destinatarias

Mulleres que acceden aos servizos municipais na procura de información vinculada a departamentos con maior presenza de mulleres usuarias: Benestar, Igualdade, Migración, Padrón.

Temporalización

2018: poderíase facer no primeiro semestre comezando pola recompilación de información, deseño de díptico ou cartel, charla ao persoal municipal para a mellor o traslado de información e a distribución ou colocación de material nos espazos máis accesibles e visibles.

Responsables

Servizo Municipal de Apoio á Empresa, Área de Igualdade, Atención á Cidadanía, Benestar.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de carteis e dípticos repartidos.
- Número de servizos que se suman á difusión.
- Número de persoas asistentes (persoal municipal da área de orientación ao emprego e formación).

Indicadores de impacto:

- Número de mulleres que acoden aos servizos de emprego.
- Nivel de satisfacción do servizo.

Orzamento (cantidade estimada)

É unha actuación sen custo asociado, salvo que se considere preciso contratar a un equipo externo para a edición de material divulgativo (1.000€) .

Medida 5. Difusión dos programas e iniciativas desenvoltas desde as institucións e organismos da cidade de apoio ao emprendemento das mulleres

Obxectivo 2. Promocionar o emprendemento e liderado das mulleres no ámbito laboral

En que consiste?

En identificar, recoller, e trasladar información ás mulleres interesadas respecto dos programas e iniciativas dirixidas ao emprendemento das mulleres que as diferentes institucións públicas e privadas do concello desenvolven.

Entidades como a USC, Cámara de Comercio, Xunta, colectivos de mulleres profesionais e entidades de economía social, entre outras, deseñan programas propios dirixidos a mulleres, ás veces pouco coñecidos ou divulgados. Trátase de converter o Concello nun servizo útil para prestar información e nun nexo de conexión, nunha estratexia colaborativa entre organismos que redunde na mellora da empregabilidade das mulleres.

Esta medida implica recompilar a información e difundila a través das canles e ferramentas presenciais ou a través das redes para así deseñar a colaboración para implementar os programas e a oferta dentro das actividades municipais, adaptándoas ás necesidades e requirimentos do servizo municipal e ao perfil de mulleres sobre o que se traballa

Que obxectivos persegue?

- Facilitar o acceso das mulleres as iniciativas programa para o emprendemento.
- Visibilizar a rede de promoción económica e para o emprego, na súa función de asesoramento e información respecto dos recursos que hai no concello para a promoción laboral das mulleres.
- Coordinar a diferentes institucións e iniciativas nunha lóxica de traballo colaborativo.

Como desenvolver esta actuación?

Recompilar información dos programas e servizos que existen. Intercambiar información coas persoas responsables dos proxectos para coñecelos de primeira e poder trasladar información de forma máis clara. Mesmo se pode organizar unha mesa de traballo ou xornada conxunta de divulgación e presentación das actividades.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Programa Woman Emprende. Universidade de Santiago de Compostela

<http://www.womanemprende.org/>

- Executivas de Galicia
<http://executivasdeg Galicia.org>
- Programa Apoio Empresarial a Mulleres. Cámara de Comercio de Santiago
<http://www.camara.es/creacion-de-empresas/apoyo-empresarial-las-mujeres>
<http://empresarias.camara.es/>

Persoas destinatarias

Mulleres que acceden aos servizos municipais de emprego a través da web ou das instalacións municipais

Temporalización

2018: pódese facer nos primeiros meses comezando pola recompilación de información e mantendo contacto e visitando os proxectos e actividades programadas

Responsables

Servizo Municipal de Apoio á Empresa e Área de Igualdade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de iniciativas identificadas.
- Número de servizos que se suman á difusión.
- Número de visitas da web municipal.
- Número de persoas asistentes (persoal municipal da área de orientación ao emprego e formación).

Indicadores de impacto:

- Número de mulleres que acoden aos servizos de emprego e preguntan pola información.
- Número de mulleres que participan nos programas en seguintes edicións.
- Número de mulleres que inician unha actividade económica nos seguintes anos.

Orzamento

É unha actuación sen custo asociado

Medida 6. Deseño dunha xornada de visibilización dos novos modelos de liderado con potencial transformador

Obxectivo 2. Promocionar o emprendemento e liderado das mulleres no ámbito laboral

Que obxectivos persegue?

- Promover a participación das mulleres nos espazos de poder e toma de decisións.
- Impulsar e consolidar o empoderamento e o liderado transformadora das mulleres.
- Visibilizar as iniciativas locais e doutros territorios e as líderes comprometidas coas mulleres e xerar cadeas e redes de mulleres.
- Proporcionar coñecementos básicos para fomentar o empoderamento das mulleres dentro de diferentes grupos, organizacións e colectivos.
- Aumentar o grao de autonomía e de liderado das mulleres nos seus espazos públicos e privados.

Como desenvolver esta actuación?

Deseñar a xornada facendo partícipes ao Servizo Municipal de Apoio á Empresa e a Área de Igualdades entidades e iniciativas feministas e de mulleres, así como colectivos de profesionais que traballan no liderado feminino. Podemos organizar debates específicos, visualizar vídeos ou iniciativas e contar con experiencias locais e de fóra.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Iniciativa en red para el empoderamento de las mulleres. Empoderadas.
<https://empoderadasgz.wordpress.com/>
- Mujeres Líderes. Empoderamiento y liderazgo. Fundación Mujeres.
<http://www.mujereslideres.org/proyectos/>

Persoas destinatarias

Mulleres e colectivos de mulleres e sociais interesadas en capacitarse para impulsar o rol igualitario das mulleres, tanto nos espazos persoais como no ámbito laboral e social.

Mulleres interesadas en profundizar e mellorar a súa formación en igualdade e en aumentar o seu grao de autonomía e liderado.

Temporalización

2020: a comezos do ano pódese ir deseñando da proposta inicial de configuración da xornada, proposta de experiencias, iniciativas a convidar, datas e espazos. Contraste coas entidades e colectivos.

Segunda parte do ano: realización da xornada

Responsables

Servizo Municipal de Apoio á Empresa e Área de Igualdade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de iniciativas identificadas.
- Actividades vinculadas á xornada.
- Número de mulleres participantes.
- Número de colectivos e iniciativas participantes.

Indicadores de impacto:

- Participación de mulleres nos espazos de decisións: evolución da presentación e entidades e colectivos.
- Número de iniciativas de redes de mulleres.
- Número de mulleres que inician unha actividade económica nos seguintes anos.

Orzamento (cantidade estimada)

Organización da xornadas de divulgación, xestión de espazos, poñentes e experiencias e materias de traballo: 7.000 euros

Medida 7. Apoio e dinamización dunha rede de mulleres para o intercambio de iniciativas emprendedoras desde os barrios e parroquias.

Obxectivo 2. Promocionar o emprendemento e liderado das mulleres no ámbito laboral

En que consiste?

As iniciativas de emprendemento feminino soen ser iniciativas pequenas (a maioría individuais ou cunha compoñente colectiva pouco numerosa que parten das relacións previas de amizade ou experiencias

profesionais conxuntas), que carecen de apoios ou vínculos con outras mulleres ou redes de intercambio de coñecemento.

Os programas para o apoio ao emprendemento están deseñados para facer un acompañamento nas fases iniciais dun negocio con escaso poio real e efectivo para incidir nas novas necesidades e realidades coas que van atopar nos momento de consolidación empresarial.

Na actualidade, véñense desenvolvendo programas liderados desde o Concello en barrios para a dinamización do seu tecido comercial e económico, propiciando, entre outras, a xeración de redes e sinerxías entre iniciativas novas e/ou consolidadas. Seguindo esta filosofía contémpase xerar dinámicas propias, abrindo os programas a outros barrio e parroquias compostelás desde unha perspectiva de xénero que visibilice e axude a establecer redes de apoio e intercambio de experiencias entre mulleres.

Que obxectivos persegue?

- Promover o emprendemento e iniciativas laborais das mulleres nos barrios e espazos próximos.
- Visibilizar as experiencias existentes.
- Conformar espazos estables para a relación e o intercambio entre mulleres.
- Fortalecer as iniciativas de emprendemento feminino a través do intercambio e a intercooperación desde as propias mulleres.

Como desenvolver esta actuación?

As actuacións para desenvolver esta actuación implican un traballo de identificación de iniciativas (recolendo non só os casos de comercios ou negocios con maior visibilidade cara ao público senón tamén casos de mulleres que vinculadas a sectores emerxentes ou creativos que traballan desde espazos ou locais que poden pasar máis desapercibidos). Podemos botar man do rexistro de actividade económica do Concello, pero tamén convén contrastar toda a información entre as asociacións profesionais, asociacións veciñais ou de comercio que haxa no barrio.

Unha vez identificadas, deseñadas e organizadas as sesións de traballo, realizaríamos a convocatoria inicial para facer unha presentación do proxecto e facilitar o coñecemento das participantes. Trátase de apoiar a creación dun grupo estable, con autonomía á hora de propoñer que facer, e ao que o Concello pode asesorar, apoiar ou mesmo incorporar propostas no deseño das actividades municipais.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Juntas Emprendemos. Programa de Fondos Europeos EAA Grants. Promoción y visibilización de

proyectos emprendedores cooperativos de mujeres.

www.juntasemprendemos.net/

- Iniciativa en rede para o empoderamento das mulleres. Empoderadas.
<https://empoderadaszg.wordpress.com/>
- Mujeres líderes. Empoderamiento y liderazgo. Fundación Mujeres.
<http://www.mujereslideres.org/proyectos/>

Persoas destinatarias

Mulleres e iniciativas de mulleres emprendedoras ou profesionais consolidadas en barrios e parroquias

Mulleres interesadas en pór en marcha unha empresa ou iniciativa empresarial e desexan mellorar a súa formación e coñecemento de iniciativas.

Temporalización

2018, 2019 e 2020: iniciar a actividade coa identificación de iniciativas e experiencias, contactar cos colectivos de barrios, visitar e coñecer as mulleres e testar o proxecto.

Organizar e programar a primeira xornada de traballo, coñecerse e identificar e prioridade e actuacións.

A partir dese primeiro contacto: organización de actividades, acompañamento e dinamización do proceso.

Responsables

Área de Igualdade, Promoción Económica

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de mulleres coas que se contacta.
- Número de entidades que participan.
- Número de mulleres participantes no encontro de presentación.
- Creación de espazos de traballo e grao de dinamización e actividade que teñen

Indicadores de impacto:

- Número de iniciativas que xorden de redes de mulleres.
- Número de mulleres que inician unha actividade económica nos seguintes anos

Orzamento (cantidade estimada)

Identificación de casos e realización de contactos e accións derivadas: 7.000 €.

Grupo de traballo inicial e establecemento de criterios para o traballo da rede: 3.000 €.

Área estratéxica B. Benestar, saúde e calidade de vida

Medida 8. Deseño dun mapa de necesidades das persoas maiores de Compostela

Obxectivo 3. Promover o benestar integral das mulleres.

En que consiste?

En Santiago, a proporción de persoas de máis de 65 anos é maior que a media da comunidade, sendo o colectivo de mulleres o máis numeroso.

Contar cun mapa das necesidades das persoas maiores vai permitir coñecer a súa situación, en temos das condicións de vida, redes de relación, necesidades e nivel de cobertura dos recursos e servizos públicos nos espazos próximos. Este coñecemento debe ser integrador e, ao mesmo tempo, debe incluír a perspectiva de xénero, recollendo as necesidades e carencias das mulleres maiores.

Que obxectivos persegue?

- Analizar as principais magnitudes que definen a realidade do noso concello en relación ás condicións calidade de vida, condicións de habitabilidade, usos de espazos e necesidades no desenvolvemento cotián (participación, coidados, saúde, discapacidade...) das mulleres e homes maiores.
- Coñecer as súas necesidades e hábitos de vida.
- Recoller a valoración de persoas expertas sobre factores que inflúen no seu benestar.
- Coñecer os factores que inflúen no benestar das persoas maiores e medidas que deben implementarse.

Como desenvolver esta actuación?

Deseño dunha proposta base da investigación. Obxectivos, metodoloxía e proceso que se quere desenvolver. Contraste con profesionais e petición de propostas (deseño de procedemento de contratación, de ser o caso) ou convenio de colaboración con institucións)

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Un perfil de las personas mayores en España, 2016. Indicadores estadísticos básicos. Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CCHS). Envejecimiento en red.
<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/enred-indicadoresbasicos16.pdf>

- Programa da OMS para entornos adaptados a las persoas maiores Organización Mundial de la Salud. http://www.who.int/ageing/projects/age_friendly_cities_programme/es/
- Zaragoza, Ciudad amiga de las personas mayores <http://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0716187.pdf>
- Mayores y género. Una oportunidad para el cambio. Programa de sensibilización y formación Gironduz. http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/mayores-genero_2013_es.pdf

Persoas destinatarias

Persoas maiores de 60 e máis anos que viven no municipio.

Temporalización

2018-2019: deseño da proposta técnica de traballo, recollida de propostas e deseño do estudo.

Responsables

Área de Políticas Sociais, Área de Igualdade, Vivenda e Mobilidade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Estudo realizado. Número de enquisas realizadas, mesas de traballo, entrevistas etc.
- Número de entidades e colectivos sociais participantes.
- Informe ou memoria de resultados.

Indicadores de impacto:

- Número de actividades ou programas municipais adaptadas ou deseñadas
- Indicadores de mellora da calidade de vida das persoas maiores.

Orzamento (cantidade estimada)

Análise cuantitativa, deseño de entrevistas, enquisa e proceso participativo de contraste con colectivos e entidades do ámbito, profesionais e persoas expertas: 17.900 euros

Medida 9. Revisión e adaptación dos mecanismos de accesibilidade e mobilidade das liñas de transporte urbano.

Obxectivo 3. Promover o benestar integral das mulleres.

En que consiste?

Son as mulleres o colectivo máis numeroso de usuarias do transporte público. Con todo, o acceso ao transporte en termos de mobilidade supón importantes carencias e dificulta enormemente o seu uso en canto á accesibilidade e seguridade. É preciso que atenda ás necesidades específicas das mulleres.

A accesibilidade afecta a calquera persoa usuaria, pero resulta clave para as mulleres con mobilidade reducida (con bolsas, carros de crianzas, cadeiras de rodas, bastóns etc.) que maiormente se ven excluídas se non se eliminan as barreiras (beirarrúas sen rebaixar, escaleiras dos buses, ausencia de acceso adecuado para as cadeiras de rodas, corredores estreitos...). Ao tempo, a oferta de horarios, frecuencias e a puntualidade dos servizos deberan permitir ás mulleres chegar onde queiran cando o precisen, sen perder nas esperas máis tempo do razoable.

Na actualidade a empresa municipal TUSSA diseña e organiza o transporte no noso concello. A necesidade de contar coa participación de colectivos e entidades, desde unha perspectiva de xénero (itinerarios, horarios, servizos, información, trato etc.) achegará, sen dúbida algunha, importantes melloras e trasladará sensibilidades que é preciso ir comprendendo e aplicando á hora de organizar o transporte na nosa cidade.

A necesidade de intervir e mellorar a accesibilidade das liñas de transporte implica tamén desenvolver accións de sensibilización dirixidas ao persoal que traballa cara ao público a respecto do trato e apoio a viaxeiras con necesidades especiais.

Que obxectivos persegue?

- Detectar as carencias e necesidades técnicas e/ou mecánicas da flota de autobuses urbanos e buscar os mecanismos correctores para a súa mellora.
- Contrastar coas entidades e colectivos de mulleres con diversidade funcional recollendo as necesidades en canto a accesibilidade.
- Mellorar os servizos de información e acceso ao transporte, identificando as liñas e buses adaptados ou en proceso de adaptación. Información actualizada nas marquesiñas e páxina web do Concello
- Campaña de sensibilización e acción formativa dirixido a persoal de TUSSA para a mellora e atención do trato co colectivos de mulleres. Apoio de entidades e colectivos para a súa formación.

Como desenvolver esta actuación?

Coa participación de colectivos de mulleres e entidades de persoas con discapacidade en coordinación coas áreas municipais responsables do transporte e mobilidade.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- La accesibilidad del transporte en autobús: Diagnóstico y soluciones. IMSERSO
<http://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0528801.pdf>
- La evaluación de impacto en función del género en transporte y movilidad. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/materiales.sectoriales.transportey.movilidad.pdf
- Urbanismo inclusivo. Las calles tienen género. Gobierno Vasco.
http://www.garraioak.ejgv.euskadi.eus/r41430/es/contenidos/evento/urbanismo_inclusivo/es_urbincl/urbincl.html

Persoas destinatarias

Mulleres usuarias do transporte urbano, especialmente mulleres coidadoras, con mobilidade reducida, maiores de 50 anos.

Temporalización

O proceso dentro do novo prego de liñas de transporte público

Responsables

Área de Igualdade, TUSSA, Área de Mobilidade, Políticas Sociais e Diversidade.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de buses revisados.
- Número de deficiencias identificadas.
- Número de autobuses arranxados e accesibles.
- Número de entidades e colectivos participantes na diagnose.
- Número de accións de sensibilización realizadas.
- Accións formativas deseñadas.
- Alumnado, profesionais do transporte, participante.
- Número de liñas adaptadas.

Indicadores de impacto:

- Número mulleres usuarias do bus.
- Grao de satisfacción das mulleres usuarias.

- Outras medidas que se vaian implementando para a mellora do servizo de transporte público con perspectiva de xénero.

Orzamento

É unha actuación sen custo asociado

Medida 10. Elaboración dunha diagnose con perspectiva de xénero de seguridade dos espazos públicos municipais

Obxectivo 3. Promover o benestar integral das mulleres

En que consiste?

- Realizar un estudo con perspectiva de xénero dos espazos do concello nos que as persoas detectan un maior grao de inseguridade.
- Atender á diversidade funcional das mulleres en materia de seguridade.
- Prestar especial atención a cuestións de iluminación, seguridade viaria, obstáculos e barreiras, visibilización dos espazos, integración para toda a cidadanía.
- Contar coa colaboración de organizacións, entidades, asociacións veciñais, de mulleres, feministas, de diversidade funcional etc.

Que obxectivos persegue?

- Promover un municipio de calidade en materia de seguridade persoal.
- Mellorar os espazos para garantir a accesibilidade de todas as persoas.
- Mellorar a iluminación dende unha perspectiva de sostibilidade e de seguridade.
- Facer partícipe no deseño da cidade á cidadanía.

Como desenvolver esta actuación?

- Realización dun estudo dos diferentes espazos de tránsito habitual no municipio, así como dos que están mais infravalorados, a partir das necesidades detectadas polo tecido asociativo e organizacións do municipio en materia de seguridade, iluminación, barreiras arquitectónicas.
- Deseño dunha xornada de debate profesional en materia de urbanismo e xénero.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Urbanismo Inclusivo. Las Calles Tienen Género. Gobierno Vasco

http://www.garraioak.ejgv.euskadi.eus/r41-430/es/contenidos/evento/urbanismo_inclusivo/es_urbincl/adjuntos/seminario_es.pdf

- Urbanismo con perspectiva de género. Unidad de Igualdad de Género. Junta de Andalucía
<http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2004/18542.pdf>
- Colectiu Punt 6
<http://www.punt6.org/2016/12/11/nocturnas-mujeres-trabajadoras-de-noche/>
- Entorno socioambiental
<http://www.entornosocioambiental.com/urbanismoconperspectivadegenero/>
- Diagnóstico urbanístico desde la perspectiva de Género. Ayuntamiento de Uda. Zalla 2014
<http://www.zalla.org/servicios/igualdad/06-Diagnostico-urbanistico>

Persoas destinatarias Mulleres do concello de Santiago

Temporalización

2018-2019: Identificación dos axentes sociais que poden ser colaboradores e recompilación de información. Organización de mesas de traballo conxuntas para unha posta en común de necesidades detectadas. Deseño e elaboración da diagnose con perspectiva de xénero.

Responsables

Áreas de Igualdade, Espazos Cidadás e Medio Ambiente

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de contactos efectuados con organizacións.
- Colectivos participantes.
- Número de persoas asistentes ás mesas de participación (datos desagregados por sexo).
- Número de organizacións asistentes ás mesas de participación.
- Número de incidencias rexistradas.

Indicadores de impacto:

- Número de modificacións do alumeado público.
 - Número de melloras urbanas executadas.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Contando coa coordinación e participación do persoal municipal, convén estudar a posibilidade de contar co apoio de persoas expertas en xénero e mobilidade para o mapeo, deseño do proceso de participación e accións derivadas (12.000 euros).

Medida 11. Deseño dun programa de faladoiros e obradoiros para a comprensión das vivencias dos colectivos de mulleres con diversidade funcional.

Obxectivo 3: Promover o benestar integral das mulleres.

En que consiste?

No deseño de diferentes actividades para concienciar, visibilizar e sensibilizar a responsables políticos, técnicos e cidadanía en xeral, das dificultades que as persoas con diversidade funcionais teñen que superar no seu día a día, a través de experiencias das mulleres (simulacións prácticas á hora de comunicarse, acceder a comercios, edificios, cando se teñen que desprazarse en medios de transportes públicos ou pasear pola cidade, por exemplo)

Pódese desenvolver accións complementarias como unha exposición de fotografía para denunciar as barreiras arquitectónicas que existen na cidade e que impiden ás persoas con diversidade funcional facer a súa vida en liberdade. Tamén se poden organizar xincanas de accesibilidade para persoas sen mobilidade e reducida, un taller de sensibilización cidadá de discapacidade sensorial etc.

Que obxectivos persegue?

- Visibilizar os colectivos de mulleres con diversidade funcional, facéndoos partícipes das súas demandas e necesidades.
- Concienciar a cidadanía e institucións da dobre discriminación que viven as mulleres con diversidade funcional.
- Visibilizar e vivir as dificultade do seu día e das barreiras físicas e de trato que a cidadanía e institucións poñemos.

Como desenvolver esta actuación?

Coa participación de colectivos de mulleres e entidades de persoas con diversidade funcional.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Punto de intervención para mulleres con diversidade funcional no ámbito rural (PIMD Rural). <http://www.integro.es/es/tag/vimianzo/>
- Ponte en mi lugar. A Coruña. http://fundacionmujeres.es/news/view/ponte_en_mi_lugar.html
- Campaña Ponte en mi Lugart. Tic tac. Ayuntamiento de Sevilla. <http://www.observatoriodelaaccesibilidad.es/noticias/noticias/participa-critica-problemas-accesibilidad-universal-campana-tic-tac-ponte-mi-lugar.html?hemeroteca=true>

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral.

Colectivos e entidades. Ademais, en función do público destinatario, pódese contar coa participación de colectivos veciñais, centros socioculturais etc, para a súa difusión.

Temporalización

2018-2010: organización e deseño de talleres.

Responsables

Áreas de Igualdade, Políticas Sociais e Diversidade, Espazos Cidadáns.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Actividades organizadas.
- Entidades e colectivos participantes.
- Número de público asistente e participante (datos desagregados por sexo).

Indicadores de impacto:

- Acción para a integración das persoas co diversidade funcional deseñadas, tanto desde a institución como desde entidades privadas (sinalización, persoa de apoio ou intérpretes en eventos, barreiras arquitectónicas eliminadas etc).
- Participación de mulleres con diversidade funcional nas actividades organizadas.

Orzamento (cantidade estimada)

Deseño de actividades, organización, publicidade e desenvolvemento (tres obradoiros en tres centros ou locais socioculturais, exposición fotográfica e xincana): 9.000 euros

Medida 12. Deseño dun protocolo para axilizar e facilitar a obtención do empadramento e outros trámites municipais para a atención sanitaria.

Obxectivo 3: Promover o benestar integral das mulleres.

En que consiste?

As recomendacións realizadas polo Comité para a Eliminación da Discriminación contra a Muller de Nacións Unidas critican duramente o impacto negativo nas mulleres migrantes da aplicación do Real decreto lei de medidas para sostibilidade do Sistema Nacional de Saúde.

Numerosas ONG e colectivos veñen demandando o trato igualitario das persoas migrantes no acceso á atención sanitaria con independencia da situación administrativa (prazo de empadramento de seis meses e un límite de ingresos equivalente a un IPREM para ter dereito á asistencia sanitaria gratuíta). A obtención da tarxeta sanitaria depende da posibilidade de empadramento. O empadramento é competencia municipal, a posibilidade de empadroarse ou axilizar os tramites é un asunto vital para moitas das mulleres, as súas fillas e fillos.

No Informe de avaliación do acceso das persoas migrantes aos servizos de saúde en Galicia durante o 2015, Médicos do Mundo, en relación co empadramento, sinala que de ningunha maneira pode ser un documento que obstaculice a consecución dun dereito fundamental. Insta así ás administracións competentes para que modifiquen o apartado e se faga a mesma aclaración que para os casos de vítimas de trata ou solicitantes de asilo para recoñecer a opción de certificado de empadramento ou escrito motivando a imposibilidade de empadroarse.

No ano 2014 o número de persoas estranxeiras empadroadas no municipio de Santiago de Compostela era de 3.753 persoas, o que supón un 4% da poboación total. Máis da metade da poboación foránea (un 54,2%) son mulleres.

Que obxectivos persegue?

- Facilitar o acceso ao sistema de saúde das mulleres, fillas e fillos, axilizando a tramitación polos servizos municipais de empadramento.
- Coordinar as áreas municipais para a mellor prestación dos servizos e atención ás mulleres con dificultades de inclusión.
- Asegurar o acceso da poboación migrante aos servizos básicos comúns ao conxunto da poboación.
- Incorporar nos servizos municipais a diversidade e resposta ás novas demandas sociais.

Como desenvolver esta actuación?

Coa participación de colectivos de mulleres, entidades e colectivos do ámbito do benestar, migración e ONGDs en coordinación coas áreas municipais responsables da área de Políticas Sociais e Diversidade.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- El diagnóstico de situación de las mujeres en el mundo elaborado para la estrategia de género del MAEC
http://interconecta.aecid.es/Documentos%20de%20la%20comunidad/Estrategia_G%C3%A9nero.pdf
- Catro anos de reforma sanitaria en Galicia. Avaliación do acceso das persoas inmigrantes aos servizos de saúde en Galicia durante o 2015. Médicos do Mundo.

http://www.santiagodecompostela.gal/imxd/noticias/doc/1479217440Informe_MdM_Vulneracions2015_3_.pdf

Persoas destinatarias

Poboación migrante, con especial atención ás mulleres, fillas e fillos que solicitan a alta no Padrón municipal.

Temporalización

2017: estudo do impacto, contraste e asesoramento da actualización do trámite. Coordinación e formación de seren precisas. Implantación

Responsables

Área de Políticas Sociais, Igualdade e Padrón

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de solicitudes cursadas.
- Media de tramitación das solicitudes.
- Evolución do tempo medio de espera para obtención de trámite.

Indicadores de impacto:

- Número mulleres usuarias que acceden ao servizo público de saúde.
- Grao de satisfacción das mulleres usuarias.

Orzamento

Esta medida non ten custo asociado.

Medida 13. Deseño dunha campaña sobre corresponsabilidade na atención e nos coidados dirixida a promover o achegamento da poboación masculina a estes ámbitos

Obxectivo 4. Implicar a os homes na promoción da corresponsabilidade

En que consiste?

- Visibilizar experiencias de grupos de homes, tanto no ámbito colectivo como individual, no valor da igualdade de xénero.
- Trasladar as vantaxes dunha sociedade de homes e mulleres corresponsables á cidadanía.
- Crear espazos de encontro e redes de traballo para favorecer a creación de grupos de homes pola

- igualdade de xénero.
 - Actividades de formación, de concienciación e de difusión dirixida á poboación masculina.
-

Que obxectivos persegue?

- Facilitar información sobre dereitos e permisos para unha paternidade responsable.
 - Desmontar as crezas estereotipadas sobre a mellor capacitación das mulleres para a atención afectiva e os coidados.
 - Sensibilizar á cidadanía sobre o potencial transformador da igualdade de xénero.
 - Visibilizar aos homes que se manifestan publicamente a favor da igualdade e en contra da violencia de xénero e que poden ser referentes.
-

Como desenvolver esta actuación?

Organización dunha xornada ou encontro con presentacións de iniciativas corresponsables de grupos de homes, obradoiros, espazos de traballo informais e lúdicos dirixido á poboación masculina do concello.

Campaña de sensibilización dirixida á cidadanía, distribuída por espazos definidos e de interese para garantir unha maior visibilidade. Contar no deseño cos grupos de homes pola igualdade existentes no concello. Algúns dos contidos que se poderían recoller:

- Paternidade e permisos.
 - Obradoiros de emocións e percepción corporal.
 - Roles e estereotipos de xénero-socialización diferenciada.
 - Espazo doméstico e atribucións de xénero.
 - Distribución dos tempos de vida de homes e mulleres.
-

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Micromachiños. Grupo de homes de Compostela
<https://micromachinhos.wordpress.com/>
- Plataforma por Permisos Iguales e intransferibles de Nacimiento y Adopción <http://igualeseintransferibles.org/>
- Asociación de Hombres por la Igualdad de Género.
<http://ahige.es/>
- Blogue “Autopsia, Miguel Lorente”.
<http://blogs.elpais.com/autopsia/>

- Piper Txuriak. Grupo de Hombres por la igualdad.
<http://www.pipertxuriak.com/>
- MenEngage.Working with men and boys for gender equality.
<http://menengage.org/>
- Programa da Xunta de Galicia a través do Colexio Oficial de Psicoloxía “Abramos o Círculo”.
<http://copgalicia.gal/servizos/atención-psicologica/abramos-o-circulo>

Persoas destinatarias

Poboación masculina e cidadanía en xeral interesada.

Temporalización

2018 Deseño da campaña: recompilación de experiencias. Programa de traballo. Xestión de espazos, relatorios e actividades de difusión e comunicación. Realización da xornada

Responsables

Igualdade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de persoas participantes (homes e mulleres).
- Número de entidades e asociación colaboradoras.
- Número de valoracións positivas en cuestionarios de satisfacción por parte das persoas participantes.

Indicadores de impacto:

- Número de iniciativas de grupos de homes postas en marcha.
 - Número de espazos de difusión da campaña.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Proceso de contacto, dinamización e organización de xornadas: 7.000 euros.

Medida 14. Campaña de sensibilización para traballar a educación con perspectiva de xénero nos centros educativos e socioculturais

Obxectivo 5. Aplicar a perspectiva de xénero no ámbito educativo

En que consiste?

- Deseño dun programa de accións para a sensibilización en igualdade de xénero das comunidades educativas no concello.
 - Elaboración de guías didácticas e dotación de material inclusivo e con criterios de xénero.
 - Accións formativas dirixidas tanto ao persoal docente como ás familias.
 - Formación específica dirixida aos equipos directivos e ás ANPAs para a capacitación no deseño de actividades con perspectiva de xénero
 - Dotar aos centros socioculturais de material formativo lúdico e innovador dirixido ás usuarias con perspectiva de xénero
-

Que obxectivos persegue?

- Implicar as comunidades educativas (profesorado, persoal de apoio, familias e alumnado) para o fomento de actividades e medidas a prol da igualdade de xénero.
 - Favorecer a coeducación.
 - Desmontar estereotipos de xénero e promover relacións igualitarias.
 - Implicar as comunidades educativas nos beneficios da igualdade de xénero.
 - Capacitar o persoal docente e dotalo de recursos e material para traballar con perspectiva de xénero.
 - Ofrecer ás familias instrumentos formativos e informativos para identificar as desigualdades de xénero na socialización.
 - Transformar os centros socioculturais en espazos para a igualdade.
-

Como desenvolver esta actuación?

- Deseño de espazos compartidos intercentros e intracentros: charlas, encontros e intercambios de experiencias entre centros educativos e ANPAS (Federación de ANPAS) da contorna.
 - Facer partícipes e protagonistas da accións ás persoas mozas destinatarias.
 - Elaborando materiais diversos e con carácter innovador (vídeos, teatro foro, cancións, xogos interactivos...) mais aló do modelo tradicional de acción formativa baseada nas charlas nos centros de ensino
 - Formación dirixida ao profesorado para a coeducación e sobre instrumentos para un uso inclusivo da linguaxe
 - Proxectos coeducativos coas ANPAS.
-

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA) Coeducación en la escuela

<https://www.ceapa.es/content/coeducaci%C3%B3n-en-la-escuela-madres-y-padres-coeducamos-en-la-escuela>

- Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero (Xunta de Galicia)
http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/identidade_de_xenero_caderno_1.pdf
- Educar en igualdade
<http://educarenigualdad.org/>
- Educando en igualdade. Blog de recursos para traballar a igualdade nos centros educativos
<https://educandoenigualdade.wordpress.com/category/educacion-infantil/>

Persoas destinatarias

Comunidades educativas de centros de titularidade pública (ANPAS, familias, claustro, alumnado)

Persoas usárias dos centros socioculturais: especialmente nesta acción o público familiar

Temporalización?

2018-2020: Deseño dun programa de calendario de actividades. Poderíase desañar unha oferta básica para o primeiro ano e ir, paulatinamente deseñando ou incorporando outras intervencións. Comezar por unha xornada de divulgación de iniciativas e experiencias dirixidas ao conxunto da comunidade educativa. Deseñar formación para o profesorado e alumnado, e deseño e desenvolvemento de talleres en cada centro

Responsables

Áreas de Igualdade, Educación e Centros Socioculturais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de carteis e dípticos repartidos.
- Número de formacións dirixidas ao profesorado do centro.
- Número actividades desenvolvidas nos centros de ensino dirixidas á familias e alumnado
- Número de incorporacións ao fondo bibliográfico.
- Número de dotación de material lúdico, xogos e xoguetes.

Indicadores de impacto:

- Número de asistentes ás accións formativas dirixidas ao profesorado dos centros de ensino.
- Número de participantes/asistentes ás actividades dirixidas ás comunidades educativas.
- Número de actividades adaptadas ou deseñadas con perspectiva de xénero nos Centros Educativos e CSC.

Orzamento (cantidade estimada)

Organización da xornada, accións formativas a profesorado e deseño de talleres para o alumnado: 27.000 euros

Medida 15. Ampliación e adaptación dos programas para a prevención da violencia de xénero nos centros de ensino, incluíndo accións formativas e de sensibilización sobre educación afectivo-sexual**Obxectivo 5. Aplicar a perspectiva de xénero no ámbito educativo****En que consiste?**

- Campaña de sensibilización sobre a violencia de xénero focalizada na mocidade.
- Accións formativas dirixidas ao alumnado dende a primeira infancia sobre roles e estereotipos de xénero.
- Creación de material innovador para promover as relacións igualitarias e contra a violencia de xénero.
- Faladoiros e espazos de encontro con persoas expertas dirixidos ao profesorado e familias.
- Formación específica dirixida á comunidade educativa para identificar a violencia de xénero e o seu tratamento dende unha perspectiva pedagóxica.

Que obxectivos persegue?

- Sensibilizar e formar ao alumnado na identificación e prevención da violencia de xénero.
- Romper cos roles e estereotipos de xénero machistas e desigualitarios.
- Potenciar relacións afectivo sexuais en igualdade e respectuosas.
- Favorecer o respecto pola diversidade sexual e afectiva e as identidades múltiples.
- Facilitar a creación de programación e grupos de traballo propios nos centros.

Como desenvolver esta actuación?

Deseño dunha campaña permanente e atractiva para instalar nos centros de ensino. Identificación dos centros de ensino nos que se están a desenvolver accións dende a comunidade educativa en materia de igualdade de xénero, e facilitar o intercambio entre centros. Facer protagonistas das accións ao alumnado, para o deseño de materiais.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Igualdade. Xunta de Galicia
<http://igualdade.xunta.gal/es/area-de-violencia-de-xenero>

- Red Feminista contra la Violencia de Género.
<http://www.redfeminista.org/>
- Guía violencia de Género. Federación Andaluza de Municipios y provincias
<http://www.famp.es/racs/ramlvm/03%20documentos%20de%20consulta/GUIAS/G%2005.pdf>
- Federación Mujeres Jóvenes.
<http://www.mujeresjovenes.org/>
- Federación Mujeres Jóvenes Grábatelo, Prevención de violencia de Género en la Juventud
<https://grabatelo.wordpress.com/>

Persoas destinatarias

Principalmente dirixido ao alumnado dende os primeiros niveles de ensino (infantil, primaria, secundaria), facéndoo extensible tanto ao profesorado dos centros como ás familias

Temporalización

2018-2020: Deseño dun programa de calendario de actividades. Poderíase desañar unha oferta básica para o primeiro ano e ir, paulatinamente, incorporando outras intervencións. Comezar por unha xornada de divulgación de iniciativas e experiencias dirixidas ao conxunto da comunidade educativa. Deseñar formación para o profesorado e alumnado e desenvolver talleres en cada centro
Responsables Áreas de Igualdade, Educación e Mocidade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de material distribuído polos centros.
- Numero de centros participantes.
- Número de accións formativas.
- Número de alumnado participante.
- Número de profesorado, directivas de centros, ANPAS, familias asistentes ás accións formativas

Indicadores de impacto:

- Número de material creado nos centros.
- Número de grupos de traballo en igualdade postos en marcha nos centros.
- Número de grupos de traballo en igualdade postos en marcha nas ANPAS.

Orzamento (cantidade estimada)

2018-2020: 27.000 €

Medida 16. Identificar e visibilizar as iniciativas existentes a prol da igualdade con perspectiva de xénero nos centros educativos.

Obxectivo 5: Aplicar a perspectiva de xénero no ámbito educativo.

En que consiste?

En recoller, coñecer e por en valor as diferentes iniciativas (grupos de traballo, comisións ou unidades de xénero..., creadas ao redor das comunidades educativas, desde as familias, profesorado etc., que están deseñando e poñendo en practica materiais, proxectos, ferramentas con perspectiva de xénero e por facer das nosas escolas espazos inclusivos e en igualdade. En definitiva, trátase de promover a cultura da igualdade desde os centros de ensino, como espazos de convivencia e referentes na educación das persoas. Xerar unha rede de centros municipais inclusivos e pola igualdade.

Que obxectivos persegue?

- Por en valor as iniciativas e experiencias existentes e facilitar o coñecemento de materiais e recursos para aplicar no ámbito educativo.
- Xerar unha rede de escolas e experiencias educativas municipais inclusivas e a prol da igualdade.
- Converter os centros educativos en espazos de igualdade.

Como desenvolver esta actuación?

Contactando coas direccións de centros educativos e ANPAS dos ciclos de infantil, primaria e secundaria. Recompilando o material e experiencias. Pódese organizar unha xornada de visibilización, convidando a centros de ensino e familias para coñecer as experiencias.

Organización de xuntanzas coas ANPAS dos centros de ensino do concello para formular a iniciativa. Con vén buscar o apoio da Concellería de Educación, mesmo contrastar co Consello Municipal Escolar e levar a experiencia doutros centros. Deseñar un plan ou programa de actividades

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Programa educar para a igualdade
http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/programas-redes-educativas/redes-educativas/red_canaria_escuelas_educativas/
- Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Instituto de la Mujer.
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/009-guia.pdf>

- Guía de buenas prácticas de Educación en Igualdad en Europa. Instituto de la Mujer.
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/GuiaBuenasPracticas.pdf>
- Agentes para la igualdad de género en los centros educativos: el caso de las CCAA de España en perspectiva supranacional.
<https://repositorio.uam.es/handle/10486/667466>

Persoas ou colectivos destinatarios

Comunidade educativa (profesorado, ANPAS, grupos de traballo, Consellos Escolares) dos centros de ensino do concello de escolas infantís, CEIPs e IES.

Temporalización

2018: deseño de ferramentas de recollida de información. Espazos de coordinación entre as áreas de educación e igualdade. Contacto cos centros educativos informando da proposta e solicitando a súa participación na iniciativa. Recollida de iniciativas, catalogación e devolución, mesmo pode facerse unha xornada intercentros ou visitas aos centros para o coñecementos das experiencias. 2018-2020: deseño de actividades conxuntas.

Responsables

Área de Educación e Igualdade.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de centros (equipos directivos, ANPAS...) contactados.
- Experiencias e iniciativas identificadas e catalogadas solicitudes cursadas.
- Actividades organizadas.
- Alumando, profesorado e familias participantes. Datos desagregados por sexo.

Indicadores de impacto:

- Constitución dunha rede de centros de ensino pola igualdade.
- Centros adscritos.

Profesorado, alumando e familias participantes.

- Iniciativas, actividades e experiencias xerada.

Orzamento Esta medida non ten custe asociado, o persoal técnico do concello pode desenvolver o proxecto.

Medida 17. Incorporar criterios de xénero e coeducativos para a dotación de material lúdico educativo nos centros socioculturais e nas escolas infantís municipais**Obxectivo 5. Aplicar a perspectiva de xénero no ámbito educativo****En que consiste?**

Elaborar unha guía de recomendacións e boas prácticas para garantir que os materiais didácticos nos centros socioculturais e escolas infantís de titularidade municipal respondan a criterios de igualdade de xénero e integren obxectivos coeducativos. Facendo un uso non sexista da linguaxe e contemplando unha presenza equilibrada e non estereotipada de mulleres e homes

Que obxectivos persegue?

- Promover a igualdade de xénero dende os espazos socio educativos, tanto formais como informais, de titularidade municipal.
- Desmontar mitos e crenzas establecidas sobre estereotipos e roles de xénero dende a primeira infancia.
- Favorecer un modelo lúdico baseado na coeducación.
- Garantir os criterios de igualdade de trato dende os espazos municipais.

Como desenvolver esta actuación?

Revisión e reorganización do material existente nos centros socioculturais e escolas infantís municipais. Deseño de carteis identificadores dos recursos dos centros con perspectiva de xénero, que ofrezan modelos de diversidade a través de pictogramas nos que aparezan tanto homes como mulleres. Retirada do material que poda incidir no mantemento dos estereotipos e roles tradicionalmente sexistas. Deseño e elaboración dunha guía de criterios e boas prácticas dirixida ao persoal encargado da dotación de material nos centros.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/009-guia.pdf>
- Como Elaborar y Seleccionar Materiales Coeducativos. Eamkunde. Instituto Vasco de la Mujer.
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_folletos/es_emakunde/adjuntos/folletos.e02.como.elaborar.y.seleccionar.materiales.coeducativos.pdf
- Associació per la Coeducació.
<http://associacioperlacoeducacio.org/>

Persoas destinatarias

Persoal dos centros socioculturais e profesorado das escolas infantís municipais.

Persoas usuarias dos centros socioculturais e alumnado das escolas infantís.

Responsables

Áreas de Igualdade, Educación e Centros Socioculturais

Temporalización

2018: Primeira metade do ano: iniciando coa revisión e listaxe do material existente nos centros e retirada daquel que poida estar deteriorado e/ou conteña marcados estereotipos sexistas. Segunda metade do ano: deseño e elaboración da guía de contidos dirixida ao persoal dos CSC e profesorado das escolas infantís.

2019-2020: Actividade de difusión entre o persoal dos CSC e as escolas infantís para o coñecemento e posta en marcha da guía de boas prácticas. Dotación de material e reorganización dos fondos dos CSC e das escolas infantís con perspectiva de xénero

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de centros socioculturais e escolas infantís participantes.
- Número de persoas dos CSC asistentes ás accións formativas e divulgativas.
- Número de persoas das escolas infantís asistentes ás accións formativas e divulgativas.

Indicadores de impacto:

- Número de bibliotecas e fondos reorganizados de centros socioculturais.
 - Número de bibliotecas e fondos reorganizados de escolas infantís.
 - Número de material incorporado nos CSC.
 - Número de material incorporado nas escolas infantís.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Acción que se pode desenvolver co apoio do persoal dos centros socioculturais (mesmo voluntariado dos centros). Revisión, deseño de guía e formación impartida por profesionais ou expertas. 4.500 euros.

Área estratéxica C. Cultura, deporte e tempo de lecer

Medida 18. Organizar os centros socioculturais como servizos públicos de proximidade e a prol da igualdade

Obxectivo 6. Transformar aos centros socioculturais en espazos para a igualdade

En que consiste?

Comprender a Rede de Centros Socioculturais como equipamentos de proximidade implica recoñecer o seu papel como instrumentos para a promoción e realización de políticas que incorporan o enfoque de xénero. A Rede de Centros esténdese por barrios e parroquias compostelás, conformando un entramado de equipamentos e espazos cunha importante oferta de accións e actividades socioculturais. Son, ademais, lugares de encontro e participación que agrupan ao seu redor unha maior presenza de mulleres como usuarias das actividades e servizos que ofrecen.

A capacidade e potencial que os centros teñen para a integración e vertebración social como espazos para a igualdade de xénero implica desenvolver intervencións para e coas mulleres así como prestar servizos de apoio e información nos barrios e parroquias. Trátase de reconducir os centros en espazos de proximidade, aproveitando a súa capacidade relacional e influencia nos territorios e reforzar as funcións para achegar información e asesoramento en todos aqueles temas de interese para as mulleres, ao tempo que facilitan o acceso a diferentes recursos do concello, barrio ou parroquia.

Que obxectivos persegue?

- Dar resposta ás diferentes demandas das mulleres do concello de Santiago.
- Por en valor aos centros socioculturais como espazos próximos e lugares de confianza nas relacións que manteñen as mulleres cos seus barrios e desde o espazos cotiás.

Como desenvolver esta actuación?

Contrastando e deseñando unha proposta de organización dos centros socioculturais para transformalos en espazos de información, difusión de recursos, relación interxeracional e intercambio de saberes entre as mulleres.

Coordinado o proceso entre a Área de Igualdade e a Rede de Centros Socioculturais.

Contrastando e debater o modelo con Participación Cidadá, Consello Municipal das Mulleres ou espazo de participación que se organice.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Buenas prácticas para la participación de las mujeres. Dones. Ayuntamiento de Barcelona
<http://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/canal/accio-comunitaria>

Persoas destinatarias

Colectivos de mulleres e mulleres dos barrios e parroquias de Compostela.

Temporalización

2018: deseño do programa de traballo. Contraste do proceso e estudo técnicos previos. Estudar o tipo de servizos e a información e recursos que convén visibilizar nos CSC. Programa de formación sobre recursos e servizos e en igualdade ao persoal que atende os CSC.

Responsables

Área de Igualdade e Centros Socioculturais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño dun plan de actuación.
- Formación dirixida ao persoal dos CSC.
- Actividades con enfoque de xénero deseñadas.
- Número de mulleres participantes.
- Mulleres que se achegan aos CSC para solicitar información de servizos.
- Grupos de mulleres que se reúnen nos centros.

Orzamento Esta proposta pódese desenvolver coa participación do persoal técnico municipal.

Medida 19. Integración da perspectiva de xénero nos contidos informativos e formativos do programa de actividades da Rede de Centros Socioculturais

Obxectivo 6. Transformar aos centros socioculturais en espazos para a igualdade

En que consiste?

Incorporar, nas actividades e programas que se ofrecen, a perspectiva de xénero. Trátase de reorientar o tipo de actividades desenvolvidas, dotándoas de criterios que axuden ao crecemento persoal e colectivo das mulleres, que visibilicen as súas necesidades e intereses e aborden, desde experiencias propias, des-

de outras mulleres e profesionais, cuestións relacionadas coa súa calidade vida, saúde ou ocio. As actividades que tradicionalmente se veñen desenvolvendo poden incorporar módulos onde traballar a autoestima e as habilidades das mulleres. Realizar obradoiros sobre sexualidade ou saúde feminina, entre outras.

Que obxectivos persegue?

- Dar resposta ás diferentes demandas das mulleres do concello de Santiago.
- Pór en valor aos centros socioculturais como espazos próximos e de confianza nas relacións que manteñen as mulleres cos seus barrios e desde o espazos cotiás.
- Visibilizar desde os barrios e parroquias actividades de sensibilización dirixidas a concienciar a cidadanía sobre as discriminacións por cuestións de xénero.

Como desenvolver esta actuación?

Revisando os criterios nas prescricións técnicas de contratación da xestión de actividades e programas nos centros e incorporando unha porcentaxe de actuacións e actividades, de carácter formativo e informativo, dirixidas ao fomento da igualdade con perspectiva de xénero. Coordinando o proceso entre a área de Igualdade e a Rede de Centros Socioculturais. Contratar e debater o modelo con Participación Cidadá, Consello Municipal das Mulleres ou espazo de participación que se organice.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guías relacionadas con las cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones. Emakunde <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/guias-publicaciones/#sthash-ThFYygXZ.dpuf>
- Cláusulas Sociales. Ayuntamiento de Sevilla. <http://www.sevilla.org/ayuntamiento/transparencia/contratos-convenios-subvenciones/1.-contratos/clausulas-sociales.pdf>
- Guía de contratación pública social. Ajuntament de Barcelona. <http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/pdf/guia-contractacion-publica.pdf>

Persoas destinatarias

Área de Asesoría Xurídica, Contratación, persoal técnico da Rede de Centros Socioculturais e Igualdade.

Temporalización

2018-2020: deseño do programa de traballo. Contraste do proceso e estudo técnico previo. Programa de formación, asesoramento e coñecemento de experiencias de Concello. Programa de traballo, deseño de

dunha guía adaptada para aplicar dentro do Concello de Santiago. Contraste e participación de grupos políticos e áreas municipais implicadas. Aplicación de criterios.

Responsables Área de Igualdade, Contratación, Servizos Xurídicos e Centros Socioculturais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño dun plan de actuación.
- Asesoramento, formación e espazos de coñecemento dirixidos ao persoal técnico e responsables políticos.
- Deseño da guía.
- Divulgación e información nas áreas e departamentos municipais.
- Aplicación de criterios

Indicadores de impacto:

- Traslado de criterios as empresas xestoras de actividades.
 - Actividades con enfoque de xénero deseñadas.
 - Número de mulleres participantes.
 - Mulleres que se achegan aos CSC para solicitar información de servizos.
 - Grupos de mulleres que se reúnen nos centros e participan.
-

Orzamento Non precisa orzamento

Medida 20. Ampliar e consolidar as iniciativas de ocio en familia nos CS para a promoción da corresponsabilidade

Obxectivo 6. Transformar aos centros socioculturais en espazos para a igualdade

En que consiste?

Facilitando que pais e nais se corresponsabilicen por igual e poidan vivir xunto coas súas fillas e fillos os momentos de ocio empregando os recursos que proporcionan os contorno comunitario de forma estable.

A realidade social mostra diversidade de modelos de implicación de homes na crianza e educación das fillas e fillos, mais continúan sendo as mulleres quen desenvolve maioritariamente os labores de coidado, independentemente da súa situación laboral. Faise preciso, pois, acadar a implicación efectiva dos homes nun exercicio activo da súa paternidade de cara á igualdade de xénero, o desenvolvemento dun modelo de conciliación corresponsable e que, a maiores, achegue maior benestar á infancia.

Que obxectivos persegue?

- Promover e facilitar a normalización da presenza de pais e nais con fillas e fillos nos diferentes espazos e actividades municipais para facilitar o seu acceso e participación cidadá.
- Impulsar a corresponsabilidade entre mulleres e homes no coidado e atención das súas fillas e fillos.
- Incrementar o número de homes/pais que participan nas actividades en familia organizadas nos centros socioculturais e noutros espazos municipais
- Fomentar nos homes unha actitude corresponsable e unha nova forma de entender a masculinidade.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Ocio en familia con perspectiva de género. Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid
http://www.rivasciudad.es/portal/contenedor_ficha.jsp?seccion=s_fnot_d4_v1.jsp&contenido=30280&tipo=8&nivel=1400&language=es&codResi=1
- Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña. Instituto de la Mujer
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/GuiaCorresponsabilidad2013.pdf>

Persoas destinatarias

Pais e nais con fillos e fillas menores de 10 anos

Temporalización

2018-2020: Campaña de sensibilización a través de talleres ou charlas. Incorporando mensaxes nos diferentes dispositivos (folletos, web) que se empregan para a difusión das actividades entre as familias.

Responsables

Área de Igualdade e Centros Socioculturais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño dun plan de actuación.
- Asesoramento, formación e espazos de coñecemento dirixido ao persoal técnico e responsables políticos.
- Deseño da guía.
- Divulgación e información nas áreas e departamentos municipais.
- Aplicación de criterios.

Indicadores de impacto:

- Traslado de criterios ás empresas xestoras de actividades.
- Actividades con enfoque de xénero deseñadas.
- Número de mulleres participantes.
- Mulleres que se achegan aos csc para solicitar información de servizos.
- Grupos de mulleres que se reúnen nos centros participan.

Orzamento (cantidade estimada)

Talleres ou charlas para a promoción da corresponsabilidade nos coidados: 3.000 euros

Medida 21. Creación dunha liña de axuda para mulleres creadoras profesionais ou interesadas na produción artística e cultural
Obxectivo 7. Promover a creación cultural e artística das mulleres**En que consiste?**

Os datos da Asociación para la Igualdad de Género en la Cultura revelan que, no ámbito estatal, entre as profesionais que crean (guións, interpretación e dirección de cine e series, novela, artes visuais, poesía, composición, dramaturxia, grupos de música popular) ou son axentes culturais (produción de cine e de artes escénicas, edición, dirección de orquestras, dirección de museos dirección de cine e series, crítica musical, literaria) as mulleres son minoría, cando non unha presenza marxinal, aínda máis cando nos referimos a cargos directivos nos medios de comunicación o a membros das reais academias

No caso galego, o recente estudo elaborado polo Consello da Cultura Galega, Creadoras Galegas, vén confirmar as evidentes cifras de desigualdade entre as artistas mulleres e homes no eido galego da arte.

As mulleres somos minoría en case todos os campos de creación e xestión da cultura. As profesións con maioría feminina no campo cultural son moi poucas: axentes literarias, galeristas e as relacionadas coa danza (bailarinas, coreógrafas, profesoras). Tamén hai unha significativa representación no teatro, interpretación de música, xornalismo, artes visuais, servizos culturais etc.

Esta medida diríxese a promover a participación das mulleres artistas a través da creación dunha liña de axudas específicas dirixidas á mulleres creadoras.

Que obxectivos persegue?

- Promover a produción e creación artística das mulleres.
 - Visibilizar e recoñecer a creación e produción artística e intelectual de autoría feminina.
-

Como desenvolver esta actuación?

Recompilando experiencias, exemplos e modelos que sirvan para ter unha proposta inicial que se pode contrastar con colectivos de mulleres artistas, a través, tamén, do Consello Municipal das Mulleres e, se é o caso, do Consello Municipal da Cultura. Bases, dotación económica etc.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Asociación para la Igualdad de Género en la Cultura.
<http://www.clasicasymodernas.org/>
 - Mujeres creativas. Ellas Crean
<http://ellascrean.com/presentacion/>
 - arte+mulleres. Creadoras galegas. Consello da Cultura Galega.
<http://consellodacultura.gal/mediateca/documento.php?id=3652>
 - Convocatoria Miradas de Mujeres. Asociación Mujeres en las Artes Visuales (MAV)
<http://www.mav.org.es/index.php/centro-documentacion/archivo/premios>
 - Espacio de creación e investigación escénica y social dirigido por mujeres en Valencia
<http://donesenart.es/>
-

Persoas destinatarias

Mulleres creadoras.

Temporalización

2018-2020

Responsables

Área de Igualdade e Cultura.

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Recopilación e contraste de iniciativas e experiencias.
- Deseño dunha base ou modelo de convocatoria.
- Contraste con entidades e colectivos de mulleres.

- Aprobación definitiva e dotación orzamentaria.
- Orde de axudas.
- Mulleres presentadas.
- Mulleres premiadas.
- Obras ou proxectos artísticos xerados.
- Instalacións artísticas na cidade.

Indicadores de impacto:

- Iniciativas artísticas de mulleres.
- Instalacións artísticas de mulleres.
- Mulleres profesionais no ámbito da cultura.
- Asociación de mulleres e cultura.
- Número de mulleres participantes.
- Mulleres que se achegan aos CSC para solicitar información de servizos.
- Grupos de mulleres que se reúnen nos centros que participan.

Orzamento (cantidade estimada)

Publicidade, liña de axuda e dotación económica: 20.000€

Medida 22. Identificación e colaboración coas iniciativas culturais vinculadas a espazos municipais para a creación dun viveiro dirixido a mulleres

Obxectivo 7. Promover a creación cultural e artística das mulleres

En que consiste?

Aproveitar as dinámicas relacionais e os espazos emerxentes (vinculados aos centros socioculturais, espazos abertos, Matadoiro...) de creatividade individual e colectiva para xerar espazos de encontro e promoción artística das mulleres. Trátase de potenciar a creación, investigación e difusión artística das mulleres, fomentando a formación o intercambio de recursos e experiencias.

Que obxectivos persegue?

- Empoderar individual, grupal e socialmente ás mulleres artistas vinculadas a espazos de creatividade e construción colectiva.
- Visibilizar as diferentes experiencias, necesidades, desexos e propostas das mulleres de cara a constitución de espazos xeradores de iniciativas culturais e artísticas.
- Potenciar o deseño colectivo das mulleres a través de su participación creativa e social.

- Fomentar a integración e participación social das mulleres creadoras no concello.
- Xerar procesos reflexivos estendidos ao outros espazos de encontro de mulleres a partir das propostas creadas.

Como desenvolver esta actuación?

Recompilando experiencias, exemplos e modelos que sirvan para ter unha proposta inicial que se pode contrasta con colectivos de mulleres artistas, a través tamén do Consello Municipal das Mulleres e, se é o caso, do Consello Municipal da Cultura. Bases, dotación económica, etc.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Madrid Ciudad de las Mujeres. Proxecto de experiencias desde as mulleres como motor de expresión, creatividade e actividade da cidade.
<http://madridciudaddelasmujeres.es/>

Persoas destinatarias

Mulleres creadoras

Temporalización

2018: identificación de experiencias e iniciativas de grupos de mulleres. Proceso de prospección na través dos barrios e parroquias e do contraste con colectivos usuarios de espazos culturais e artística da cidade (Centro de Creación Cultural da Almaciga, Matadoiro etc). Deseño dun plan de traballo para identificación de necesidades e recursos para a posta en marcha do proxecto

2019. Unha vez identificados, pódese comezar a traballar de forma piloto cun par de iniciativas concretas.

Responsables

Área de Igualdade, Cultura, Mocidade, Espazos Cidadás

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Recompilación e contraste de iniciativas e experiencias.
- Visita aos centros identificando para trasladando a proposta de traballo.
- Xuntanzas cos grupos de mulleres.
- Identificación de necesidade e propostas.
- Dotación de espazos, recursos.
- Mulleres participantes.

Indicadores de impacto:

- Iniciativas artísticas de mulleres.
- Instalacións artísticas de mulleres.
- Participación de mulleres en centros e locais socioculturais.

Orzamento (cantidade estimada)

Actividades de asesoramento, dinamización e participación: 8.000 euros

Medida 23. Establecemento de criterios de selección e participación paritaria nos ciclos e certames culturais organizados polo concello**Obxectivo 7.** Promocionar a creación cultural e artística das mulleres**En que consiste?**

Ofertar, e recoñecer, dentro das actividades culturais organizadas polo Concello a creatividade e achega das mulleres ás diferentes disciplinas artísticas acadando unha proporción paritaria, máis xusta, incorporando progresivamente a súa participación ata acadar unha porcentaxe equilibrada das actividades protagonizadas e/ou avaladas por creadoras.

Que obxectivos persegue?

- Promover unha maior visibilidade e presenza feminina na cultura municipal.
- Promover a presenza significativa nos comités de valoración, órganos consultivos e estruturas de decisión e de xestión do organigrama artístico cultural.

Como desenvolver esta actuación?

Recompilando experiencias, exemplo e modelos que sirvan para ter unha proposta inicial, que se pode contrasta con colectivos de mulleres artistas e a través tamén do Consello Municipal das Mulleres e, se é o caso, do Consello Municipal da Cultura.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Cultura Igualitaria. Centro Conde Duque Madrid
<http://condeduquemadrid.es/info/conde-duque-madrid/#mision>
- Madrid Ciudad de las Mujeres. Proxecto de experiencias desde as mulleres como motor de ex

presión, creatividade e actividade da cidade.

<http://madridciudaddelasmujeres.es/>

- Cortos en femenino
<https://cortosenfemenino.net/>
- Música y Mujeres. Ayuntamiento de Cadiz.
<http://institucional.cadiz.es/evento/m%C3%BAsica-y-mujeres>
- Blog de Arte y cultura con perspectiva de género.
<http://blog.m-arteyculturavisual.com/jurados-paritarios-y-accion-positiva/>
- Ciclo de Piano Angel Brage. Mulleres intérpetes. Concello de Santiago.
<http://www.compostelacapitalcultural.com/18/filtros.html>

Persoas destinatarias

mulleres creadoras

Temporalización

2018: identificación de experiencias e iniciativas. Identificar certames para ir incorporando a presenza de mulleres creadoras, cando menos un por disciplina, e axendar para o 2018 a súa participación.

2019. Nos certames deseñados acadar unha participación do 20% de mulleres e ao final de 2020 dun 40%.

Responsables

Área de Igualdade e Cultura

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Numero de certames e ciclos deseñados na actualidade e participación de mulleres.
 - Deseño e identificación de posibles mulleres creadoras para incorporar.
 - Número de mulleres participantes no 2018 nos certames e ciclos.
 - Público asistente (datos desagregados por sexo).
-

Orzamento

Esta actividade non ten custo asociado

Medida 24. Campaña de sensibilización nos centros de ensino para o coñecemento e práctica de actividades deportivas inclusivas

Obxectivo 8. Promover a práctica deportiva en clave de igualdade de xénero

En que consiste?

Campaña de divulgación nos centros de ensino de experiencias e práctica de actividades deportivas en clave de integración e igualdade de xénero, coa colaboración de clubs, federacións etc.

Que obxectivos persegue?

- Facilitar referentes femininos e masculinos nas diferentes disciplinas deportivas a nenos e nenas.
 - Identificar a diversidade de disciplinas deportivas ás que se pode ter acceso.
 - Favorecer a integración de nenos e nenas a través da práctica deportiva.
 - Integrar a actividade deportiva na vida das nenas e nenos como un recurso en clave de igualdade.
 - Crear redes entre os centros de ensino e as diferentes organizacións deportivas da contorna.
 - Favorecer a integración do carácter mixto no deporte de base das diferentes federacións e equipos de referencia locais.
-

Como desenvolver esta actuación?

Establecendo contacto e colaboración coas ANPAS dos centros (ou a través da Federación de ANPAS de Compostela) e cos clubs e federacións de distintas disciplinas deportivas no Concello.

Deseño dun ideario conxunto no que se prioricen os valores de igualdade, equidade e integración dos contidos. Realización de charlas e faladoiros coas comunidades educativas, accións formativas durante os horarios lectivos de educación física e de diferentes disciplinas deportivas nos centros para achegar a diversidade de modalidades.

Prestar especial interese nas disciplinas masculinizadas e feminizadas e traballar a igualdade de xénero amosando referentes de ambos sexos.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Fútbol Feminino. Veronica Boquete
<https://www.youtube.com/watch?v=mfbqv-VnuEw>
 - El poder de las mujeres en el deporte y en la vida. Amaya Valdemoro TEDxBarcelonaWomen
<https://www.youtube.com/watch?v=vEHP3LTKfqg>
 - EiTb. Las Desigualdades en el deporte femenino
<https://www.youtube.com/watch?v=c-ixarUyhek>
-

Persoas destinatarias

Comunidade educativa (ANPAS e alumnado de centros de ensino nos diferentes niveis académicos)

Temporalización

2018-2019. Campaña nos centros de ensino de infantil e primaria xa que son os anos nos que comezan a iniciarse nas actividades deportivas, as primeiras experiencias e elección de disciplinas.

Responsables

Areas de Igualdade, Deportes e Educación

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de centros participantes.
- Número de federacións e clubs participantes.

Indicadores de impacto:

- Número de persoas asistentes ás accións informativas nos centros.
- Número de alumnado perceptor das accións nos centros.
- Variedade de oferta de actividades extraescolares.
- Participación de nenas e nenos nas actividades,

Orzamento (cantidade estimada)

É unha actuación sen custo asociado, salvo que se considere preciso contratar un equipo externo para a edición e distribución de material divulgativo (8.000€) .

**Medida 25. Revisión e adecuación das instalacións deportivas
municipais para a práctica deportiva das mulleres**

Obxectivo 8. Promover a práctica deportiva en clave de igualdade de xénero**En que consiste?**

Os recintos deportivos conteñen diferentes espazos, a maioría deles destinados á práctica deportiva, a maiores doutros espazos de uso común complementarios e habilitados para dar servizo ás persoas usuarias das instalacións: vestiarios, baños, etc.

Os espazos deportivos deben ser xestionados de acordo á participación e uso que mulleres e homes fan dos servizos ofertados, incorporando a perspectiva de xénero na xestión dos espazos deportivos, eliminando calquera tipo de discriminación por razón de sexo.

A medida proposta diríxese a intervir nos espazos deportivos municipais identificando carencias e necesidades das mulleres en canto a usos e horarios (evitando, entre outras, priorizar a actividade dos equipo masculinos sobre os femininos na asignación de horarios para adestramentos ou partidos) e tamén no que toca á xestión dos equipamentos e á distribución e xestión dos vestiarios.

Que obxectivos persegue?

- Incorporar a perspectiva de xénero na xestión de espazos e instalacións deportivas municipais.
- Identificar, analizar e avaliar as desigualdades existentes.
- Corrixir as desigualdades a través do deseño e dotación de recursos ou no deseño de protocolos de intervención.

Como desenvolver esta actuación?

Estudo diagnóstico sobre a situación dos equipamentos deportivos municipais. Estudo de usos e necesidades das persoas usuarias e/ou potenciais usuarias desde un enfoque de xénero.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Deporte e igualdade de xénero. Monográfico Ciudad, Deporte y Educación.
<http://www.edcities.org/wp-content/uploads/2015/03/Gertrud-Pfister.pdf>
- Proyecto I+D+INecesidades, barreras e innovaciones en la oferta deportiva a las mujeres adultas en España: Informe para profesionales y organizaciones deportivas. Universidade Politécnica de Madrid.
http://www.inef.upm.es/sfs/INEF/Investigadores/I+D/Proyectos%20de%20Investigacion/proy_07.pdf
- Reglamento de uso de instalaciones municipales de deportes con perspectiva de género. Instituto Municipal de Deportes. Bilbao Kirolak. Ayuntamiento de Bilbao
<http://bilbaokirolak.com/>

Persoas destinatarias

ciudadanía en xeral, preferentemente mulleres usuarias e non usuarias das instalacións deportivas municipais

Temporalización

2018-2019. Deseño do estudo: obxectivos, metodoloxías de traballo e contraste co Consello Municipal de Deportes. Contratación da investigación.

Responsables

Áreas de Igualdade, Deportes, XADE e Espazos Cidadás

Indicadores de seguimento e impacto*Indicadores de seguimento:*

- Deseño do estudo.
- Datos recollidos: instalacións revisadas e diagnosticadas.
- Entidades e colectivos participantes.
- Enquisa a persoas usuarias.
- Informe.
- Medidas correctoras.

Indicadores de seguimento:

- Evolución da participación de mulleres usuarias das instalacións.
- Nivel de satisfacción.

Orzamento (cantidade estimada)

Estudo diagnóstico, elaboración de Informe e accións derivadas: 12.000 euros

Medida 26. Programación dentro da oferta deportiva municipal dun campus mixto para favorecer a participación de nenas e mozas nas disciplinas tradicionalmente masculinizadas.

Obxectivo 8. Promover a práctica deportiva en clave de igualdade de xénero**En que consiste?**

Nenas e nenos, mozas e mozos reciben influencias desde diferentes ámbitos, configurando en gran medida, a maneira na que van practicar exercicio físico e que esa práctica lles resulte satisfactoria. As primeiras influencias son recibidas no ámbito familiar e no escolar. Tamén inflúen os resultados que obteñen da práctica deportiva extraescolar e dos apoios institucionais, aos que hai que engadir os medios de comunicación como transmisores e configuradores de modelos deportivos. Modelos estes que na súa maioría son conformados baixo figuras, procedementos e formas de facer masculinizadas e estereotipadas.

Que obxectivos persegue?

- Potenciar unha visión do deporte baseado na accesibilidade de mulleres e homes .
- Diseñar novos modelos deportivos e programacións deportivas inclusivas.
- Programar deportes que no teñan unha carga sexista.
- Visibilizar clubs e entidades municipais con seccións femininas ou mixtas.

Como desenvolver esta actuación?

En colaboración coas entidades e clubs deportivos da cidade, organizando actividades para a súa oferta dentro da programación anual do concello. Deseño de convenios de colaboración ou outros modelos para o seu desenvolvemento.

Cando menos facer unha oferta de actividades dirixida a 200 nenas e nenos.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Programa Diviértete Deporte. Campus mixto. Ayuntamiento de Tegueste
<http://diverdeporte.blogspot.com.es/p/presentacion.html>
- Campus mixto de hockey parines. Club Patí Voltregà
http://cpvoltrega.com/campus/index_es.php
- II Campus de Fútbol Mixto Vila D´Ondara
<http://es.ondara.org/el-ii-campus-de-futbol-mixto-vila-d%C2%B4ondara-se-celebrara-la-ultima-semana-de-junio>

Persoas destinatarias

nenas e nenos, mozas e mozos menores entre os 4 e 12 anos

Temporalización

2018-2020. Deseño do programa de actividades, calendarización de espazos. Publicitación e organización.

Responsables

Areas de Igualdade e Deportes

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número e tipoloxía de actividades deseñadas.
- Prazas ofertadas segundo sexo e grupos de idade.
- Número de inscricións por sexo e grupos de idade.
- Prazas vacantes.
- Nivel de satisfacción de participantes.

Indicadores de seguimento:

- Categorías femininas ou mixtas creadas nos clubs e entidades deportivas da cidade.
- Acceso de nenas e mozas a clubs deportivos.
- Nivel de satisfacción.

Orzamento (cantidade estimada)

Custo asociado de 25.500 (estudar, se é o caso, convenios de colaboración e axudas para a participación de entidades)

Medida 27. Deseño dunha campaña de mulleres no deporte

Obxectivo 8. Promover a práctica deportiva en clave de igualdade de xénero

En que consiste?

Deseño dunha campaña de difusión dirixida ao ámbito deportivo para visibilizar as mulleres no deporte e crear figuras de referencia para a cidadanía. Mulleres referentes no deporte.

Que obxectivos persegue?

- Identificar a mulleres nas diferentes disciplinas e prácticas deportivas.
- Achegar as mulleres no deporte á cidadanía.
- Crear referentes femininos para as nenas e mozas.
- Favorecer a práctica deportiva feminina no Concello.

Como desenvolver esta actuación?

Identificar as diferentes mulleres referentes no ámbito deportivo local, autonómico e estatal e deseñar unha campaña de difusión para instalar nos diferentes espazos deportivos municipais. Para levar a cabo esta identificación e selección hai que contar cos diversos equipos deportivos femininos da contorna municipal.

Esta campaña pode vincularse coa medida 27 deste Plan de igualdade, para amplificar o seu efecto ao ámbito educativo

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- El poder de las mujeres en el deporte y en la vida. Amaya Valdemoro TEDxBarcelonaWomen <https://www.youtube.com/watch?v=vEHP3LTKfqg>
- She plays <https://www.facebook.com/She-plays-Nosotras-jugamos-276972012797>
- Unidad de Igualdade de Género. Junta de Andalucía <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/taxonomy/term/162/all>

Persoas destinatarias

Mulleres deportistas nas diversas disciplinas no ámbito local e cidadanía en xeral

Temporalización

2018-2019: Establecer o contacto cos diferentes equipos femininos e crear un banco de referencias coas que deseñar a campaña. Deseño da campaña

Responsables

Áreas de Igualdade e Deportes

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de elementos ou soportes (carteis e dípticos repartidos).
- Número de servizos que se suman á difusión.
- Evolución do número de nenas que se inscriben en clubs deportivos. Tipoloxía de disciplinas.

Orzamento (cantidade estimada)

Campaña de deseño e distribución 3.000 €

Medida 28. Elaboración dunha diagnose de horarios e programación das actividades organizadas desde o Concello para a súa adaptación en clave de corresponsabilidade

Obxectivo 9. Organizar os tempos e usos dos espazos da cidade

En que consiste?

Non todas as persoas nin todos os grupos sociais empregan o seu tempo da mesma forma. Isto establece desigualdade entre os diferentes colectivos segundo a finalidade e prioridades que marcan a súas experiencias vitais. Neste sentido, a estruturación, distribución e as xerarquías temporais non son alleas ás desigualdades de xénero.

O uso e distribución que mulleres e homes fan do tempo diario constitúe unha ferramenta idónea para detectar as desigualdades no emprego.

Que obxectivos persegue?

- Coñecer as necesidades e usos que mulleres e homes do concello formulan respecto á oferta de

- actividades municipais e adaptalas para facilitar e asegurar a súa participación en termos de igualdade.
- Lograr unha distribución máis equitativa e igualitaria do tempo, tendo en conta as distintas necesidades de mulleres e homes ao longo da súa vida.
- Activar procesos de sensibilización e debate a respecto das necesidades persoais e esixencias colectivas.

Como desenvolver esta actuación?

Require a elaboración dun estudo que facilite un diagnóstico da situación. Estudar (en termos de horarios, usos, servizos..) a oferta cultural e de ocio municipal, coñecer as preferencias e uso de mulleres e homes e deseñar unha programación inclusiva e con enfoque de xénero.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Usos del Tiempo. Ajuntament de Barcelona
http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/indexa6be.html?lang=es_ES
- Tiempo y desigualdades de Género: Distribución social y políticas del tiempo. Instituto Andaluz de la Mujer.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/354>

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral

Temporalización

2018. Deseño do estudo e proposta de traballo. Recompilación de datos e elaboración de informes. Contraste con entidades e colectivos, programadores e outros axentes.

2019. Deseño de medidas na programación e oferta de servizos municipais.

Responsables

Áreas de Cultura e Festas, Deportes, Igualdade e Espazos Cidadás

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño do estudo.
- Análise da programación de ocio e cultural do concello.
- Diagnóstico e recollida de propostas de poboación con perspectiva de xénero.
- Contraste e redacción de informes.
- Actividades deseñadas e adaptadas ás demandas
- Participación de mulleres e homes nas actividades.

Orzamento (cantidade estimada)

Asistencia técnica para o estudo de usos e necesidades na programación de actividades no concello
18.000 euros

Medida 29. Deseño dun protocolo de ordenación dos espazos e equipamentos destinados a actividades lúdicas e culturais con criterios amables coa infancia e outros colectivos**Obxectivo 9. Organizar os tempos e usos dos espazos da cidade****En que consiste?**

En deseñar un protocolo que recolla unhas pautas básicas de ordenación e xestión dos espazos para actos públicos organizados polo concello (en espazos abertos) como lugares inclusivos, seguros e cómodos para o disfrute e participación dos colectivos sociais: crianzas, mulleres xestantes e/ou lactantes, persoas con diversidade funcional e maiores.

Protocolo extensible como recomendación ás festas e actividades organizadas por comisións, asociación veciñais ou xestores privados.

Que obxectivos persegue?

- Deseñar contornos seguros, acolledores e estimulantes no que as persoas se sintan seguras e valoradas, desenvolvendo valores inclusivos e compartidos por todo o colectivo.
- Promover a participación en actividades culturais e de ocio dos colectivos con maiores dificultades de inclusión.
- Promover boas prácticas entre o tecido asociativo na organización de festas e actos culturais nos espazos públicos en materia de sostenibilidade, accesibilidade, igualdade e coidado das persoas.

Como desenvolver esta actuación?

Require a identificación de experiencias similares e a elaboración dunha mesa de traballo pra recoller as recomendacións. Realización de xuntanzas participativas para recoller as necesidades e recomendacións dos diferentes colectivos.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Barcelona Inclusiva. Ajuntament de Barcelona
<http://www.bcn.cat/barcelonainclusiva/es/>
- Estudios urbanos, género y feminismos. Teorías y experiencias. Cole-lectiu Punt 6

<https://punt6.files.wordpress.com/2011/03/estudiosurbanosgenerofeminismo.pdf>

- Servicio de ocio inclusivo. Cuadernos de buenas prácticas. FEAPS
http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/ocio_inclusivo.pdf

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral.

Temporalización

2018. Deseño do estudo e proposta de traballo. Recopilación de datos e elaboración de informes. Contraste con entidades e colectivos, programadores e outros axentes.

2019-2020. Deseño de medidas na programación e oferta de servizos municipais

Responsables

Áreas de Igualdade, Espazos Cidadás, Cultura e Festas, Políticas Sociais e Diversidade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño do estudo.
- Entidade e colectivos participantes.
- Mesas de traballo.
- Recollida de recomendacións.
- Deseño do documento coas recomendacións.

Indicadores de impacto:

- Activades organizadas e criterios aplicados.
 - Seguimento da participación de colectivos nas actividades.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Asistencia técnica para o estudo, deseño do protocolo e accións derivadas: 6.000 euros

Medida 30. Revisión e adaptación de normas reguladoras de acceso e apertura dos espazos educativos municipais fóra do horario lectivo

Obxectivo 9. Organizar os tempos e usos dos espazos da cidade

En que consiste?

En empregar e darlles vida aos centros de ensino públicos do concello, máis alá das actividades educativas propias de los centros. Trátase de optimizar o uso das dotacións que fóra do horario escolar permanecen pechadas.

A medida non só inclúe coñecer as necesidades de uso por parte das familias nos barrios, ao tempo, implica adaptar a normativa de xestión dos centros educativos para incluír outros usos distintos aos escolares e acordar un sistema para manter abertos os centros fóra do horario lectivo, acceder ás instalacións etc.

Que obxectivos persegue?

- Ofrecer unha alternativa de tempo libre a nenas e nenos, mozas e mozos, e ás súas familias nun contexto seguro e de proximidade.
- Aproveitar os espazos, e mellora a prestación de servizos á cidadanía.
- Optimizar os centros de ensino como espazos integradores, no contexto de proximidade de nenas, nenos e familias facilitado a conciliación e a vida en comunidade.

Como desenvolver esta actuación?

Recompilar a opinión das familias dos barrios través dos centros educativos e coa colaboración da ANPA e das entidades veciñais co obxectivo de recoller as potencialidades e necesidades en canto a recursos e persoas usuarias das instalacións. En función dos datos, deseñar un programa ou calendario no que se vaian abrir os centros. Non ten por que ser en todos os barrios. Hai centros que, pola súa localización, poden cubrir a demanda de varios barrios.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Patios Escolares Abiertos en el barrio. Ajuntament de Barcelona
<http://ajuntament.barcelona.cat/educacio/es/patis-escolars-oberts-al-barri>
- El colegio como ciudad, el patio escolar como plaza. Fundación Arquia
<http://blogfundacion.arquia.es/2016/11/el-colegio-como-ciudad-el-patio-escolar-como-plaza/>
- Proyecto Patios Abiertos. Ajuntament de Viladecans
<http://www.tuetsviladecans.cat/es/projectes/los-patios-de-las-escuelas-os-abren-las-puertas-para-que-disfruteis-mas-en-familia>

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral.

Temporalización?

2018. Deseño do estudo e proposta de traballo. Recompilación de datos a través de enquisas dirixidas ás

familias do alumnado matriculado nos centros de ensino e elaboración de informes. Mesas de traballo en barrios con familias, asociacións e centros de ensino.

Responsables

Área de Educación e Espazos Cidadás

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño do estudo.
- Entidade e colectivos participantes.
- Mesas de traballo.
- Recollida de recomendacións.
- Deseño do documentos coas recomendacións de uso e protocolo de utilización das instalacións.

Indicadores de impacto:

- Centros de ensino que participan na iniciativas.
-

Orzamento

Sen custo

Área estratéxica D. Empoderamento, participación e asociacionismo

Medida 31. Deseño dun mapa de iniciativas en prol da igualdade de xénero para favorecer a creación de redes e recursos compartidos.

Obxectivo 10. Fortalecer o tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade

En que consiste?

En identificar as experiencias e grupo de mulleres que desenvolven iniciativas transformadoras en prol da igualdade e da non discriminación das mulleres. Colectivos feministas, activistas e grupos formais e informais que, desde diferentes enfoques e manifestacións, teñen en común o interese por analizar, combater e transformar a actual sociedade e os modelos patriarcais que reproduce.

O Concello ten constancia das asociacións de mulleres que están inscritas no Rexistro Municipal de Asociacións e desenvolven actuacións en prol da igualdade. Trátase de recoller tamén outro tipo de iniciativas

e de grupos de mulleres que se reúnen, idean proxectos ou campañas e debaten, ligadas ou non ao movemento asociativo.

Non só se trata de contar cun mapa físico de onde están, tamén de coñecer que fan e quen son. Moitas iniciativas pasan desapercibidas, non se coñecen. E non se coñecen entre elas. Trátase de deseñar, de forma colaborativa, un mapa aberto onde reivindicar o protagonismo destes colectivos e ser así unha ferramenta de traballo que permita coñecer as experiencias para facelas visibles e fortalecelas.

Que obxectivos persegue?

- Identificar, e dar a coñecer as iniciativas que existen no concello.
- Establecer un espazo de encontro e coñecemento compartido sobre o que xerar unha rede aberta de colectivos que traballan pola defensa das mulleres.
- Abrir a participación de entidades e colectivos o deseño das políticas e actuacións municipais con perspectiva de xénero.

Como desenvolver esta actuación?

Coa participación de colectivos de mulleres e entidades que formaron parte nos procesos de deseño da diagnose e no IV Plan de igualdade. Deseñar unha ficha con información básica para a recollida da información sobre estas iniciativas (socias, obxectivos, localización, contacto, recursos, web ou localización, entre outras). Recoller nun mapa web esta información.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Mapa de iniciativas vecinales Los Madriles. <http://www.losmadriles.org/>
- Buenas prácticas para la participación das mulleres. Ajuntament Barcelona <http://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/canal/accio-comunitaria>

Persoas destinatarias

Colectivos e iniciativas de mulleres

Temporalización

2018: Contacto cos colectivos. Organización dunha xuntanza para dar a coñecer a iniciativa e o deseño de ficha de información ás mulleres participantes no proceso do IV Plan. Deseño da folla de recollida de información, tratamento desta e transcripción a un mapa. Actualización de datos no novo mapa

Responsables

Área de Igualdade e Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de contacto mantidos.
- Ficha de información deseñadas.
- Iniciativas identificadas a priori e contactada para recollida de información.
- Iniciativas que responde á ficha.
- Mapa web

Indicadores de impacto:

- Actividades organizadas desde colectivos e entidades.
- Novas de iniciativas que xorden.
- participación de mulleres nas actividades.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal. De ser o caso, se se quere deseñar unha mapa de localización das iniciativas implica contar cun orzamento específico para a aplicación (2.000 euros)

Medida 32. Reactivación do Consello Municipal das Mulleres

Obxectivo 10. Fortalecer ao tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade**En que consiste?**

O empoderamento das mulleres e a súa plena participación en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade, incluídos os procesos de toma de decisións e o acceso ao poder, son fundamentais para o logro da igualdade, o desenvolvemento e a paz, tal como se acordou en 1995 na IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres (Declaración de Beixing, Epígrafe 13).

A interacción entre o Concello e o tecido asociativo e de iniciativas de mulleres enmárcase na existencia de moitas sinerxías e, con frecuencia, pouco aproveitadas. Faise preciso activar e adaptar o modelo de espazo e interacción da participación das mulleres co Concello promovendo novas dinámicas de traballo e encontro.

Que obxectivos persegue?

- Favorecer unha reflexión conxunta sobre o papel e os retos prioritarios das políticas municipais con perspectiva de xénero, a través da constitución dun espazo de diálogo e traballo permanente, aberto e participativo.
 - Renovar, activar e dinamizar o Consello Municipal como espazo de interlocución e encontro entre os colectivos civís e o Concello, coa finalidade de promover políticas de xénero que doten de maior lexitimidade a xestión municipal.
 - Abrir un proceso participativo para actualizar e mellorar do modelo de Consello co fin de que responda ás necesidades e demandas das mulleres e colectivos dotándoo das ferramentas e mecanismos de traballo de cara a unha maior efectividade, implicación e operatividade, así como para o fomento da participación das mulleres na toma de decisións no ámbito da xestión municipal.
-

Como desenvolver esta actuación?

Coa implicación dos colectivos de mulleres e entidades participantes nos procesos de deseño da diagnose e no IV Plan de igualdade, ampliando a outros colectivos que se identifiquen. Deseñar unha proposta de renovación do Regulamento do Consello, e establecer un calendario para incorporar modificacións e melloras dos aspectos centrais, e unha ficha con información básica e recoller as propostas destas iniciativas (socias, obxectivos, localización, contacto, recursos, web ou localización, entre outras). Reflectir nun mapa web a información.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía para la constitución de Consejos Municipales de las Mujeres. FEMP. 2008
http://www.fempex.es/gestionWeb/imagenes/cgF_contenidoDocumentos_14_27_Documento_mujeres.pdf
-

Persoas destinatarias

Colectivos e iniciativas de mulleres

Temporalización

2018-2020: Contacto cos colectivos e iniciativas para a posta en marcha da actualización do Consello Municipal das Mulleres. Deseño dun borrador de traballo onde recoller os aspectos relacionados coa modificación e adaptación da composición, funcionamento e carácter (consultivo, vinculante), obxectivos do Consello. Proceso de contraste coas entidades. Deseño do texto. Presentación e aprobación en Pleno. Fase pública de conformación, nomeamento de composición e realización das xuntanzas segundo un calendario de traballo para tres anos.

Responsables

Área de Igualdade, Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de contacto mantidos.
- Entidades e colectivos participantes nas reunións.
- Acordos acadados.
- Aprobación en Pleno das modificacións
- Constitución do Consello.

Indicadores de impacto:

- Mulleres e entidades que forman parte do Consello.
- Plan de traballo
- Actividades deseñadas
- Actividades realizadas
- Número de reunións de traballo e participantes en cada unha delas

Orzamento Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal.

Medida 33. Posta en marcha dun proceso participativo para o deseño do modelo da Casa das Mulleres

Obxectivo 10. Fortalecer ao tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade

En que consiste?

A Casa das Mulleres é unha vella reivindicación do movemento feminista da cidade. A finais de 2016 comezouse co acondicionamento do antigo local de Emuvisa na rúa de Bernardo Barreiro, que albergará un espazo propio para as mulleres, co fin de que as agrupacións e colectivos poidan desenvolver actividades a prol da igualdade de xénero, a participación social e o empoderamento. Ademais, servirá para que a Concellaría de Igualdade teña un espazo común coa veciñanza para desenvolver actividades específicas.

A medida implica o deseño dun proceso participativo dirixido á definición de usos, xestión e ordenación da Casa das Mulleres, espazo referente de encontro e participación de colectivos e mulleres. Trátase de deseñar un plan de usos ante a necesidade de dotar de contidos e actividades permanentes a infraestrutura para que sirva como espazo de encontro, diálogo e reflexión, un espazo para compartir e reunirse.

Esta definición implica se deseñe de forma consensuada, mediante un proxecto de diálogo, aberto e participativo.

Que obxectivos persegue?

- Informar obre a situación do acondicionamento e dotación de usos da Casa das Mulleres e dar a coñecer o nova realidade do espazo, explicando as posibilidades de actuación.
 - Transmitir a idea de recuperar o local como un equipamento dinamizador das asociacións de mulleres.
 - Coñecer as propostas de intervención formuladas polas entidades e grupos de mulleres e debatelas abertamente para contrastar opinións.
 - Xerar un proceso de construción colectiva e implicar as mulleres no desenvolvemento do modelo de Casa das Mulleres que queremos.
-

Como desenvolver esta actuación?

Coa participación de colectivos de mulleres e entidades implicadas no proceso de diagnose e no IV Plan de igualdade, ampliando a outros colectivos que se identifiquen. Xerando espazos de traballo e de revisión co persoal técnico do Concello, implicando ás áreas e servizos municipais de Urbanismo, Obras e Proxectos.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Casa das Mulleres de Donostia. Donostiako Emakumeen Etxea.
<http://www.donostiakoemakumeenetxea.com/cast/index.php>
 - Os usos e o modelo de xestión de La Casa Torre Urizar. Unha proposta colectiva de barrio.
[http://bilduz.org/documentos/procesos/pdf/INFORME_FINAL_IRALA\[2\].pdf](http://bilduz.org/documentos/procesos/pdf/INFORME_FINAL_IRALA[2].pdf)
 - Proceso de participación para a redacción dun proxecto de usos e mecánicas de xestión para o espazo creativo Harinera no barrio de San José de Zaragoza.
 - <http://www.paisajetransversal.org/search/label/HarineraZGZ>
-

Persoas destinatarias

Colectivos e iniciativas de mulleres

Temporalización

2017-2020: Deseño da proposta base do proceso participativo que se vai desenvolver. Contacto cos colectivos e iniciativas para o contraste do proceso e a súa implicación. Deseño dun borrador de traballo onde recoller os aspectos relacionados cos usos e xestión das Casa de Mulleres (ordenación de espazos, disposición de elementos, horarios, responsabilidades, dereitos e obrigas...)

Responsables

Área de Igualdade, Equipamentos

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de contacto mantidos.
- Entidades e colectivos participantes nas reunións.
- Acordos acadados.
- Plan de traballo de usos do espazo.
- Constitución do comisión de seguimento.

Indicadores de impacto:

- Actuacións desenvoltas respecto das actividades e xestión inicialmente aprobadas.
 - Iniciativas que participan na Casa.
 - Mulleres e colectivos usuarias.
 - Visitas.
-

Orzamento

Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal.

Medida 34. Facilitar o acceso e uso das mulleres aos locais sociais e centros socioculturais.

Obxectivo 10. Fortalecer o tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade

Que obxectivos persegue?

- Facilitar o acceso das mulleres do rural e barrios do concello a espazos públicos.
 - Pór en valor e dinamizar a rede de centros e locais sociais como espazos comunitarios e de participación.
 - Xerar un proceso de deseño colectivo que implique colectivos veciñais, asociacións e mulleres para que sexan elementos facilitadores da participación das mulleres na súa comunidade.
-

Como desenvolver esta actuación?

Identificar grupos e iniciativas de mulleres nas parroquias e barrios que precisen de espazos (a través de asociacións e contactando con informantes clave). Realizar un estudo de como se xestionar os espazos e locais sociais (responsables, uso e horarios) e xestionar unha ficha dirixida a amabas as partes preguntando por necesidades e posibilidade de uso. Xuntanzas de devolución e deseño de acordos.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Rede de Centros Socioculturais de Santiago.
<http://www.santiagosociocultural.org/centros/?lg=gal>

Persoas destinatarias

Colectivos e iniciativas de mulleres, asociacións veciñais e culturais do rural, FERUSA, Rede de Centros Socioculturais, Participación Cidadá, Igualdade

Temporalización

2018-2020: Contacto cos colectivos e iniciativas para o contraste do proceso e a súa implicación. Deseño dun borrador de traballo onde recoller os aspectos relacionados co uso dos locais sociais. Xuntanzas de coordinación. Adaptación de horarios naqueles centros e locais que participen e onde hai demandas de mulleres.

Responsables

Área de Igualdade, Participación Cidadá, Centros Socioculturais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de mulleres ou grupo de mulleres identificadas.
- Número de mulleres ou grupo de mulleres contactadas.
- Entidades e colectivos veciñais contactados participantes nas reunións.
- Xuntanzas realizadas.
- Acordos acadados.
- Plan de traballo de locais.
- Mulleres que acceden e fan uso de espazos.

Indicadores de impacto:

- Grupos de mulleres e mulleres que participan en actividades.
- Iniciativas xurdidas e organizadas por mulleres.

Orzamento

Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal.

Medida 35. Deseño de accións formativas e dotación de recursos en materia de igualdade dirixa ao tecido asociativo de mulleres do concello

Obxectivo 10. Fortalecer o tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade

En que consiste?

En apoiar e promover ao tecido e iniciativas de colectivos de mulleres que traballan pola igualdade, dinamizando e cooperando con elas a través da oferta de accións e talleres formativos en xénero. Trátase de reforzar os seus coñecementos e experiencias e potenciar a súa mirada e capacidade transformadora, fortalecendo e impulsando, ao tempo, a participación social e o asociacionismo das mulleres.

As dinámicas formativas poden organizarse para seren impartidas desde a propia área de igualdade, pero tamén contado co apoio de expertas, mesmo das propias entidades, e das iniciativas doutros concellos, para poder intercambiar coñecementos e formas de facer.

Que obxectivos persegue?

- Impulsar a participación social e política das mulleres de forma que podan influír nas políticas públicas.
- Reactivar o movemento de mulleres no tecido social compostelán.
- Impulsar unha estratexia de empoderamento das mulleres.
- Traballar en rede e facilitar o intercambio de experiencias, reflexións e coñecementos e un mellor aproveitamento dos recursos.

Como desenvolver esta actuación?

Recollendo demandas e propostas formativas de entidades e colectivos de mulleres. Deseñando un programa e calendarización dos talleres. Deseñando soportes ou estratexias de comunicación, implementando as accións formativas e avaliándoas.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Escuela para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
http://www.vitoria-gasteiz.org/we001/was/we001Action.do?aplicacion=wb021&tabla=contenido&uid=u_4871573f_1323cfe44bd_7f9c&idioma=es
- Plataforma Virtual Asocia. Insitituto Andaluz de la Mujer.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/tele/>
- Programación de actividades formativas e de sensibilización 2011. Ayuntamiento de Granada.
[http://granada.es/inet/wmujer8.nsf/91b1859c6cb434a9c12579b8003e8d25/8d1ea3835abad29ac1257945003af972/\\$FILE/folleto%20de%20programacion%20Igaldad%202012.pdf](http://granada.es/inet/wmujer8.nsf/91b1859c6cb434a9c12579b8003e8d25/8d1ea3835abad29ac1257945003af972/$FILE/folleto%20de%20programacion%20Igaldad%202012.pdf)

- Ser muller é unha boa idea. Formación dirixida a vogalías de mulleres das asociacións veciñais. Concellería de Igualdade. Concello de Vigo.<http://www.igualdadevigo.org>

Persoas destinatarias

Colectivos e iniciativas de mulleres, mulleres en xeral.

Temporalización

2018-2020: Deseño da programación e calendarización de actividades. Impartición de sesións formativas

Responsables

Área de Igualdade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Xuntanzas de coordinación realizadas, e entidades participantes
- Deseño do programa formativo.
- Número de accións ou talleres organizados.
- Prescricións realizadas.
- Participantes nas accións.

Indicadores de impacto:

- Actividades organizadas por entidades e colectivos.
- Incorporación de novas socias nos colectivos de mulleres.
- Redes e grupos de mulleres xerados.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal da área de igualdade. Tamén contactando con expertas en formación en xénero e igualdade. A impartición de seis cursos de 10 h suporía un custo de 6.000 euros

Medida 36. Deseño dunhas xornadas de xénero para a visibilización das diferentes iniciativas asociativas.

Obxectivo 10. Fortalecer o tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade

En que consiste?

En apoiar e promover ao tecido e iniciativas de colectivos de mulleres que traballan pola igualdade e femi-

nistas, dinamizando espazos de traballo e xornadas temáticas que, con carácter estable e permanente, serven como elemento de reforzo da acción cidadá. Trátase, ademais, de xerar espazos, formais e informais, para o intercambio de saberes e contactos.

Que obxectivos persegue?

- Xerar espazos e dinámicas colaborativas, fortalecendo a acción e o traballo colectivo.
 - Analizar as relacións e os puntos de encontro entre os diferentes espazos e iniciativas de mulleres en Compostela.
 - Crear un espazo de formación, encontro e debate de carácter estable e especializado por temas.
 - Identificar os elementos que condicionan e explican a participación das mulleres desde un punto de vista feminista.
 - Realizar unha reflexión breve sobre o papel dos colectivos e iniciativas de mulleres: principais problemáticas e obstáculos para o desenvolvemento do seu traballo.
 - Favorecer o empoderamento das mulleres, reforzando a importancia que ten o asociacionismo para a transformación social.
 - Visibilizar o potencial papel das iniciativas para abordar satisfactoriamente as problemáticas, iniquidades e desexos das mulleres
-

Como desenvolver esta actuación?

Identificando e contactando coas entidades para a recoller unha proposta inicial de actividades conxuntas ou apoios que poderían desenvolver colaborativamente.

Ordenación dun calendario de actividades e identificación de responsabilidades e recursos necesarios.

Unha vez elaborado o programa, realizar xuntanzas de coordinación con áreas municipais e outros axentes sociocomunitarios que poidan implicarse, apoiar ou difundir o seu desenvolvemento.

Antes do inicio de cada actividade difundirase entre colectivos sociais e asociacións a través da web e do envío postal de carteis ou documentos de presentación. En casos moi relevantes, procederase á realización de contactos telefónicos que permitan animar a participación de persoas a través da mediación de asociacións etc.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Xornada: Mulleres construíndo cidadanía. Empoderadas. Rede de mulleres de Zaragoza por un liderazo das mulleres plural e transformador <https://empoderadaszgz.wordpress.com/2015/07/24/conclusiones-de-la-jornada-mujeres-construyendo-ciudadania-zaragoza-18062015/>
- Xornadas O empoderamento das mulleres, claves de igualdade. Emakunde. Goberno Vasco. <http://emakunde.blog.euskadi.eus/2016/05/asociaciones-de-mujeres-un-espacio-colectivo-propio/>

- Xornada DesGenerando Barrio en Carabanchel. Blog del Servicio de Convivencia del Ayuntamiento de Madrid. <http://serviciodeconvivencia.es/exito-en-la-jornada-desgenerando-barrio-en-carabanchel/>

Persoas destinatarias

Colectivos e iniciativas de mulleres, mulleres en xeral.

Temporalización

2018-2020: deseño da programación e calendarización de actividades.

Responsables

Área de Igualdade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Xuntanzas de coordinación realizadas e entidades participantes.
- Deseño do programa de actividades.
- Número de accións ou talleres organizados.
- Prescrición realizadas.
- Participantes nas accións.
- Enquisa de avaliación.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal da área de igualdade, se ben a organización e dinamización de xornadas pódese contratar cun custo aproximado e 6.000 euros

Medida 37. Romaríase asociativa Compostela cidade igualitaria

Obxectivo 10. Fortalecer e visibilizar o tecido asociativo de mulleres e de colectivos pola igualdade de xénero do concello

En que consiste?

Deseño e organización dunha actividade de visibilización do tecido asociativo de mulleres e do traballo a prol da igualdade de xénero na rúa, de carácter anual.

Que obxectivos persegue?

- Facer visible o traballo das diferentes organizacións de mulleres e colectivos a prol da igualdade de xénero.
 - Levar ao espazo público o tecido asociativo feminista e a prol da igualdade de xénero
 - Favorecer unha xornada de encontro con perspectiva de xénero.
 - Achegar o traballo das diferentes asociacións, colectivos e organizacións a o conxunto da poboación.
-

Como desenvolver esta actuación?

Deseñando a posta en marcha da romaría, contando coa participación do tecido asociativo identificado no concello para favorecer a difusión, divulgación e visibilización das asociacións, así como para decidir a temporalización e localización da actividade.

A través da creación e instalación dun espazo de feira-romaría de encontro nunha praza significativa no que as diferentes organizacións poidan dispor dun posto informativo no que amosar o seu traballo e achegarse ao conxunto da sociedade. No deseño incorporar un espazo de difusión colectivo, mesas de encontro, faladoiros etc., dende unha óptica lúdica e atractiva.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Coordinadora Feminista (Federación Estatal de Organizaciones Feministas)
<http://www.feministas.org/>
 - Compostela + Solidaria
http://www.galiciasolidaria.org/subido/novas/novas%202016/00_triptico_WEB.pdf
-

Persoas destinatarias

Mulleres dos tecido asociativo, organizacións e colectivos de mulleres a prol da igualdade
Poboación xeral

Temporalización

2018-2019: Contacto coas organizacións e posta en marcha do deseño de contidos da romaría. Desenvolvemento da romaría

Responsables

Áreas de Igualdade e Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto*Indicadores de seguimento:*

- Número organizacións contactadas.
- Número de organizacións activas no deseño e posta en marcha.

Indicadores de impacto:

- Número de organizacións participantes na romaría.
- Número de postos informativos.
- Número de participantes da poboación xeral nas actividades organizadas durante a romaría.

Orzamento (cantidade estimada)

Deseño da romaría, dinamización, publicitación , xestión de postos e actividades de animación e complementarias; 12.000 euros.

Medida 38. Deseño, e aplicación, de criterios para o funcionamento dos consellos municipais con perspectiva de xénero.

Obxectivo 11: Incorporar a perspectiva de xénero no funcionamento das asociacións e colectivos sociais

En que consiste?

Os consellos municipais son órganos de participación de carácter sectorial para a información, estudo, debate, asesoramento, consulta e seguimento da xestión municipal, e onde ten lugar a participación cidadá en relación cos asuntos públicos. Nos últimos meses activáronse consellos municipais como o de turismo, saúde e outros, como o de educación, deseñaron un proceso de actualización do seu regulamento. Estas circunstancias e a aposta por dinamizar e visibilizar estes espazos de participación non deben nin poden quedar na marxe da perspectiva de xénero no seu funcionamento e xestión. A composición dos consellos, o nivel de participación, o uso sexista da linguaxe, os espazos e horarios de xuntanzas, deben ser revisados e adaptados ás necesidades e requirimentos das mulleres, asegurando a súa participación efectiva en termos de igualdade.

Esta medida diríxese ao deseño dun protocolo que recolla os criterios pra o funcionamento dos consellos municipais con perspectiva de xénero

Que obxectivos persegue?

- O empoderamento e participación das mulleres nos órganos e espazos de participación municipal.
- Visibilizar o compromiso do Concello a respecto da necesidade da participación das mulleres en todas as esferas da vida social.

- Unha maior eficacia das decisións públicas en tanto se ten en conta a cidadanía no seu conxunto.

Como desenvolver esta actuación?

Desdeñar un documento coas recomendacións que deben aplicarse no funcionamento e regulación dos consellos municipais e outros espazos de participación cidadá. Unha proposta base a contrastar cos entidades e colectivos que recolla, entre outras, a definición das regras de funcionamento en torno a aspectos como a representación das mulleres, a utilización dunha linguaxe inclusiva, os horarios e lugares de reunión máis adecuados para as necesidades familiares.

Tamén se poden incluír recomendacións sobre aspectos relacionados coa dinamización e a formar de participación a respecto da concienciación e control de estilos persoais de comunicación (ton de voz, uso de palabra...), dinamización das reunións (moderación, técnicas inclusivas e facilitadoras etc.)

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía básica para la creación de consejos de infancia y adolescencia en el ámbito local con enfoque de género. Ciudades Amigas de la Infancia. Unicef Andalucía
http://ciudadesamigas.org/wp-content/uploads/2015/09/consejos_enfoque_genero.pdf

Persoas destinatarias

Responsables políticos e persoal municipal das áreas municipais do concello

Temporalización

2018: Deseño de recomendación e organización de xuntanzas e traballo coas áreas municipais e técnicos. Contacto con entidades e colectivos. Adaptación de regulamentos proceso de formación e adaptación das actuacións para a súa aplicación

Responsables

Área de Igualdade e Participación Cidadá en contraste co resto de áreas municipais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Xuntanzas de coordinación realizadas e entidades participantes.
- Deseño de proposta de recomendacións e ferramentas de apoio.
- Sesións informativas e formativas: participantes.
- Número de consellos adaptados e medidas de acollida.

Indicadores de impacto:

- Participación de mulleres.
- Órganos e espazos de participación que seguen as recomendacións.
- Uso inclusivo de linguaxe nas asociacións e entidades.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver co persoal municipal da Área de Igualdade ou solicitarse o deseño de recomendación, dinamización e apoio para a adaptación dos consellos municipais (1.500 euros)

Medida 39. Accións formativas dirixidas ao tecido asociativo do concello para mellorar e garantir a participación social das mulleres.

Obxectivo 11: Incorporar a perspectiva de xénero no funcionamento das asociacións e colectivos sociais

En que consiste?

Na incorporación da perspectiva de xénero nas dinámicas de funcionamento e xestión das asociacións considerando o importante peso que teñen no concello como espazos para a participación e a súa capacidade socializadora nos barrios e parroquias. Incorpora a perspectiva de xénero no seu funcionamento, deseño de iniciativas e traballo no día a día e supón unha oportunidade con efectos positivos internos e externos. A maiores, é unha oportunidade na media en que se está a apostar pola potencialidade que supón xerar lazos entre o movemento asociativo e as entidades e colectivos de mulleres.

En definitiva trátase de abrir un proceso de reflexión e aprendizaxe entre o movemento asociativo compostelán no coñecemento do enfoque de xénero como ferramenta imprescindible para a participación igualitaria. Ao tempo, as accións formativas pretenden abrir un espazo de encontro e reflexión para preparar as mulleres na participación desde unha perspectiva de xénero.

Que obxectivos persegue?

- Fortalecer o movemento asociativo e o seu papel como espazo e axente para a igualdade a través da formación, debate e a reflexión desde un enfoque feminista.
- Impulsar e/ou consolidar os órganos de participación asociativa con e desde as mulleres.
- Impulsar a toma de conciencia das asociacións como espazos de valorización das mulleres.
- Formar o tecido asociativo ou as persoas que participen nel sobre a prevención e detección da violencia machista, reforzando o seu labor como orientadores das mulleres afectadas no acceso á rede de recursos existentes.
- Establecer un espazo de referencia para a participación das mulleres asociadas e non asociadas.

Como desenvolver esta actuación?

Elaborando unha diagnose en clave de detección de necesidades formativas, que se pode aproveitar para desenvolver unha estratexia de sensibilización dirixida ás entidades. Convén recoller as valoracións das vogalías de mulleres vinculadas ás asociacións veciñais. Unha vez elaborado un documento de partida, contrastalo e deseñar o programa cos contidos, calendario e responsables de impartición. Ver se hai que ofrecer a mesma actividade en espazos diferentes (por exemplo no rural e zona urbana) con posibilidade de deseñar un proceso de comunicación e difusión do programa formativo.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Programación de actividades formativas y de sensibilización 2011. Concellería de Igualdad. Ayuntamiento de Granada. [http://granada.es/inet/wmujer8.nsf/91b1859c6cb434a9c12579b8003e-8d25/8d1ea3835abad29ac1257945003af972/\\$FILE/folleto%20de%20programacion%20Igualdad%202012.pdf](http://granada.es/inet/wmujer8.nsf/91b1859c6cb434a9c12579b8003e-8d25/8d1ea3835abad29ac1257945003af972/$FILE/folleto%20de%20programacion%20Igualdad%202012.pdf)

Persoas destinatarias

Asociacións (veciñais, deportivas, culturais, benestar..)

Temporalización

2018: Recollida de demandas e necesidades e deseño dunha programación de accións formativas a través de xuntanzas de contraste coas entidades e colectivos asociativos.

Deseño do programa definitivo, xestión de espazos, horarios e edicións. Proceso de información.

2019: Impartición das sesións formativas

Responsables

Área de Igualdade e Participación Cidadá en contraste co resto de áreas municipais

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Xuntanzas de coordinación realizadas, e entidades participantes.
- Deseño de proposta do programa formativo.
- Sesións informativas e formativas: participantes desagregados por sexo.

Indicadores de impacto:

- Asociacións que empregan un uso non sexista da linguaxe.
- Renovación de directivas nas entidades: datos desagregados por sexo.
- Evolución do número de socias que se incorporan as entidades.
- Actividade organizadas desde os colectivos sociais con perspectiva de xénero.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver, dinamizar e contrastar co apoio do persoal municipal das áreas de Igualdade e Participación Cidadá e ser impartida coa colaboración de expertas. O deseño das sesións informativas con apoio de persoal externo ao Concello podería supoñer 3.500 euros

Medida 40. Deseño dunha caixa de ferramentas de xestión e organización con perspectiva de xénero dirixida ás asociacións.

Obxectivo 11: Incorporar a perspectiva de xénero no funcionamento das asociacións e colectivos sociais

En que consiste?

O ámbito asociativo constitúe un espazo clave para a implicación da cidadanía na construción do seu contorno social, desde o que as veciñas e veciños son axentes esenciais na construción dunha cultura de base dinámica e creativa. Novas culturas de participación que veñen sendo consideradas como pezas fundamentais nas actuais políticas de desenvolvemento social e cultural.

Non obstante, unha primeira aproximación ás formas de facer, de organizarse e relacionarse revela que existen múltiples factores e condicionantes, tanto de orde interna coma externa, que dificultan seriamente o seu papel como canalizador para a inclusión das mulleres e da igualdade.

É por isto que resulta fundamental, no seu papel como axentes socializadores e de espazos de participación e liderado das mulleres, dotar as asociacións e aos colectivos sociais de ferramentas que faciliten e axuden ao traballo con enfoque de xénero en cuestións como a xestión asociativa, a comunicación e o uso de linguaxe inclusiva, a recompilación de datos de participación e sociais desagregados por sexo e o tratamento da información, ou na xestión e organización de actividades, preparación de reunións e asembleas e participación das mulleres.

Que obxectivos persegue?

- Dotar os colectivos sociais de ferramentas que faciliten a incorporación do enfoque de xénero no seu funcionamento.
- Concienciar os colectivos sociais do seu papel como protagonistas e da súa responsabilidade como elementos catalizadores da participación das mulleres.

Como desenvolver esta actuación?

Esta actuación pode desenvolver en paralelo ás accións formativas recollidas na medida 40. De feito, pódese traballar coas ferramentas en sesións prácticas.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- IgualRed. Guía para incorporar la perspectiva de género en las asociaciones juveniles. Mujeres Politólogas. <http://www.mujerespolitologas.com/images/guiasept.pdf>
- Guía para el fomento de usos no sexistas dirigida a asociaciones. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/53/21/5321.pdf>

Persoas destinatarias

Directivas e persoas socias de asociacións e colectivos do concello de Santiago, FERUSA, Consello Relacións Veciñais

Temporalización

2018-2020: Recollida de ferramentas e iniciativas e deseño e adaptación de guías e documentos que se poidan empregar

Responsables

Área de Igualdade e Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Materiais recompilados.
- Materiais deseñados e/ou adaptados.
- Xornada de presentación.
- Número de entidades participantes.
- Procesos de acompañamento para a súa adaptación.

Indicadores de impacto:

- Asociacións que empregan un uso non sexista da linguaxe.
- Renovación de directivas nas entidades: datos desagregados por sexo.
- Evolución do número de socias que se incorporan ás entidades.
- Actividades organizadas desde os colectivos sociais con perspectiva de xénero.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver dinamizar e contrastar co apoio do persoal municipal das áreas de Igualdade e Participación Cidadá e o deseño por unha asistencia técnica (6.000 euros)

Medida 41. Actualización de datos para coñecer a presenza e o tipo de participación das mulleres nas entidades asociativas.

Obxectivo 11: Incorporar a perspectiva de xénero no funcionamento das asociacións e colectivos sociais

En que consiste?

Aínda que diversos estudos sinalan de que os colectivos sociais, asociación e entidades cidadás, son espazos que presentan menores desequilibrios de xénero que outros, como os laborais, non se recollen datos acerca da presenza e a participación das mulleres nas directivas das asociacións de Compostela. Esta ausencia de datos non nos permite coñecer as posibles diferenzas nas porcentaxes de representación e nos papeis desempeñados por mulleres e homes nas entidades, tanto no referido ás persoas sociais como ás participantes nas xuntas directivas.

Poder contar con esta información permitiría intervir de maneira máis efectiva nas entidades ao tempo que estriamos sensibilizando as asociacións á hora de recoller os datos. As entidades e colectivos deben actualizar os datos das xuntas directivas no rexistro municipal de asociacións, mais non se recollen datos desagregados por sexo.

A media diríxese a solicitar a actualización de datos. Para iso habería que deseñar os modelos dirixidos ás entidades así como a ferramenta de recollida de datos empregada no rexistro municipal (en todo caso pode resultar unha modificación pequena de incorporación de datos).

Obxectivos que persegue?

- Coñecer o nivel de participación das mulleres nas asociacións e colectivos das cidade.
- Visibilizar a presenza das mulleres nas directivas e base asociativas das entidades.
- Incorporar a análise da perspectiva de xénero na interpretación dos datos desagregados a respecto da participación das mulleres.

Como desenvolver esta actuación?

Poñéndonos en contacto coas entidades e asociacións, co contraste e participación dos consellos municipais sectoriais e as federacións, para informar e sensibilizar ás entidades da medida e solicitar a súa colaboración. Deseñando os modelos de documentos de recollida de información e abrindo o prazo de actualización, procurando sexa de forma progresiva para acadar a actualización da totalidade de asociacións en

2019. Incorporar os novos criterios nos documentos e bases e datos de asociacións que se dan de alta no rexistro ou comezan a actividade asociativa.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Cómo incorporar la perspectiva de género en los programas Y/o proyectos de actividades de las asociaciones. Ayuntamiento de Arriogorriaga.
<http://www.arriogorriaga.eus/es-ES/Atuservicio/Igualdad/Documents/Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero%20en%20las%20actividades%20de%20las%20Asociaciones.pdf>

Persoas destinatarias Asociacións, Cidadanía en xeral

Temporalización

2018: Recollida de ferramenta e deseño e adaptación de formularios e procedementos. Contrastando coas federacións e representantes sectoriais, e solicitando o seu apoio. Envío dunha carta ou correo informando as entidades e animando a súa participación na recollida e obtención de datos. Proceso de actualización que se pode realizar de forma progresiva ata acadar o 100% de datos a finais de 2019.

Responsables

Áreas de Igualdade, Medio Rural, Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Formularios e bases adaptadas.
- Xuntanzas de coordinación e contraste co movemento asociativo.
- Proceso de comunicación e envío de formularios.
- Número de asociación contactadas.
- Número de asociacións que actualizan os datos anualmente.
- Número de mulleres nas directiva e socias.

Indicadores de impacto:

- Renovación de directivas.
- Entradas e saídas de mulleres das asociacións.
- Deseño de actividades para a participación e das mulleres.

Orzamento Non precisa de partida orzamentaria

Medida 42. Deseño dun programa de actividades para mellorar o benestar individual e colectivo dirixido ás mulleres do rural.

Obxectivo 12. Facilitar o empoderamento e o liderado das mulleres desde os seus espazos cotiáns.

En que consiste?

As condicións de vida das mulleres no rural vense limitadas pola falta de oportunidades laborais, a precariedade dos empregos existentes, as dificultades no acceso aos servizos e recursos públicos, a asunción dos labores de coidado e, polo tanto, a falta de tempo para o descanso e as actividades de lecer. Estas características empeoran a calidade de vida, condicionando, á vez, as posibilidades de participación e agudizando as diferenzas e desequilibrios por cuestións de xénero.

As iniciativas desenvoltas desde o Concello dirixidas a xerar e dinamizar espazos de encontro das mulleres resultaron moi satisfactorias para as participantes. Existe demanda para continuar ou desenvolver actuacións deste tipo e estendelas ao conxunto do rural, cun carácter estable e permanente (mesmo a través de locais socioculturais, por exemplo).

Que obxectivos persegue?

- Traballar o empoderamento e participación das mulleres rurais.
- Visibilizar o traballo das mulleres rurais e os seus logros.
- Facilitar ás mulleres as canles de apoio e proporcionar orientación básica que reforce a súa autoestima.
- Capacitar e reforzas as habilidades das mulleres
- Fomentar e apoiar a creación de redes formais ou informais de mulleres.
- Facilitar encontros e intercambios de experiencias.

Como desenvolver esta actuación?

Desañoando unha proposta de programación de actividades e espazos, parroquias onde desenvolver (en función das demanda ou necesidades previas identificadas)

Publicitar e divulgar as actividades mediante diferentes medios, buscando a colaboración de entidades e colectivos de mulleres e asociacións veciñais. Procurar o público obxectivo, partindo das bases de datos de usuarias dos propios centros, e comunicalo a outras entidades, con especial referencia ás entidades e colectivos de mulleres. Ordenación loxística de espazos, recursos que se van empregar e material didáctico. Impartición dos talleres.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Programa Vida Propia. Concellería da Igualdade e Medio Rural. Concello de Santiago de Compostela.
<http://www.santiagoturismo.com/axenda-cultural/vida-propia-talleres-para-el-empoderamiento-de-las-mujeres-del-rural-enfesta-63806-63807-63827>
- Tiempo Propio. Programa para mujeres mayores de 50 años. Instituto Asturiano de la Mujer.
http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2011/05/Tiempo-Propio-folleto-web_20112.pdf
- Programa Femenino y Plural. Ayuntamiento de Gijón.
<http://igualdad.gijon.es/page/3671-femenino-plural>

Persoas destinatarias

Colectivos e grupo de mulleres do rural, mulleres en xeral.

Temporalización

2018-2020: Deseño do programa de actividades, Contraste cos colectivos sociais. Deseño de calendariación e espazos de intervención. Cando menos, ir comezando paulatinamente e ver de cubrir todas as parroquias a finais de 2020.

Responsables

Área de Igualdade e Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Reunións ou intercambio da proposta coas entidades asociativas e o Consello de Relacións Veciñais.
 - Reunións nas parroquiais para a dinamización de grupos de mulleres e recollida de necesidades, calendarios e horarios.
 - Número de obradoiros organizados e impartidos
 - Mulleres participantes.
 - Valoración dos talleres polas mulleres.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver e contrastar co apoio do persoal municipal da Área de igualdade e ver de implementala desde un equipo de profesionais e persoas expertas. Prevese cubrir o conxunto da 22 parroquias a finais de 2020, intervindo por áreas territoriais. Total para o deseño do programa e a implementación 9.000 euros

Medida 43. Analizar e garantir a equidade de xénero no nomenclátor da cidade

Obxectivo 12. Facilitar o empoderamento e o liderado das mulleres desde os seus espazos cotiáns.

En que consiste?

Establecer criterios de xénero na normativa municipal que garanta tanto nas modificacións como nas novas incorporacións o equilibrio de representatividade e favoreza a incorporación de referencias de mulleres no nomenclátor do Concello

Que obxectivos persegue?

- Visibilizar mulleres senlleiras, relevantes a nivel social e nos barrios
- Promover a equidade de xénero dende o Concello
- Reforzar Compostela como cidade igualitaria

Como desenvolver esta actuación?

Revisar o nomenclator actual para constatar o desequilibrio existente.

Recompilar mediante a colaboración e participación da cidadanía, unha listaxe de nomes e vidas de mulleres destacadas nas artes, cultura, deporte ao tempo que mulleres anónimas que foron partícipes da vida dos barrios e que teñen un especial interese local.

Incorporar na normativa criterios de xénero para garantir o nomeamento de rúas, espazos, edificios..., de nova creación ou modificación ate acadar unha situación de representatividade equitativa

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Los nombres de mujer del nomenclator barcelonés. Ajuntament de Barcelona
<http://lameva.barcelona.cat/capdesetmana/es/noticia-go/los-nombres-de-mujer-del-nomenclator-barcelonzss>
- Estamos en las calles. Avilés con nombre de mujer.
<http://www.avilescultura.com/es/Eventos/162-Presentacion-literaria-Estamos-en-las-calles-Aviles-con-nombre-de-mujer-de-Isabel-Anton-Fresno>

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral

Temporalización

2018-2020 Iniciar o proceso de identificación do nomenclátor actual. Establecemento dos criterios de xénero aplicables á normativa sobre o uso no nomenclátor. Deseño do mecanismo de participación cidadá para facer achegas. Revisión das achegas e creación da listaxe de referencias.

Responsables

Áreas de Igualdade e Espazos Cidadás

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de accións postas en marcha para reverter a situación.
- Número de referencias recibidas.

Indicadores de impacto:

- Número de mulleres no nomenclátor.
- Porcentaxe de incremento de referencias femininas no nomenclátor.
- Porcentaxe de redución diferencial entre homes e mulleres no nomenclátor.

Orzamento

Non precisa

Medida 44. Posta en marcha do Observatorio de Igualdade como instrumento para garantir a implementación do mainstreaming de xénero nas actuacións da Administración local.

Obxectivo13: Facer de Compostela unha cidade das mulleres. Cidade igualitaria e libre de violencia machista

En que consiste?

No ano 2016 a Concellería de Igualdade levou adiante unha investigación na que participaron diferentes axentes sociais coa intención de estudar a idoneidade e as posibilidades da implantación dun Observatorio Municipal da Igualdade, mecanismo para a construción dun sistema de información que permita coñecer a realidade das mulleres e as súas desigualdades.

Entre as funcións que desenvolverá o Observatorio recóllense as relacionadas coa avaliación, asesoramento e elaboración de informes, estudos e propostas de actuación en relación coas iniciativas para a igualdade de xénero.

Unha vez deseñado un modelo de observatorio sobre o que traballar, cómpre proceder á súa constitución, dotación de persoa e recursos económicos para asegurar o seu traballo e operatividade.

Que obxectivos persegue?

- Asentar un espazo institucional para o seguimento das actuacións para a igualdade de xénero.
- Fortalecer o Concello nas actuacións de seguimento das políticas de xénero.
- Visibilizar o compromiso do Concello pola igualdade.

Como desenvolver esta actuación?

Desañar un plan de traballo, cando menos en dúas dimensións: por unha parte, a organización do Observatorio, o seu funcionamento, adscrición administrativa e económica; pola outra, a composición e estrutura de traballo.

Identificar a súa dependencia orgánica e deseñar un borrador de regulamento. Contrastar e debater o modelo con Participación Cidadá, grupos políticos e Consello Municipal das Mulleres ou espazo de participación que se organice.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Observatorio de la Violencia de Género de Bizkaia.
http://www.bizkaia.eus/Gizartekintza/Genero_Indarkeria/ca_index.html
- Observatorio Municipal contra la violencia de género. Ayuntamiento de Madrid.
<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Ayuntamiento/Servicios-Sociales/Igualdad-de-Oportunidades/Observatorio-Municipal-contra-la-violencia-de-genero?vgnextfmt=default&vgnextoid=086c111037c8b010VgnVCM2000000c205a0aRCRD&vgnnextchannel=6e1d9ad01-6e07010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&idioma=es&idiomaPrevio=es>
- Observatorio de Igualdade e Diversidade. Concellería de Igualdade. Concello da Coruña.
<https://www.coruna.gal/igualdade/es/programas/observatorio#&panel1-1>
- Observatorio da Mariña pola Igualdade.
<http://www.observatorioigualdade.org/inicio/>
- Observatorio Municipal de Xénero. Concellería de Igualdade. Concello de Vigo.
<http://www.igualdadevigo.org/?sec=observatorio>
- Primer Informe del Observatorio Provincial de Igualdad. Diputación Provincial de Cadiz
http://www.dipucadiz.es/export/sites/default/galeria_de_ficheros/igualdad/recursos/OPI-Primer-informe.pdf

Persoas destinatarias

Institucións, concellerías, colectivos sociais, administracións

Temporalización

2018-2020: Deseño do programa de traballo. Contraste do proceso. Deseño do modelo de regulamento. Contraste e aprobación en Pleno. Xuntanza de constitución. Xuntanzas de traballo.

Responsables

Área de Igualdade e Participación Cidadá

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Reunións ou intercambio da proposta coas entidades asociativas e Consello de Relacións Veciñais.
- Reunións nas parroquiais para a dinamización de grupos de mulleres, recollida de necesidades, calendarios e horarios
- Número de obradoiros organizados e impartidos.
- Mulleres participantes.
- Valoración dos talleres polas mulleres.

Orzamento (cantidade estimada)

Esta actuación pódese desenvolver dinamizar e contrastar co apoio do persoal municipal da área de igualdade e ver de implementala desde un equipo de profesionais e persoas expertas.

Medida 45. Deseño dunha campaña de sensibilización e prevención das violencias machistas nos espazos públicos

Obxectivo 13 Facer de Compostela unha cidade das mulleres, igualitaria e libre de violencia machista

En que consiste?

Deseño e posta en marcha dunha campaña de carácter permanente de identificación e sinalización de lugares públicos con indicativos de “espazos non tolerantes” coas violencias machistas.

Que obxectivos persegue?

- Promover e sensibilizar contra a violencia machista en todos os espazos cotiáns
- Incidir especialmente nos espazos de concorrencia pública

- Promover na sociedade o rexeitamento de calquera tipo de violencia
- Prestar especial atención aos espazos de uso habitual da xente moza na cidade

Como desenvolver esta actuación?

Deseño dunha campaña de cartelería permanente para instalar en espazos públicos, con contido informativo de recursos fronte á violencia de xénero.

Instalación dos dispositivos e/ou paneis informativos en prazas, parques infantís, zonas de xogo, acceso a centros de ensino e edificios públicos

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Cidade Libre de Violencias Machistas. Pacto Local. Concello de A Coruña
<https://www.coruna.gal/igualdade/es/programas/ciudad-libre-de-violencias-machistas?argIdioma=es>
- Campaña Espacio Seguro y Libre de Violencia de Género. Generalitat Valenciana-Consellería de Sanitat Universa i Salut Pública
<http://www.san.gva.es/web/comunicacion/campana-espacio-seguro-y-libre-de-violencia-de-genero>
- Espacio Libre de Machismo. Intersindical
<http://intersindical.es/pruebawp/blog/espacio-libre-de-machismo/>
- Ayuntamiento de Navarra
http://www.navarra.es/home_es/Temas/Igualdad+de+genero/Sensibilizacion/yenfiestasq.htm

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral

Temporalización

2018-2020: Deseño da campaña e identificación dun número inicial de espazos onde localizala. Presentación e instalación da campaña na segunda metade de ano. Identificación e integración de novos espazos na campaña

Responsables

Área de Igualdade, Espazos Cidadás

Indicadores de seguimento:

- Número de carteis e dípticos repartidos.
- Número de dispositivos permanentes instalados.
- Número de servizos que se suman á difusión da campaña.

Orzamento (cantidade estimada)

Deseño de campaña e elementos identificativos e informativos accións derivadas (7.000 euros)

Medida 46. Programa dirixido á hostalería e comercio para a creación dunha rede de espazos referentes no concello contra as violencias machistas

Obxectivo 13: Facer de Compostela unha cidade das mulleres, igualitaria e libre de violencia machista

En que consiste?

Deseño dunha campaña de sensibilización para implicar estes sectores como espazos libres de violencia machista e potenciar a creación dunha rede de locais implicados contra a violencia de xénero.

Que obxectivos persegue?

- Favorecer a sensibilización do sector comercial e hostaleiro do concello contra a violencia machista.
- Establecer unha rede de espazos e locais referentes nos diferentes sectores que sirvan de enlace para facer de Compostela unha cidade libre de violencia de xénero.
- Traballar na base dun pacto local contra as violencias machistas.
- Facilitar os recursos e mecanismos necesarios para ser espazos seguros en caso de agresións.

Como desenvolver esta actuación?

A través dos locais que forman parte de Territorio das Mulleres, crear espazos de encontro para poder detectar as necesidades de información e sensibilización en materia de xénero nos sectores. Identificar persoas intermediarias para favorecer a comunicación coas diferentes entidades sociais que agrupan a estes sectores.

Deseñar un protocolo de actuación dirixido a estes espazos, para saber como actuar en caso de presenciar unha agresión machista e ser un espazo de seguridade: facilitar o acceso á persoa agredida, feche de porta, chamada a emerxencias, acompañamento ate a chegada do servizo de seguridade.

Deseño dunha campaña identificativa destes espazos para localizalos en casos de agresións.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Coruña Libre de Violencias Machistas. Pacto Local. Concello da Coruña
<https://www.coruna.gal/igualdade/es/programas/ciudad-libre-de-violencias-machistas#&pan>
- Pacto Local contra la Violencia de Género. Ajuntament de Sagunt
<http://www.igualtat-sagunt.com/es/Galeria-imagenes/112/pacto-local-contra-la-violencia-de-genero>

Persoas destinatarias

Sector comercial e hostaleiro do Concello

Temporalización

2018: Identificación de espazos mediadores da rede de Territorio das Mulleres. Planificación de grupos de encontro para trasladar os obxectivos da campaña

2019 Deseño da campaña e da rede de locais adheridos

2020 Posta en marcha da campa e visibilización da rede de locais contra a violencia de xénero

Responsables

Areas de Igualdade, Turismo e Comercio

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Número de establecementos participantes.
- Número de encontros realizados.
- Número de persoas asistentes.

Indicadores de impacto:

- Número de establecementos adheridos.

Orzamento (cantidade estimada)

Dinamización do proceso desde a Área de Igualdade e apoio técnico (7.500 euros)

Área estratéxica E.Administración Local

Medida 47. Deseño dunha estratexia de visibilización e difusión da Área de Igualdade

Área de actuación Administración Local

Obxectivo 14. Reforzar a área de Igualdade: sensibilización, traballo en rede e recursos para o mainstreaming de xénero.

En que consiste?

En deseñar unha estratexia de comunicación para facer chegar ás mulleres, os servizos, recursos e pro-

gramas da área de Igualdade, aproveitando os espazos cotiáns e os espazos municipais de proximidade.

Pódese facer referencia non só aos servizos municipais, tamén á rede de entidades, programas e colectivos do concello ou de institucións da cidade que resultan de interese para as mulleres.

Inclúe o deseño dunha web propia de traballo e divulgación mais aló do proxecto Territorio das mulleres

Que obxectivos persegue?

- Garantir unha maior presenza e recoñecemento social da área de igualdade.
- Achegar os servizos e recursos para a igualdade ás mulleres: mecanismos e ferramentas de información, asesoramento, orientación etc.
- Difundir as iniciativas, programas e actividades desenvoltas desde o Concello para promoción da igualdade, entre elas, o IV Plan.

Como desenvolver esta actuación?

- Deseño e/ou mellora dos elementos informativos da Área de Igualdade e do CIM: localización, servizos que ofrece, equipo técnico, horario, canles de contacto.
- Revisión e actualización dos contidos e información en igualdade de xénero, actividades desenvolvidas, conexión con outros servizos no territorio, rede de persoas e entidades colaboradoras, problemáticas asociadas e impacto, liñas de actuación para afrontalas, ou servizos e recursos presentes no concello, entre outros.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Concellería de Igualdade e Diversidade. Concello da Coruña
<http://www.coruna.gal/igualdade/gl#&panel1-1&panel2-1>
- Igualdade de xénero. Concello de Baiona
<http://www.baiona.org/concellerias/deportes-e-igualdade/igualdade-de-xenero/centro-informacion-a-muller>
- Mancomunidad de Servicios de Uribe.
<http://www.uribekosta.eu/es-ES/Igualdad/Paginas/default.aspx>

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral

Temporalización

2019: Identificación e deseño da estratexia de comunicación así como dos elementos informativos que se trasladarán a través da campaña de difusión. Neste apartado convén seleccionar a información que se vai trasladar; que sexa clara e precisa, utilizando unha linguaxe inclusiva. Deseño gráfico dos soportes: folleto, cartaz, proposta de contidos e documentos de presentación da Área de Igualdade, e web.

Identificación de espazos públicos e privados de difusión: asociacións, locais sociais, biblioteca, centros de saúde, instalacións deportivas escolas infantís etc.

Identificación de canles para a difusión dos soportes gráficos da campaña en función de cada perfil: web, envío postal, pegada de carteis en espazos públicos uso cotián e presenza maioritaria de mulleres, ou presenza da campaña nas redes sociais.

Responsables

Área de Igualdade

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento.

- Deseño de contidos e imaxe.
- Tipo e número de soportes de comunicación, deseñados e/ou editados.
- Número e tipoloxía de espazos de divulgación.
- Deseño de web.
- Soportes de información distribuídos nos diferentes espazos, locais ou servizos municipais e lugares relacionais das mulleres.

Indicadores de impacto.

- Número de mulleres e entidades que establecen contacto coa Área nos meses posteriores ao desenvolvemento da campaña.
 - Visitas á web.
 - Número de actuacións de mellora da comunicación do servizo desenvolvidas no período de vixencia do Plan.
-

Orzamento (cantidade estimada)

Continuación da campaña de comunicación e deseño de web: 2.000 euros

Medida 48. Incorporar dinámicas de traballo colaborativas e xeración de espazos para o encontro da Área de Igualdade con outros departamentos municipais

Obxectivo 14. Reforzar a Área de Igualdade: sensibilización, traballo en rede e recursos para o mainstreaming de xénero.

En que consiste?

En incorporar prácticas de traballo e de creación colectiva para incluír a perspectiva de xénero no labor do persoal municipal. Faise especialmente necesario no relativo ao deseño de iniciativas conxuntas entre departamentos e no intercambio de experiencias e formas de facer. A maiores, son espazos para o aprendizaxe, sensibilización e reflexión.

Esta actuación pretende asentar un instrumento de coordinación global de posibles sinerxías, a partir do propio IV Plan de igualdade. Os espazos de traballo son instrumentos de apoio ao desenvolvemento do Plan desde a colaboración co persoal municipal. Neste sentido, é tamén un instrumento que reforza a estratexia da área de igualdade de situarse como un elemento que favoreza a colaboración entre o persoal e áreas municipais.

Que obxectivos persegue?

- Facilitar ao máximo o aproveitamento de sinerxías e a colaboración do persoal municipal no desenvolvemento do IV Plan de igualdade.
 - Concretar resultados, de xeito que se sosteña a implicación das áreas municipais coa igualdade de xénero.
-

Como desenvolver esta actuación?

- Deseñando un programa de traballo de carácter anual, común ás áreas municipais e específico no caso de ser preciso para o traballo coa áreas coas que se vai tratar con certa estabilidade. Este programa visualiza o número de xuntanzas que realizará e os contidos (sempre desde a flexibilidade, dado que no transcurso do ano poden ir xurdindo cuestións non previstas que requiran ser abordadas).
- Preparar o desenvolvemento da xuntanza que debe realizarse nun horario que facilite a participación, cunha metodoloxía que reforce o debate, contraste e proposta e nun espazo cómodo e accesible.
- En xeral, convocar as áreas coa periodicidade establecida, atendendo a garantir, cando menos, a participación dos axentes que no territorio teñen unha maior relevancia para a estratexia.
- En todas as xuntanzas, elaborar unha acta na que se dea conta claramente das conclusións, acordos e propostas que se trataron así como dos compromisos que adquiriu cada axente, de ser o caso.
- Imprescindible contar co apoio da responsable político de área.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Marco Estratégico de Actuaciones en Políticas de Igualdad de Género Tenerife Violeta 2012-2017
<http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/METV.pdf>
 - Igualdade de Género en las Entidades Locales. Gobierno de Navarra.
<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/310539/ItinerariotrabajoEntidadesLocales22022015.pdf>
-

Persoas destinatarias

Conxunto das áreas municipais

Temporalización

2018-2020: Deseño dunha proposta de traballo. Identificando un día ao mes (unha sesión de dúas horas) pode resultar suficiente para incorporar esta dinamización na axenda de traballo do persoal municipal. En función das actuacións que se vaian desenvolver este ano e recollidas no Plan, manter xuntanzas de traballo coas áreas e departamentos identificados e responsables na posta en marcha das medidas.

Responsables

Área de Igualdade e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño dunha axenda de traballo e programación coas áreas municipais.
- Número de áreas ou servizos municipais identificados.
- Xuntanzas ou grupo de traballo realizadas ou constituídas.
- Participantes (áreas, departamentos e persoas por sexo).

Indicadores de impacto:

- Número de actuacións deseñadas e executadas.
-

Orzamento

Non precisa de orzamento

Medida 49. Adaptación e mellora dos instrumentos municipais de sistematización e rexistro de datos de casos e persoas usuarias do CIM

Obxectivo 14. Reforzar a Área de Igualdade: sensibilización, traballo en rede e recursos para o mainstreaming de xénero.

En que consiste?

A través da plataforma XIESS recóllense datos da áreas de benestar do Concello no expediente social único, integrando (servizos sociais comunitarios básicos) unha serie de módulos para a xestión dos diferentes programas e/ou centros orientados a colectivos con problemáticas diferenciadas e singulares (servizos sociais comunitarios específicos). Esta aplicación, coa que se vén traballando desde hai anos nos servizos municipais, non permite ao CIM extraer datos desagregados e contabilizar as persoas que usan ao servizo, ao estaren adscritas a un expediente.

Trátase, polo tanto, de trasladar aos xestores da aplicación ou no proceso de contratación do servizo de mantemento, a demanda do Concello de aplicar nos próximos pregos a mellora de que a plataforma incorpore a criterios desagregados por sexo.

Que obxectivos persegue?

- Obter datos de casos reais de persoas usuarias do CIM.
- Aplicar a perspectiva de xénero na produción de información e na análise estatística municipal. Que ferramentas poden resultar de utilidade?
- Xestión Integral de Expedientes de Servizos Sociais
<http://afi-tic.es/sistemas-informaticos/xiess/>

Persoas destinatarias

Centro de Información á Muller

Temporalización

2018-2019: Estudo para a incorporación do criterio de recollida e datos desagregados. Inclusión nas cláusulas técnicas no proceso de contratación da aplicación.

Responsables

Área de Igualdade e Contratación

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Recollida de proposta e traslado á empresa deseñadora da aplicación.
- Incorporación dos criterios nos pregos de condicións técnica.
- Instalación da nova versión da aplicación.
- Sistematización de datos

Indicadores de impacto:

- Número de mulleres usuarias.
- Sistematización e análise de información.
- Deseño de series temporais e evolución.

Orzamento

Sen orzamento estimado

Medida 50. Incluír no Plan de formación municipal módulos de igualdade para a capacitar ao persoal do Concello na implementación do maistreaming de xénero

Obxectivo 15. Promover a capacitación do persoal municipal e o deseño e aplicación de ferramentas e instrumentos para a integración da perspectiva de xénero na Administración Local

En que consiste?

- Implicar responsables políticos e persoal do Concello para introducir o maistreaming de xénero no funcionamento da organización municipal.
- Identificar as necesidades e carencias que o persoal político e da administración ten no exercicio da actividade diaria para a integración da perspectiva de xénero.
- Dotar dos coñecementos precisos o persoal municipal para a aplicación da perspectiva de xénero no desempeño da súa actividade.
- Dotar de ferramentas, coñecemento de iniciativas e boas prácticas en maistreaming de xénero para a súa aplicación na xestión municipal.

Que obxectivos persegue?

- Vincular a formación para a mellora da xestión municipal coa perspectiva de xénero, adquirindo esta un carácter normalizado e xeneralizado.
- Promover un compromiso político e institucional pola igualdade.

- Involucrar o conxunto de áreas municipais na mellora da prestación dos servizos públicos con perspectiva de xénero.
- Mellorar as relacións e servizos prestados á cidadanía, respondendo á realidade e necesidades de mulleres.
- Facilitar o traballo das áreas municipais á hora de introducir elementos que reforcen a igualdade.

Como desenvolver esta actuación?

Deseñando dunha proposta de traballo de actividades que se van desenvolver e contacto con responsables institucionais e/ou da área municipal, así como co conxunto dos grupos políticos con representación no goberno local.

Recompilando ferramentas, experiencias e recursos (guías para a incorporación da igualdade nas administracións, manuais, boas prácticas, entre outros).

Promovendo a participación e sensibilizando o persoal do Concello. Informando das actuacións formativas que se van desenvolver: contidos, prazas, datas e horas dentro Plan de formación do Concello.

Difundindo entre as distintas áreas municipais a proposta de traballo, implicando a responsables políticos na súa posta en marcha

Organización de seminarios ou obradoiros prácticos dirixidos ao persoal municipal, segundo diferentes itinerarios formativos e adaptado ao nivel de coñecementos previos e funcións a desenvolver.

Esta formación terá carácter obrigatorio.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Formación en perspectiva de género a los cargos electos. Ajuntament de Barberà del Vallés
<http://www.bdv.cat/es/noticies/el-ayuntamiento-de-barbera-organiza-una-formacion-en-perspectiva-de-genero-los-cargos>
- Guía para el diseño, gestión y evaluación de los planes locales para la igualdad. Emakunde. Instituto Vasco de Mujer.
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_recursos/es_emakunde/adjuntos/guia_plan_local_igual_es.pdf
- Políticas públicas con perspectiva de género. Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.
http://www.rivasciudad.es/portal/contenedor_ficha.jsp?seccion=s_fnot_d4_v1.jsp&contenido=30154&nivel=1400&tipo=8&codResi=1&language=es&codMenuPN=36&codMenu=99

Persoas destinatarias

Conxunto do persoal municipal e grupos políticos

Temporalización

2018: Deseño dunha proposta formativa: contidos, horas e calendario. Debate e incorporación, con carácter obrigatorio, dentro do Plan de formación Municipal.

Responsables

Área de Igualdade e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Deseño dunha proposta e programa de formación.
- Contraste e aprobación no plan de formación.
- Publicitación.
- Proceso de contratación asistencia (de ser preciso) para a impartición.
- Número de prazas ofertadas por ano.
- Número de solicitudes ou demandas.
- Número de asistentes.
- Nivel de satisfacción e calidade.

Indicadores de impacto:

- Melloras ou avances detectados na aplicación da perspectiva de xénero.
 - Accións deseñadas desde as áreas municipais.
 - Número de actuacións executadas.
-

Orzamento (cantidade estimada)

A incluír dentro do Plan de formación municipal. No caso de precisar da asistencia para a docencia de persoal experto en xénero: impartindo 6 talleres o primeiro ano de 10 horas a un total de 120 persoas (7.000 euros).

Medida 51. Garantir a incorporación da perspectiva de xénero na produción de información e na análise estatística de carácter municipal

Obxectivo 15. Promover a capacitación do persoal municipal e o deseño e aplicación de ferramentas e ins-

trumentos para a integración da perspectiva de xénero na Administración Local.

En que consiste?

Na revisión e modificación dos mecanismos de recollida de datos e de información, así como na elaboración e difusión de estatísticas municipais, adaptando así a planificación das actuacións municipais á diversidade de necesidades e situacións das mulleres.

Ao tempo, a produción de información e análise desde a perspectiva de xénero require de reforzar ao persoal técnico municipal coa formación necesaria para explicar a súa utilidade, funcionamento e uso de cara á planificación e avaliación de actividades e proxectos.

Que obxectivos persegue?

- Revisar e adaptar as ferramentas e materiais de xestión das actuacións municipais co obxectivo de introducir a variable sexo nas bases de datos e rexistros de información e comprobar a xeración de datos desagregados por sexo.
 - Aplicar a perspectiva de xénero no deseño de indicadores e a situación de homes e mulleres en relación aos ámbitos de intervención municipal, demostrando así as posibles diferenzas e desigualdades que orientan o deseño de políticas públicas inclusivas.
-

Como desenvolver esta actuación?

Deseñando unha proposta para incluír sistematicamente a variable sexo nas estatísticas, enquisas e recollida de datos municipais.

Incluindo nos rexistros e nas operacións estatística novos indicadores que posibiliten un mellor coñecemento das diferenzas nos valores, roles, situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes.

Explotando os datos dos que se dispón de modo que se poidan coñecer as situacións, condicións, aspiracións e necesidades das mulleres nos diferentes ámbitos de intervención.

Poderíase contemplar a aprobación dunha ordenanza para a incorporación da perspectiva de xénero tanto na produción de información estatística como na súa análise (desagregación e análise de datos por sexo). A ordenanza recollerá en que casos e como desagregar por sexo a recollida de datos, análises e explotación da información do Concello. De non desenvolverse a través dunha ordenanza, cómpre establecer un espazo de coordinación coas diferentes áreas municipais para identificar actividades onde aplicar os criterios, como recoller datos e identificar formularios para a súa adaptación.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía de fontes estadísticas e indicadores e contexto para el análisis de las brechas de género. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticas/metodologia/docs/0007-guiaFuentesEst.pdf>
 - Indicadores de género. Instituto Andaluz de la Mujer http://www.juntadeandalucia.es/institutodela-mujer/ugen/modulos/Indicadores/indi_genero.htm
-

Persoas destinatarias

Conxunto de áreas e servizos municipais

Temporalización

2018-2020: Recompilación de bases de datos e ferramentas das diferentes áreas municipais (fichas, modelos de escritos de recollida de datos etc.). Revisión e adaptación. No seu caso deseño de protocolos de recollida de información. Proceso formativo, de ser o caso.

Pódese realizar a medida de maneira pautada, procurando cubrir o 100% dos rexistros ao final do período de execución do IV Plan de igualdade.

Responsables

Área de Igualdade, Estatística e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Identificación de áreas municipais nas que intervir.
- Recompilación de e inventariado de bases de datos e ferramentas de produción estatística municipal.
- Revisión e adaptación de solicitudes ou impresos públicos.
- Volcado de datos e elaboración de informes estatísticos.

Indicadores de impacto:

- Deseño de indicadores con perspectiva de xénero vinculadas ás actividades das diferentes áreas municipais.
 - Deseño de actividades con perspectiva de xénero.
-

Orzamento

Non é preciso dotación orzamentaria específica salvo o deseño das accións formativas.

Medida 52. Incorporar criterios de xénero nas convocatorias e ordes de axudas e nos pregos de condicións de contratación dos diferentes departamentos municipais

Obxectivo 15. Promover a capacitación do persoal municipal e o deseño e aplicación de ferramentas e instrumentos para a integración da perspectiva de xénero na Administración Local

En que consiste?

Na incorporación de cláusulas sociais como instrumento para a inclusión de aspectos sociais nos pregos de contratacións e nas axudas e subvencións municipais co obxectivo de contribuír á cohesión social mediante o uso destas ferramentas.

En definitiva, trátase de integrar a perspectiva de xénero nos instrumentos e ferramentas de xestión da Administración municipal.

Que obxectivos persegue?

- Incorporar a perspectiva de xénero na análise, deseño e avaliación de todas e cada unha das políticas públicas do Concello.
- Visualizar o compromiso do Concello pola incorporación da perspectiva de xénero no funcionamento e xestión municipal reforzan o resto de políticas de igualdade de oportunidades.

Como desenvolver esta actuación?

Coñecer, contrastar e adaptar o uso de cláusulas sociais nos procesos de contratación e subvención pública e o respaldo que reciben desde que a lexislación comunitaria, nacional, autonómica e local. Neste sentido veremos como son numerosas as administracións públicas que veñen aplicando de forma habitual este tipo de cláusulas e recollido, a través de ordenanzas, instrucións ou outro tipo de documentos de obrigación interna

Deseño dun modelo ou proposta para o seu contraste político e técnico. Entre os criterios que se poden incorporar podemos ter en conta elementos como os relacionados coa condición de beneficiaria, requisitos ou criterios de acceso, composición paritaria do órgano instructor, criterios de obrigación etc.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Cláusulas para la igualdad de mujeres y hombre. Incorporación de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y empresas. Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
<http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/clausulas-igualdad/#sthash.4STtICla.dpuf>
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en subvenciones y contratos públicos. Gobierno de Navarra.

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/141464/GuiaGeneroWEB.pdf>

Persoas destinatarias

ciudadanía en xeral, empresas, profesionais

Temporalización

2017: Recompilación de iniciativas e experiencias. Deseño dun borrador de cláusulas. Contraste político e técnico.

Deseño e aprobación da ordenanza

2018: Aplicación de criterios.

Responsables Área de Igualdade e Contratación

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Proceso de recompilación de experiencias e propostas de cláusulas sociais específicas para procesos de contratación e subvencións municipais.
- Número e tipo de cláusulas recollidas.
- Cláusulas aprobadas.
- Deseño e aprobación da ordenanza.
- Publicitación e aplicación de criterios.

Indicadores de impacto:

- Número de subvencións e contratos con cláusulas sociais.
- Número de solicitudes que cumpren as ditas cláusulas.
- Tipo de criterios cumpridos.

Orzamento

Non é preciso dotación orzamentaria específica

Medida 53. Deseño dun plan de comunicación do Concello con perspectiva de xénero

Obxectivo 15. Promover a capacitación do persoal municipal e o deseño e aplicación de ferramentas e instrumentos para a integración da perspectiva de xénero na Administración Local

En que consiste?

No deber do municipal de xerar e promover a cultura da información comunicando a súa xestión a veciñas e veciños desde todos os ámbitos, cómpre responder ás necesidades, satisfacendo así o dereito á información da cidadanía. Esta comunicación debe responder a unha serie de criterios que a fagan transparente e inmediata, cubrir todos os mecanismos e soportes e á vez ser clara, próxima e inclusiva.

Incluír a perspectiva de xénero na comunicación implica introducir na linguaxe e nas imaxes as actividades que realizan, realizaron ou van realizar as mulleres, os seus intereses, as súas achegas e as súas necesidades. En definitiva, situalas na mundo e reflectir de que forman parte del.

O sexismo na linguaxe é unha das manifestacións máis claras do trato non igualitario entre mulleres e homes. Por iso, a sensibilidade e a educación das formas lingüísticas deben de recoñecer as diversidades e incluír todas as persoas, promovendo aqueles cambios e adaptacións que respondan a un trato equilibrado e xusto.

Que obxectivos persegue?

- O Plan de comunicación de Concello debe ter un carácter integral (implicará todos os departamentos da institución municipal).
- Pretende protocolizar todos os niveis da comunicación (linguaxe escrita, oral, visual...) emitida desde o Concello.
- Pautar o tipo de comunicación, mensaxes e o uso da linguaxe corporativa (que será inclusiva, en galego, e coidando o respecto polas minorías, o ambiente...)
- Aproveitará de xeito transversal o resto das políticas xustas, evitando a ambigüidade de certas mensaxes e poñendo de manifesto a presenza das mulleres e colectivos invisibilizados, tanto dentro da institución como fóra dela.

Como desenvolver esta actuación?

Deseño de criterios e normas de aplicación do uso normalizado no conxunto dos servizos municipais, tanto nos procesos de comunicación interna como externa. Recompilación de materiais e ferramentas de traballo para a súa adaptación ou deseño de novos. Contraste coas áreas municipais, recollendo necesidades e demandas. Procesos de sensibilización e formación para a súa adaptación. Deseño de plan e difusión.

A revisión dos materiais de comunicación e información tanto externa como interna e de documentos básicos das áreas desde unha óptica de xénero e a adaptación, se é o caso, dos usos sexistas da linguaxe e das

imaxes que transmitan estereotipos de xénero. A revisión actualizarase anualmente, ou cada vez que se incorpore un novo modelo aos materiais básicos da área.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Bibliografía. Emakunde. Insituto Vasco de la Mujer.
<https://codigodeontologicocae.wikispaces.com/Bibliograf%C3%ADa>
- Manual de Comunicación Inclusiva. Ayuntamiento de Zamudio
http://www.zamudiokoudala.net/es-ES/Serviecios/Integracion/Diagnosticos/manual_comunicaci%C3%B3n_inclusiva.pdf

Persoas destinatarias

Cidadanía en xeral

Temporalización

2018-2019: Recompilación de iniciativas e experiencias. Deseño dun borrador de protocolos para a comunicación. Contraste coas áreas municipais e recollida de propostas. Adaptación de formularios e documentos de traballo.

Proceso de formación e sensibilización ao persoal e empresas municipais. Aplicación de criterios na comunicación interna e externa. Servizo de apoio e asesoramento. Aplicación de criterios.

Responsables Área de Igualdade, Lingua Galega e Comunicación

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Proceso de recompilación de experiencias, manuais, deseño de criterios que deben orientar o plan.
- Borrador de documentos e procedementos que cómpre mudar e deseño de orientacións.
- Recompilación de propostas desde as áreas municipais.
- Número de documentos e ferramentas recompiladas e adaptadas.
- Proceso de formación e sensibilización: accións formativas ou talleres impartidos participantes por servizos municipais, postos e sexo.
- Número de actuacións e actividades deseñadas segundo os criterios de comunicación inclusiva.
- Producción por servizos ou departamentos.

Indicadores de impacto:

- Valoración da nova imaxe do Concello.

- Institucións, organizacións e entidades que comezan a facer uso de criterios de comunicación inclusiva.
- Cidadás e cidadás que se relacionan co Concello empregando novos criterios.

Orzamento (cantidade estimada)

Contraste con empresas ou profesionais da comunicación e accións derivadas: 10.000 euros

Medida 54. Favorecer a participación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección dos concursos, oposicións ou xurados constituídos nos espazos decisorios de xestión municipal

Obxectivo 16. Garantir a aplicación de criterios de xénero no órganos de decisión internos do Concello

En que consiste?

Entenderase por representación ou composición equilibrada aquela situación que garanta a presenza de mulleres e homes de forma que, no seu conxunto, as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento.

Que obxectivos persegue?

- Acadar unha maior participación das mulleres nos diferentes ámbitos de participación e en todos os niveis de decisión do Concello.
 - Visibilizar as mulleres nos espazos de participación e decisión do Concello.
 - Liderar desde a administración procesos de mellora da xestión e modernización no ámbito da igualdade.
 - Trasladar o compromiso do Concello como administración inclusiva.
-

Como desenvolver esta actuación?

Pódese recoller a través dunha ordenanza que regule a composición, participación e inclusión da perspectiva de xénero nos ditos espazos. Previamente hai que recoller en colaboración con todos os departamentos municipais aqueles espazos de decisión conformados de forma estable e que hai que revisar. Respecto á aplicación a novos órganos, deseñar os criterios que deben cumprir (composición, uso de linguaxe inclusiva, horarios de convocatorias etc.).

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Guía Ordenanza marco en el ámbito de la Igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Asociación de Municipios Vascos.

http://www.eudel.eus/es/publicaciones/libros/guia_ordenanza_marco_en_el_ambito_de_la_igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_capv

Persoas destinatarias

Persoal municipal

Temporalización

2018: Recopilación de iniciativas e experiencias. Deseño dun borrador de criterios para incorporar. Contraste coas áreas municipais e recollida de propostas. Deseño de ordenanza, estudo, discusión e aprobación. Servizo de apoio e asesoramento.

2019: Aplicación da medida

Responsables

Áreas de Igualdade, Contratación e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Proceso de compilación de experiencias e modelos de ordenanzas.
- Borrador de documentos e procedementos que deben mudar e deseño de orientacións.
- Recopilación de propostas desde as áreas municipais.
- Número de tribunais e comisións identificadas e analizadas.
- Proceso de aprobación da ordenanza.
- Número de tribunais e comisións adaptados.
- Número de tribunais e comisións pendentes de adaptación.

Orzamento

Non require orzamento específico

Medida 55. Revisión, adaptación e aplicación de criterios de xénero no modelo de avaliación de desempeño do Concello

Obxectivo 16. Garantir a aplicación de criterios de xénero no órganos de decisión internos do Concello

En que consiste?

A avaliación do postos de traballo comprende un procedemento de análise e ponderación co fin de precisar o valor das diferentes funcións dun posto de traballo e así poder establecer unha clasificación obxectiva do conxunto de funcións desempeñadas, que ademais poida terse como base para a fixación das retribucións salariais.

Deseñar un modelo de avaliación do desempeño que incorpore criterios de xénero permitirá dimensionar e visibilizar tanto os requirimentos persoais precisos para o desempeño como o alcance e as condicións nas que se desenvolve, con independencia das persoas que leven adiante o traballo. Faise preciso que a avaliación sexa libre de nesgos de xénero, valorando efectivamente o posto en función das tarefas, e non das persoas.

A maiores, implica entre outras, valorar a formación en igualdade, como mérito computable, así como os criterios aplicables en situacións de empate nas clasificacións finais para a selección e incorporación ao cadro de persoal municipal.

Que obxectivos persegue?

- Sensibilizar o persoal do Concello de Santiago, representantes e organizacións sindicais no deseño dun modelo de organización e xestión do persoal e dos seus méritos que incorpore criterios de xénero.
- Recoñecer o labor e desempeño profesional de traballadoras e traballadores municipais por criterios obxectivos e sen prexuízos de xénero.
- Recoñecer na formación e no desempeño da función pública a perspectiva de xénero como mérito computable nos procesos de selección ou recoñecemento laboral.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género . Boletín igualdad en la empresa.
http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_n_23.pdf
- Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad. Emakunde Instituto Vasco de la Mujer.
http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_recursos/es_emakunde/adjuntos/guia_plan_local_igual_es.pdf

Persoas destinatarias

Persoal municipal

Temporalización

2017-2018. Deseño dun modelo, conformación dunha mesa de traballo con participación de representantes sindicais, persoal, responsables políticos e a Área de Persoal do Concello. Mesa de traballo e contraste e recollida de propostas co cadro de persoal municipal (circulares, charlas etc.) para o deseño do modelos e incorporación na avaliación do desempeño.

Responsables

Áreas de Igualdade e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

Indicadores de seguimento:

- Proceso de recompilación de experiencias e modelos.
- Borrador de documentos e procedementos que cómpre e deseño de orientacións.
- Mesa de traballo, número de reunións e participación.
- Contraste co cadro de persoal municipal: participantes (datos desagregados por sexo, servizo, posto de traballo etc.) e propostas recollidas.
- Modelo adaptado e aprobación.

Orzamento

Non precisa de orzamento

Medida 56. Revisar e adecuar os criterios de selección, acceso e promoción do persoal municipal para garantir o equilibrio de xénero

Obxectivo 16. Garantir a aplicación de criterios de xénero no órganos de decisión internos do Concello

En que consiste?

En deseñar unha folia de ruta dirixida a visibilizar o dereito á igualdade de mulleres en todos os aspectos do emprego, incluída a organización do traballo e as condicións laborais dentro da Administración municipal.

Considerando por representación ou composición equilibrada aquela situación que garante a presenza de mulleres e homes de forma que, no seu conxunto, as persoas de cada sexo nin superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento.

Que obxectivos persegue?

- Fomentar e promover o acceso de mulleres a determinados servizos municipais (Extinción de Incendios, Protección Civil, socorristas...) ou outras que polas súas particularidades precisen de acción positiva.
- Incorporar nas bases que rexen os procesos selectivos e de provisión de postos de traballo o sexo menos representado para os efectos de desempate nas puntuacións obtidas polas persoas aspirantes.
- Revisar e/ou actualizar os criterios polos que se guían os procesos de promoción para adaptalos, de forma obxectiva, á cualificación, competencia e experiencia que requiren os postos.
- Reservar cando menos o 40% das prazas para a súa adxudicación a empregadas públicas para facilitar a súa promoción profesional a postos directivos, cando reúnan os requisitos establecidos.
- Revisar e adaptar a linguaxe e contidos discriminatorios ou con nesgo de xénero nas convocatorias de emprego.

Como desenvolver esta actuación

- Constitución dunha mesa ou grupo de traballo, liderada pola Área de Igualdade, na que participen persoal municipal en representación das áreas, entre outras, revisión da RPT e do catálogo de postos de traballo, procurando identificar aqueles elementos que impliquen nesgos ou estereotipos de xénero na determinación do contido dos postos de traballo, así como nos requisitos e méritos para o acceso a eles. Revisión e adaptación dos criterios de selección de persoal e probas para o acceso a un posto de traballo desde unha perspectiva de xénero.
- Contraste e comunicado dirixido ao cadro de persoal dando conta da iniciativa e dos pasos que se van desenvolvendo.
- Xuntanzas de traballo coa Área de Persoal e o Comité de Empresa para a aplicación de estas propostas.
- Planificación das actuacións, identificación de responsabilidades, dotación de recursos e tempos de execución.
- Aprobación en Pleno municipal.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Implementación de la Estrategia de Mainstreaming de género o transversalidad en el ámbito municipal Gipuzkoa. 2014
<http://berdintasuna.gipuzkoa.net/documents/73267/142305/Mainstreaming+udalak+def.pdf/021bfe2a-5fb3-49a2-80e4-6d804554aebb>
- Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Gijón y sus Organismos Autónomos. 2014
http://igualdad.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=149812&object_type=document

Persoas destinatarias

Persoal municipal

Temporalización

2018-2019. Deseño dunha mesa de traballo con participación das áreas municipal de Persoal, sindicatos e grupos políticos municipais para o deseño dun plan de traballo.

Responsables Áreas de Igualdade e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

- Número de reunións; axentes e número de mulleres participantes.
- Acordos acadados.
- Proceso de contraste co persoal municipal: sexo, posto e categoría laboral e servizo.
- Criterios aplicados na promoción interna; número de mulleres beneficiarias.
- Número de mulleres que promocionan.
- Acceso ao emprego: solicitudes de mulleres, candidatas presentadas e seleccionadas.

Orzamento

Non require orzamento específico

Medida 57. Facer efectivas as medidas en materia para a corresponsabilidade e a conciliación no ámbito laboral

Obxectivo 17. Cumprir os dereitos e recoñecer as medidas para a corresponsabilidade do persoal municipal

Que obxectivos persegue?

- Coñecer as necesidades de conciliación reais de traballadoras e traballadores co Concello.
- Recoñecer a diversidade familiar, a configuración das distintas opcións á hora de estruturar e vivir a familia e adaptar as medidas de conciliación a esa diversidade.
- Incorporar na política laboral municipal o enfoque familiar á hora de deseñar medidas para a flexibilidade de horarios e períodos laborais.
- Mellorar a información que teñen traballadoras e traballadores a respecto das medidas laborais para a conciliación e corresponsabilidade para que se acollan a elas.

- Sensibiliza os homes traballadores na aplicación dos seus dereitos laborais de forma corresponsable Como desenvolver esta actuación
- Estudo de necesidades do persoal en materia de conciliación da vida familiar, persoal e laboral.
- Adaptación de horarios laborais, segundo necesidades de departamentos, facilitando a flexibilidade de entrada e saída de traballadoras e traballadores.
- Información de dereitos e permisos para a conciliación laboral.
- Recompilación, análise e traslado ao persoal dos permisos a que se acolle o persoal desagregando a información por sexo, posto e responsabilidades.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Las familias y sus necesidades y retos en el actual entorno social y económico: respuesta de los poderes públicos. Arateko. Defensor del Pueblo. Gobierno Vasco
http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_3651_3.pdf
- Diversidad familiar y estrategias de conciliación. Instituto Andaluz de la Mujer.
<http://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/descargar.aspx?id=3804&tipo=documento>

Persoas destinatarias

Persoal municipal

Temporalización

2018. Recompilación de datos e análise de necesidade, permisos concedidos e propostas entre o persoal municipal. Campaña de información de dereitos laborais respondendo á diversidade de criterios e modelos familiares.

Responsables Áreas de Igualdade e Persoal

Indicadores de seguimento e impacto

- Informe de permisos, perfís e usos para a conciliación entre o persoal do Concello.
- Divulgación de dereitos para a conciliación.
- Estudo de necesidades entre o persoal.
- Evolución dos permisos (datos desagregados sexo, tipo de permiso, perfil laboral e servizo).
- Produtividade e nivel de satisfacción.

Orzamento

Non require orzamento específico

Medida 58. Adecuar os espazos de traballo e atención ao público

Obxectivo 18. Deseñar os espazos municipais de atención á cidadanía con criterios amigables coa diversidade.

En que consiste?

Na adecuación e adaptación dos contornos laborais e de atención á cidadanía naquelas instalacións municipais onde se concentra maior afluencia de público e dos servizos municipais onde de hai maior tempo de espera e se atenda diversidade de colectivos con necesidades especiais.

Facer das instalacións municipais lugares amables coas persoas e integradoras cos colectivos.

Que obxectivos persegue?

- Reorganizar os espazos de atención ao público visibilizando traballadores e traballadores por igual.
- Identificar, adaptar e sinalizar oes espazos das instalacións municipais para o acceso de persoas con diversidade funcional, carriños de bebés etc.
- Revisión e adaptación dos espazos de espera e de atencións ao público (mobiliario, luz, espazos, información..) adaptándoos ás necesidades de mulleres lactantes, infancia, maiores etc.
- Deseñar nas instalacións municipais con maior presenza de crianzas espazos para cambiadores de bebés. Se se fai nos baños deberán dotarse deste dispositivos tamén os baños dos homes e se é fóra deles nun espazo para uso común.

Como desenvolver esta actuación

- Deseñando unha mesa de traballo inicial, conformada por persoal de Igualdade, Proxectos e Obras.
- Recollendo propostas de ordenación de espazos desde as persoas usuarias e persoal traballador dos servizos municipais (formularios ou enquisas sobre equipamentos, espazos, mobiliario...)
- deseño dun protocolo de ordenación.
- Aplicación de criterios nos deseños e desenvolvemento de obras e dotación de espazos.

Que ferramentas poden resultar de utilidade?

- Manual De Accesibilidade Para Tecnicos Municipales.Fundación ONCE para la cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad
http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/ManualAccesibilidad_2.pd

Persoas destinatarias

Persoal municipal e cidadanía

Temporalización

2018. Constitución de mesa de traballo. Deseño de ferramentas de recollida de información e propostas
Elaboración de Informe e protocolos.

2019. Incorporación de criterios e aplicación nas obras novas e/ou de mantemento.

Responsables

Áreas de Igualdade, Persoal, Espazos Cidadáns, Obras

Indicadores de seguimento e impacto*Indicadores de seguimento*

- Constitución da mesa de traballo. Número de xuntanzas e servizos municipais participantes
- Recollida de necesidades e propostas das persoas usuarias e persoal municipal (datos desagregados por sexo, idade e tipo de servizo)..
- Número e tipo de propostas recollidas.
- Deseño do protocolo.
- Aplicación dos criterios.
- Instalacións e espazos municipais adaptados.

Indicadores de impacto:

- Nivel de satisfacción das persoas usuarias e traballadoras.
 - Percepción da calidade do servizo.
-

Orzamento

Non precisa orzamento

5.4 Seguimento e avaliación do IV Plan

A proposta de avaliación do IV Plan de igualdade parte de facer un seguimento das actuacións con carácter anual, tendo en conta os seguintes obxectivos:

- Coñecer o progreso que se está logrando a respecto dos obxectivos formulados no IV Plan.
- Situar o momento en que se atopa o concello en materia de igualdade de forma realista e obxectiva, co obxectivo de coñecer o grao de eficacia das medidas e dos recursos destinados.
- Detectar obstáculos para buscar solucións así como os puntos fortes que sirvan de fortaleza para resolver os problemas que podan ir xurdindo. Coñecemento para unha adaptación continua sen perder de vista os obxectivos fixados.

A colaboración entre as diferentes áreas do Concello na posta en marcha do Plan é a base sobre a que desenvolver a estratexia de implantación e seguimento. Parte, pois, da participación e implicación de todas as áreas identificadas como relevantes na execución das medidas.

Co obxectivo de garantir a actuación integrada e sistemática que esixe a posta en marcha do IV Plan, cómpre seguir traballando coa comisión de seguimento no ámbito político e crear unha no ámbito técnico

O seguimento non ten unha función exclusivamente de control. Serve tamén como reflexión e visualización do traballo realizado para obter información útil para identificar elementos favorecedores da execución do IV Plan e aqueles que precisan ser mellorados e necesitan maior atención.

Neste sentido, o sistema cómpre que sexa dinámico e flexible, adaptándose ás necesidades que se vaian xerando ao longo da implementación do IV Plan, detectando desaxustes e proporcionando información de utilidade para a toma de decisións acerca de cal é a mellor abordaxe das necesidades.

Espazos de coordinación

Comisión de seguimento con representación de todos os grupos políticos municipais

Estrutura estable de coordinación no ámbito político, liderada pola concellería de Igualdade e coa participación dos grupos políticos. Este espazo foi constituído na fase de deseño do IV Plan e cómpre seguir manténdoo. Ten como obxectivos facer un seguimento do plan, dinamizando aquelas actuacións derivadas del que, pola súa natureza, requiran dun consenso político. Garante o compromiso institucional para o cumprimento do IV Plan.

Comisión de traballo da Área de Igualdade

Espazo de dirección e seguimento do Plan que ten como obxectivo coordinar a execución técnica. Coordina o conxunto do Plan e coñece o nivel de execución das actuacións que o integran. Ofrece soporte técnico e asesoramento que garante o cumprimento dos obxectivos do Plan. É responsable do plan de traballo da fase de seguimento e avaliación, coordina os espazos de traballo, as áreas técnicas municipais e os colectivos sociais.

Está constituído pola concelleira e o persoal técnico da Área de Igualdade.

Comisión interdepartamental

Coordinada desde a Área de Igualdade, é o espazo que dota de transversalidade o plan ao estar conformada polo conxunto de áreas municipais que teñen responsabilidade directa no desenvolvemento das actuacións.

Espazos de participación

O sistema de seguimento debe aproveitar os mecanismos de avaliación identificados ao tempo que abrir cara á cidadanía os avances e resultados. Neste sentido, as entidades, colectivos e mulleres participantes no deseño do Plan constitúen unha fonte de suma importancia. Se ben se pode traballar sobre este espazo, faise preciso contar con calquera outra estrutura de participación, de carácter formal ou informal, (consejo municipal, por exemplo), para ter un contraste con todo o tecido social da cidade.

Modelo ficha de seguimento das actuacións

FICHA DE SEGUIMENTO DE MEDIDAS

Bloque I. Descrición da medida

Liña estratéxica

Área

Obxectivo

Bloque II. Descrición de elementos básicos asociados

Denominación da medida

Contido

Departamentos e persoas responsables

Nivel de execución

☐ Total

☐ Parcial

☐ Nulo

Temporalidade

Mes de inicio e duración prevista:

Mes de inicio e duración estimada:

Orzamento

Orzamento estimado no IV Plan de igualdade

Orzamento estimado no seguimento e orzamento executado ata a data

Resultados

Resultados agardados en función dos indicadores)

Resultados coñecidos ou estimados no seguimento

Dificultades para a implementación

Propostas ou alternativas

Avaliación

Debe realizarse anualmente e ao finalizar o período de vixencia do plan, en base aos indicadores de cumprimento

- A Área de Igualdade é a coordinadora do proceso.
- O equipo técnico interdepartamental achega información con respecto que medidas están desenvolvidas e cales non, e as razóns e non delas desenvolto.
- Comisión política de seguimento é informada do proceso e valida os resultados finais.
- Estrutura de participación ou consello municipal das mulleres. Valorar o grao de cumprimento do plan e a visibilidade dos resultados no ámbito social.

5.5 Táboas orzamentarias

ÁREA ESTRATÉXICA	DESCRICIÓN	ORZAMENTO
Área A	Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	34.500 €
Área B	Área estratéxica: Benestar, saúde e calidade de vida	104.400 €
Área C	Cultura, deporte e tempo de lecer	103.500 €
Área D	Empoderamento, participación e asociacionismo	60.500 €
Área E	Administración Local	19.000 €
Total		321.900 €

ÁREA ESTRATÉXICA A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamen- to
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	1. Formación específica en materia laboral para persoal técnico municipal (áreas de orientación ao emprego e desenvolvemento económico)	Persoal	1.500 €	1.500 €	1.500 €	4.500 €

ÁREA ESTRATÉXICA A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamen- to
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	2. Revisión e adaptación nos programas municipais para o emprego para incluír a perspectiva de xénero.	Servizo Municipal de Apoio á Empresa (100%) e Área de Igualdade				Sen Orzamen- to/Pregos
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	3. Integración da perspectiva de xénero na organización e programación de foros e espazos para o emprego organizados desde o concello.	Servizo Municipal de Apoio á Empresa (100%) e área de Igualdade	4.000 €	4.000 €	4.000 €	12.000 €
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	4. Deseño dun catálogo informativo de localización e acceso aos servizos de formación e orientación para o emprego desde as áreas municipais con maior contacto con mulleres	Servizo Municipal de Apoio á Empresa	1.000 €			1.000 €
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	5. Difusión dos programas e iniciativas desenvoltas desde as institucións e organismos da cidade de apoio ao emprendemento das mulleres	Servizo Municipal de Apoio á Empresa (100%) e Área de Igualdade				Sen Orzamen- to

ÁREA ESTRATÉXICA A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamen- to
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	6. Deseño dunha xornada de visibilización dos novos modelos de liderado con potencial transformador.	Servizo Municipal de Apoio á Empresa (50%) e área de Igualdade (50%)			7.000 €	7.000 €
Mulleres, empregabilidade e condicións laborais	7. Apoio e dinamización dunha rede de mulleres para o intercambio de iniciativas emprendedoras desde os barrios e parroquias.	Servizo Municipal de Apoio á Empresa e Área de Igualdade	3.500	3.500	3.000	10.000 €
TOTAIS			10.000	9.000	15.500	34.500 €

ÁREA ESTRATÉXICA B. Benestar, saúde e calidade de vida						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Benestar, saúde e calidade de vida	8.Deseño dun mapa das necesidades de persoas maiores	Políticas Sociais	17.900			17.900€

ÁREA ESTRATÉXICA B. Benestar, saúde e calidade de vida						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Benestar, saúde e calidade de vida	9. Revisión e adaptación dos mecanismos de accesibilidade e mobilidade das liñas de transporte urbano	Mobilidade				Sen Orzamento
Benestar, saúde e calidade de vida	10. Diagnose con perspectiva de xénero de seguridade dos espazos públicos municipais	Espazos Cidadás (50%) e Medio Ambiente (50%)	6.000	6.000		12.000 €
Benestar, saúde e calidade de vida	11. Deseño dun programa de faladoiros e obradoiros para a comprensión de vivencias dos colectivos de mulleres con diversidade funcional	Igualdade, Políticas Sociais (50%) e Espazos Cidadás	3.000	3.000	3.000	9.000 €
Benestar, saúde e calidade de vida	12. Deseño dun protocolo para axilizar e facilitar o empadramento e outros trámites municipais e de atención sanitaria	Polcas Sociais, Igualdade e Padrón				Sen custo

ÁREA ESTRATÉXICA B. Benestar, saúde e calidade de vida						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Benestar, saúde e calidade de vida	13. Deseño dunha campaña sobre corresponsabilidade na atención e nos coidados dirixida a promover o achegamento da poboación masculina a estes ámbitos	Políticas Sociais e Igualdade	7.000			7.000 €
Benestar, saúde e calidade de vida	14. Campaña de sensibilización para traballar a educación con perspectiva de xénero nos centros educativos e socioculturais	Igualdade (100%), Educación e CSC	9.000	9.000	9.000	27.000 €
Benestar, saúde e calidade de vida	15. Ampliación e adaptación dos programas para a prevención da violencia de xénero nos centros de ensino, incluíndo accións formativas e de sensibilización sobre educación afectivo-sexual	Igualdade (50%), Educación (40%) e Mocidade (10%)	19.500	4.000	3.500	27.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA B. Benestar, saúde e calidade de vida						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Benestar, saúde e calidade de vida	16. Identificar e visibilizar as iniciativas existentes a prol da igualdade con perspectiva de xénero nos centros educativos.	Educación e Igualdade				Sen custo
Benestar, saúde e calidade de vida	17. Incorporar criterios de xénero e coeducativos para a dotación de material lúdico-educativo nos centros socioculturais e escolas infantís municipais	Igualdade, Educación, CSC (100%)	1.500	1.500	1.500	4.500 €
TOTAIS			63.900	23.500	17.000	104.400 €

ÁREA ESTRATÉXICA C. Cultura, deporte e tempo de lecer						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	18. Organizar os centros socioculturais como servizos públicos de proximidade e a prol da igualdade	CSC e Igualdade				Sen orzamento

ÁREA ESTRATÉXICA C. Cultura, deporte e tempo de lecer						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	19. Integración da perspectiva de xéneros nos contidos informativos e formativos do programa de actividades da Rede de Centros Socioculturais	Asesoría Xurídica, Contratación, persoal técnico de CSC				Sen orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	20. Ampliar e consolidar as iniciativas de ocio en familia nos CSC para a promoción da corresponsabilidade	CSC e Igualdade	1.000	1.000	1.000	3.000 €
Cultura, deporte e tempo de lecer	21. Creación dunha liña de axuda para mulleres creadoras, profesionais e/ou interesadas na produción artística e cultural	Cultura (100%) e Igualdade	8.000	6.000	6.000	20.000 €
Cultura, deporte e tempo de lecer	22. Identificación e colaboración coas iniciativas culturais vencelladas a espazos municipais para a creación dun viveiro dirixido a mulleres	Igualdade (50%), Cultura (50%), Mocidade, Espazos Cidadás	4.000	4.000		8.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA C. Cultura, deporte e tempo de lecer						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	23. Establecemento de criterios de selección e participación paritaria nos ciclos e certames culturais organizados polo Concello	Igualdade e Cultura				Sen orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	24. Campaña de sensibilización nos centros de ensino para o coñecemento e práctica de actividades deportivas inclusivas	Igualdade (50%) , Deportes (50%)	4.000	4.000		8.000 €
Cultura, deporte e tempo de lecer	25. Adecuación das instalacións deportivas municipais para a práctica deportiva das mulleres	Igualdade, Deporte (100%)s, XADE e Espazos Cidadáns	10.000	2.000		12.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA C. Cultura, deporte e tempo de lecer						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	26. Programación dentro da oferta deportiva municipal dun campus mixto para favorecer a participación de nenas e mozas nas disciplinas tradicionalmente masculinizadas.	Igualdade e Deportes (100%)	8.500	8.500	8.500	25.500 €
Cultura, deporte e tempo de lecer	27. Deseño dunha campaña de “mulleres no deporte”	Igualdade (50%) e Deportes (50%)	1.500	1.500		3.000 €
Cultura, deporte e tempo de lecer	28. Elaboración dunha diagnose de horarios e programación das actividades organizadas desde o concello para a súa adaptación en clave de corresponsabilidade	Cultura e Festas (25%), Deportes (25%), Igualdade (50%) e Espazos Cidadáns	18.000			18.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA C. Cultura, deporte e tempo de lecer						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Cultura, deporte e tempo de lecer	29. Deseño dun protocolo de ordenación dos espazos e equipamentos destinados a actividades lúdicas e culturais con criterios amables coa infancia e outros colectivos	Igualdade (45%), Espazos Cidadáns (25%), Cultura e Festas (5%), Políticas Sociais e Diversidade (25%)	2.000	2.000	2.000	6.000 €
Cultura, deporte e tempo de lecer	30. Revisión e adaptación das normas reguladoras de acceso e apertura dos espazos educativos municipais fóra do horario lectivo	Educación e Espazos Cidadáns				Sen orzamento
TOTAIS			57.000	29.000	17.500	103.500 €

ÁREA ESTRATÉXICA D: Empoderamento, Participación e Asociacionismo						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	31. Deseño dun mapa de iniciativas a prol da igualdade de xénero para favorecer a creación de redes e recursos compartidos.	Igualdade e Participación Cidadá	2.000			2.000 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	32. Reactivación do Consello Municipal das Mulleres	Igualdade e Participación Cidadá				Sen orzamento

ÁREA ESTRATÉXICA D: Empoderamento, Participación e Asociacionismo						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	33. Posta en marcha dun proceso participativo para o deseño do modelo da Casa das Mulleres	Igualdade e Participación Cidadá				Sen orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	34. Facilitar o acceso e uso das mulleres aos locais sociais e centros socioculturais.	Igualdade, Participación Cidadá, Centros Socioculturais				Sen orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	35. Deseño e implementación de accións formativas e dotación de recursos en materia de igualdade para o tecido asociativo de mulleres do concello	Igualdade	2.000	2.000	2.000	6.000 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	36. Deseño e implementación dunhas xornadas de xénero para visibilización das diferentes iniciativas asociativas.	Igualdade	2.000	2.000	2.000	6.000 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	37. Romaría asociativa Compostela cidade igualitaria	Igualdade (50%) e Participación Cidadá (50%)	6.000	6.000		12.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA D: Empoderamento, Participación e Asociacionismo						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	38. Deseño e aplicación de criterios para o funcionamento dos consellos municipais con perspectiva de xénero.	Igualdade (50%) e Participación Cidadá(50%)	1.500			1.500 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	39. Accións formativas dirixidas ao entramado asociativo do concello para mellorar e garantir a participación social das mulleres.	Igualdade (100%) e participación cidadá	2.000	1.500		3.500 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	40. Deseño e implementación dunha caixa de ferramentas de xestión e organización con perspectiva de xénero dirixida ás asociacións.	Igualdade e Participación Cidadá	2.000	2.000	2.000	6.000 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	41. Actualización de datos para coñecer a presenza e tipo de participación das mulleres nas entidades asociativas.	Igualdade e Participación Cidadá (100%)				Sen orzamento

ÁREA ESTRATÉXICA D: Empoderamento, Participación e Asociacionismo						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	42. Deseño e implementación dun programa de actividades para a mellora do benestar individual e colectivo dirixido ás mulleres do rural.	Igualdade Medio Rural (100%) Participación Cidadá	3.000	3.000	3.000	9.000 €
Empoderamento, participación e asociacionismo	43. Analizar e garantir a equidade de xénero no nomenclátor da cidade	Igualdade e Espazos cidadás				Sen orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	44. Posta en marcha do Observatorio de Igualdade como instrumento para garantir a implementación do mainstreaming de xénero nas actuacións da Administración Local	Igualdade (100%) e participación cidadá				Sen orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	45. Deseño dunha campaña de sensibilización e prevención das violencias machistas nos espazos públicos	Igualdade (50%), Espazos Cidadás (50%)	7.000			7.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA D: Empoderamento, Participación e Asociacionismo						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	2020	Orzamento
Empoderamento, participación e asociacionismo	46. Programa dirixido á hostalaría e comercio para a creación dunha rede de espazos referentes no concello contra as violencias machistas	Igualdade, Turismo e Comercio	2.500	2.500	2.500	7.500 €
TOTAIS			30.000	19.000	11.500	60.500 €

ÁREA ESTRATÉXICA E: Administración Local						
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	Orzamento	
Administración Local	47. Deseño dunha estratexia de visibilización e difusión da Área de Igualdade	Área de Igualdade		2.000	2.000 €	
Administración Local	48. Incorporar dinámicas de traballo colaborativas e xeración de espazos para o encontro da Área de Igualdade con outros departamentos municipais	Área de Igualdade, Persoal			Sen orzamento	
Administración Local	49. Adaptación e mellora dos instrumentos municipais de sistematización e rexistro de datos de casos e persoas usuarios do CIM	Área de Igualdade e Contratación			Sen orzamento	

ÁREA ESTRATÉXICA E: Administración Local					
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	Orzamento
Administración Local	50. Incluír no Plan de formación municipal módulos de igualdade para a capacitar ao persoal do Concello na implementación o maistreaming de xénero	Área de Igualdade e Persoal (100%)	7.000		7.000 €
Administración Local	51. Garantir a incorporación da perspectiva de xénero na produción de información e na análise estatística de carácter municipal	Área de Igualdade, Estatística e Persoal			Sen orzamento
Administración Local	52. Incorporar criterios de xénero nas convocatorias e ordes de axudas e nos pregos de condicións de contratación dos diferentes departamentos municipais	Área de Igualdade e Contratación			Sen orzamento
Administración Local	53. Deseño implementación dun plan de comunicación do Concello con perspectiva de xénero	Área de Igualdade, Lingua Galega e Comunicación (100%)	5.000	5.000	10.000 €

ÁREA ESTRATÉXICA E: Administración Local					
Área	Medida	Concellerías	2018	2019	Orzamento
Administración Local	54. Favorecer a participación equilibrada de mulleres e homes nos tribunais de selección dos concursos, oposicións ou xurados constituídos nos espazos decisorios de xestión municipal	Áreas de Igualdade, Contratación e Persoal			Sen orzamento
Administración Local	55. Revisión, adaptación e aplicación de criterios de xénero no modelo de avaliación de desempeño do Concello	Área de Igualdade, Persoal			Sen orzamento
Administración Local	56. Revisar e adecuar os criterios de selección, acceso e promoción do persoal municipal para garantir o equilibrio de xénero	Área de Igualdade, Persoal			Sen orzamento
Administración Local	57. Facer efectivas as medidas en materia para a corresponsabilidade e a conciliación no ámbito laboral	Área de Igualdade, Persoal			Sen orzamento
Administración Local	58. Adecuar os espazos de traballo e atención ao público	Áreas de Igualdade, (100%), Persoal, Espazos Cidadáns, Obras			Sen orzamento
TOTAIS			1.2000	7.000	19.000 €

Anexo I (priorización de medidas)

Listado das catro medidas con maior puntuación na priorización realizada no foro de participación

Área estratéxica A. Mulleres, empregabilidade e condicións laborais

Priorización	Medidas
1	<i>Medida 2. Revisión e adaptación nos programas municipais para o emprego para incluír a perspectiva de xénero.</i>
2	<i>Medida 1. Formación específica en materia laboral con perspectiva de xénero para persoal municipal das áreas de orientación ao emprego e desenvolvemento económico.</i>
3	<i>Medida 7. Apoio e dinamización dunha rede de mulleres para o intercambio de iniciativas emprendedoras desde os barrios e parroquias.</i>
4	<i>Medida 6. Deseño dunha xornada de visibilización dos novos modelos de liderado con potencial transformador.</i>

Área estratéxica B. Benestar, saúde e calidade de vida

Priorización	Medidas
1	<i>Medida 14. Campaña de sensibilización para traballar a educación con perspectiva de xénero nos centros educativos e socioculturais.</i>
2	<i>Medida 9. Revisión e adaptación dos mecanismos de accesibilidade e mobilidade das liñas de transporte urbano.</i>
3	<i>Medida 15. Ampliación e adaptación dos programas para a Prevención da Violencia de Xénero nos Centros de Ensino incluíndo accións formativas e de sensibilización sobre educación afectivo sexual.</i>
4	<i>Medida 13. Deseño dunha campaña sobre corresponsabilidade na atención e nos coidados dirixida a promover o achegamento da poboación masculina a estes ámbitos.</i>

Área estratéxica C. Cultura, Deporte e Tempo de Lecer

Priorización	Medidas
1	Medida 28. Elaboración dunha diagnose de horarios e programación das actividades organizadas desde o Concello para a súa adaptación en clave de corresponsabilidade.
2	Medida 18. Organizar os centros socioculturais como servizos públicos de proximidade e a prol da igualdade.
3	Medida 27. Deseño dunha campaña de “mulleres no deporte”.
4	Medida 21. Creación dunha liña de axuda para mulleres creadoras profesionais e/ou interesadas na produción artística e cultural.



Área estratéxica D. Empoderamento. Participación e asociacionismo

Priorización	Medidas
1	Medida 35. Deseño de accións formativas e dotación de recursos en materia de igualdade para o tecido asociativo de mulleres do concello
2	Medida 32. Reactivación do Consello Municipal das Mulleres.
3	Medida 42. Deseño dun programa de actividades para mellora do benestar individual e colectivo dirixido ás mulleres do rural.
4	Medida 33. Posta en marcha dun proceso participativo para o deseño do modelo da Casa das Mulleres.

Área estratéxica E. Administración Local

Priorización	Medidas
1	Medida 50. Incluír no plan de formación municipal módulos de igualdade para capacitar o persoal do Concello na implementación do mainstreaming de xénero.
2	Medida 47. Deseño dunha estratexia de visibilización e difusión da Área de Igualdade.
3	Medida 52. Engadir criterios de xénero nos pregos de condicións de contratacións dependentes do Concello
4	Medida 53. Deseño dun plan de comunicación do Concello con perspectiva de xénero.

Diagnose Igualdade

ANÁLISE CUANTITATIVA

Santiago de Compostela



Pág.

0. APROXIMACIÓN ACTUAL E NECESIDADES DETECTADAS	201
I. DEMOGRAFÍA E POBOACIÓN (8)	203
1. Estrutura da poboación por idade (9).....	204
2. Distribución da poboación feminina segundo idade (11)	207
3. Lugar de nacemento e nacionalidade (13).....	208
4. Nacementos (17).....	214
5. Matrimonios (20)	218
6. Fogares (21)	220
7. Emprego (24)	224
8. Educación (33).....	236
II. BENESTAR E CALIDADE DE VIDA (46)	253
9. Conciliación e Corresponsabilidade (46).....	253
10. Benestar social (53)	261
11. Violencia de Xénero (58)	268
III. TEMPO DE LECER (63)	276
IV. PARTICIPACIÓN SOCIAL E ASOCIACIONISMO (71)	287
12. Visibilidade e presenza das mulleres en Compostela (71)	288
13. Administración Local (73)	291

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Poboación por sexo. Compostela 2014.

Gráfica 2. Idade medida da poboación. Compostela 2014.

Gráfica 3. Poboación en Compostela segundo sexo e grupos quinquenais de idade. 2014.

Gráfica 4. Poboación en Compostela de máis de 65 anos por grupos quinquenais por sexo. 2014.

Gráfica 5. Distribución da poboación feminina segundo grandes grupos de idade. Compostela 2014.

Gráfica 6. Poboación segundo lugar de nacemento. Compostela 2011.

Gráfica 7. Mulleres por lugar de nacemento Compostela 2011.

Gráfica 8. Porcentaxes de poboación total segundo nacionalidade. Compostela 2014.

Gráfica 9. Poboación estranxeira por sexo e grandes grupos de idades. Compostela 2011.

Gráfica 10. Poboación inscrita en Compostela residente no estranxeiro por sexo 2011-2015.

Gráfica 11. Evolución de nacementos por sexo 2010-2014. Compostela.

Gráfica 12. Evolución de nacementos segundo a idade da nai 2010-2013. Compostela.

Gráfica 13. Evolución dos nacementos segundo o estado civil da nai 2010-2013. Compostela.

Gráfica 14. Evolución de nacementos segundo a relación coa actividade da nai 2010-2013.
Compostela.

Gráfica 15. Evolución do número de matrimonios 2009-2014. Compostela.

Gráfica 16. Evolución de matrimonios de diferente sexo segundo a idade da muller. Compostela.

Gráfica 17. Fogares segundo a tipoloxía. Compostela 2013.

Gráfica 18. Idade Media da persoa principal do fogar segundo sexo. Compostela 2013.

Gráfica 19. Idade Media da persoa sustentadora do fogar segundo sexo. Compostela 2013.

- Gráfica 20.** Ingresos medios mensuais por fogar 2009-2013. Compostela.
- Gráfica 21.** Ingresos medios mensuais por persoa perceptora 2009-2013. Compostela.
- Gráfica 22.** Paro rexistrado segundo xénero e grupos quinquenais de idade. 2014.Compostela.
- Gráfica 23.** Paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade. Compostela 2014.
- Gráfica 24.** Contratos iniciais segundo sexo e sector de actividade económica. Compostela 2014.
- Gráfica 25.** Paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos. Compostela 2014.
- Gráfica 26.** Contratos iniciais segundo sexo e nivel de estudos acadados. Compostela 2014.
- Gráfica 27.** Evolución dos contratos segundo sexo 2008-2014. Compostela.
- Gráfica 28.** Centros de Réxime Xeral en Funcionamento segundo titularidade. Compostela 2013.
- Gráfica 29.** Alumnado sen nacionalidade española matriculado en centros de réxime xeral segundo sexo e continente de procedencia. Compostela 2013.
- Gráfica 30.** Porcentaxe de alumnado por sexo en Educación primaria. Compostela 2013.
- Gráfica 31.** Porcentaxe de alumnado por sexo no Ensino Secundario Obrigatorio (ESO). Compostela 2013.
- Gráfica 32.** Porcentaxe de alumnado de Bacharelato segundo sexo. Compostela 2013.
- Gráfica 33.** Porcentaxe de alumnado nos Ciclos de Grado Medio e Superior segundo sexo. Compostela 2013.
- Gráfica 34.** Porcentaxe de alumnado en Programas de Cualificación Profesional Inicial segundo sexo. Compostela 2013.
- Gráfica 35.** Porcentaxe de profesorado en centros de réxime xeral segundo sexo.Compostela 2013.
- Gráfica 36.** Profesorado por titularidade do centro segundo sexo. Compostela 2013.
- Gráfica 37.** Estudantado matriculado en ensino universitario por sexo. Galicia 2015.
- Gráfica 38.** Estudantado titulado nas universidades galegas por sexo. Galicia 2015.
- Gráfica 39.** Mulleres matriculadas por nivel de ensino curso 2013/2014. USC.
- Gráfica 40.** Mulleres tituladas na USC por grado de ensino Curso 2013/2014.
- Gráfica 41.** Profesorado de educación universitaria por sexo. Galicia 2014.
- Gráfica 42.** Evolución das excedencias por coidados de fillos e fillas segundo sexo. Galicia 2005-

2014.

Gráfica 43. Incidencia comparativa de persoas dependentes Galicia área de Santiago. 2011.

Gráfica 44. Persoas que coidan dependentes por sexo e idade. Galicia 2011.

Gráfica 45. Actividades ou relacións que as persoas que coidan dependentes tiveron que suprimir ou reducir para poder coidar a dependentes por sexo. Galicia 2011.

Gráfica 46. Número de Pensionistas segundo sexo. Compostela 2013.

Gráfica 47. Número de persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social. segundo sexo e tipo de pensión. Compostela 2014.

Gráfica 48. Porcentaxe de persoas beneficiarias de pensións por invalidez por sexo. Compostela 2014.

Gráfica 49. Porcentaxe de persoas beneficiarias de pensión non contributiva de Xubilación por sexo. Compostela 2014.

Gráfica 50. Porcentaxe de persoas beneficiarias da Renda de Integración social de Galicia (RISGA) e das Axudas de Emerxencia Social (AES) por sexo. Compostela 2014.

Gráfica 51. Importe medio e mediana do importe das pensións segundo sexo. Compostela 2014.

Gráfica 52. Persoas inmigrantes extracomunitarias atendidas na UAMI por sexo. Compostela 2014.

Gráfica 53. Vítimas de Violencia de Xénero segundo grupos de idade. Galicia 2014.

Gráfica 54. Número de Denuncias por ano. Partido Xudicial Santiago de Compostela. 2009-2014.

Gráfica 55. Porcentaxe de consultas por tipo de información no CIM. Compostela 2014.

Gráfica 56. Persoas segundo a frecuencia de asistencia ao teatro, monicreques, contacontos... Galicia 2014.

Gráfica 57. Persoas segundo a frecuencia de asistencia a espectáculos musicais (moderna, clásica, ópera...). Galicia 2014.

Gráfica 58. Persoas segundo a frecuencia de asistencia a museos, exposicións, arquivos, etc. Galicia 2014.

Gráfica 59. Persoas segundo a principal actividade física ou deportiva practicada nos últimos 12 meses segundo sexo. Galicia 2014.

Gráfica 60. Persoas usuarias do servizo de bibliotecas dos CSC segundo idade e sexo. Compostela 2014.

ÍNDICE DE TÁBOAS

- Táboa 1.** Estrutura da poboación municipal por grandes grupos de idade e sexo.
- Táboa 2.** Distribución da poboación feminina segundo idade. Compostela 2014.
- Táboa 3.** Poboación segundo nacionalidade e sexo. Compostela 2014.
- Táboa 4.** Nacementos segundo a idade da nai. Compostela 2010-2013.
- Táboa 5.** Fogares segundo o número de persoas. Compostela 2011-2013.
- Táboa 6.** Paro rexistrado segundo xénero e grupos quinquenais de idade. Compostela, 2014 (Metodoloxía SISPE)
- Táboa 7.** Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral segundo a categoría (CNAE 2009) e sexo. Compostela, setembro de 2015.
- Táboa 8.** Evolución dos contratos segundo sexo e tipoloxía do contrato. Compostela 2010-2014.
- Táboa 9.** Contratos rexistrados segundo sexo, modalidade do contrato, tipo de xornada. Compostela 2014.
- Táboa 10.** Centros formativos de ensino non universitario segundo as ensinanzas que imparten. Compostela 2013.
- Táboa 11.** Ensinanza non universitaria. Alumnado matriculado en centros de réxime xeral en funcionamento segundo sexo e nivel de ensinanzas. Compostela 2013.
- Táboa 12.** Estudantado matriculado nas universidades galegas segundo área de coñecemento e sexo. Galicia 2015.
- Táboa 13.** Evolución das titulacións e porcentaxe de mulleres na USC 2010-2014.
- Táboa 14.** Evolución da distribución do PDI por categoría e porcentaxe de mulleres. USC 2011-2014.

- Táboa 15.** Persoas Traballadoras con fillas e fillos de 0 a 12 anos que utilizan medidas de conciliación laboral por sexo. Galicia 2012.
- Táboa 16.** Excedencias por coidado de fillos e fillas segundo o sexo da persoa perceptora. Galicia 2005-2014.
- Táboa 17.** Persoas dependentes por sexo e idade. Galicia 2011.
- Táboa 18.** Evolución dos fogares segundo o número de persoas de 65 anos ou mais. Compostela. 2001-2013.
- Táboa 19.** Actividades ou relacións que as persoas que coidan dependentes tiveron que suprimir ou reducir para poder coidar a dependentes por sexo. Galicia 2011.
- Táboa 20.** Centros prestadores de servizos sociais e prazas autorizadas segundo tipoloxía e área de intervención. Compostela 2014.
- Táboa 21.** Pensións de Viuvez segundo sexo e idade. Galicia 2014.
- Táboa 22.** Vítimas de violencia de xénero segundo o continente de procedencia. Galicia 2014.
- Táboa 23.** Número de Denuncias e porcentaxes das mesmas segundo a orixe da denuncia. Partido Xudicial de Santiago de Compostela. 2014.
- Táboa 24.** Número de usuarias beneficiarias do servizo de teleasistencia móbil para mulleres vítimas de Violencia de Xénero (TAM/VX). CIM Compostela 2010-2015.
- Táboa 25.** Porcentaxes segundo a principal actividade física ou deportiva practicada nos últimos 12 meses segundo sexo. Galicia 2014.
- Táboa 26.** Persoas segundo o motivo principal polo que non practicaron actividade física ou deportiva nos últimos 12 meses por sexo. Galicia 2014.
- Táboa 27.** Número de actividades ofertadas e número de prazas por tipoloxía de persoas usuarias. CSC Compostela 2015.
- Táboa 28.** Configuracións de Gobernos Municipais segundo sexo. Compostela 2003-2015.
- Táboa 29.** Persoal Municipal por área segundo sexo. Compostela 2015.
- Táboa 30.** Persoal Municipal segundo sexo e grupo. Compostela 2015.
- Táboa 31.** Persoal Municipal segundo sexo e idade. Compostela 2015.

0. Aproximación actual e necesidades detectadas

A diagnose que se presenta é resultado do estudo realizado a petición do Concello de Santiago de Compostela, co obxecto de analizar e perfilar as desigualdades existentes entre mulleres e homes no municipio compostelán.

Realizar un estudo da situación de mulleres e homes e as desigualdades existentes nos diferentes espazos da vida cotiá supón un obxectivo de grande complexidade. A realidade analizada constitúese por múltiples capas, diversidade de matices e ámbitos interdependentes.

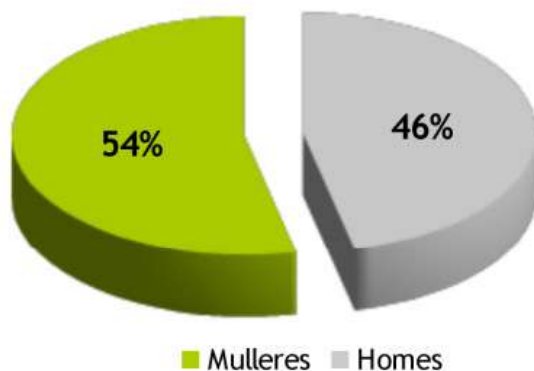
Nesta parte da diagnose recóllese a análise e explotación de diferentes fontes estatísticas. Recopilando información de carácter público proporcionada por institucións oficiais de referencia, así como información facilitada polas diferentes áreas e departamentos municipais:

- IGE. Instituto Galego de Estatística <http://www.ige.eu/web/index.jsp?paxina=001&idioma=gl>
- INE. Instituto Nacional de Estadística <http://www.ine.es/>
- Concello de Santiago de Compostela:
 - Padrón Municipal de habitantes.
 - Persoal. Xestión de Recursos Humanos.
 - Rexistro Xeral.
 - Centro de Información ás Mulleres (CIM)
 - Centros Socioculturais Servizos Socioculturais C
- Portal Estadístico de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad <http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>
- A USC en cifras . Estadísticas Universidade de Santiago de Compostela USC http://www.usc.es/gl/info_xeral/responsable/cifras/

I. Demografía e poboación

Da cordo aos datos obtidos o Concello de Santiago conta na actualidade (con datos de 2014) cunha poboación de 95.800 habitantes. Tal e como se representa na seguinte gráfica distribuída por sexo; a poboación feminina é de 51.314 (o que supón o 54%) e a poboación masculina de 44.486, o 46% do total. As mulleres concentran a porcentaxe máis elevada cun diferencial de 8 puntos porcentuais respecto á poboación masculina.

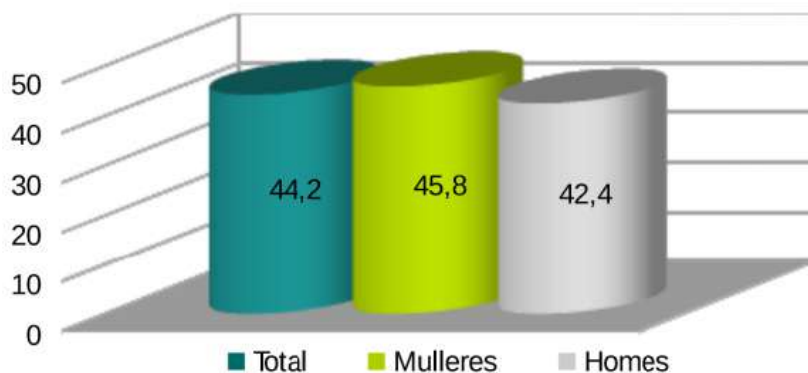
Gráfica 1. Poboación por sexo. Compostela 2014



1. Estrutura da poboación por idade

A media de idade da poboación compostelá é de 44,2 anos, dispoñendo as mulleres unha idade media de 45,8 anos fronte aos 42,4 dos homes.

Gráfica 2. Idade media da poboación de Compostela. 2014



Elaboración propia

Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística- INE Padrón continuo

O 67,6% da poboación compostelán concéntrase fundamentalmente nos tramos centrais de idade, asociados á maior produtividade profesional, sendo tres puntos superior ao do conxunto do territorio provincial (64,3%). Ten polo tanto unha poboación máis nova da que dispón a provincia da Coruña. As mulleres están menos representadas no extremo inferior de idade (11,5 fronte o 13,8% dos homes), pola contra obteñen maior peso porcentual no extremo de idade superior (22,2% das mulleres fronte un 17,2% de homes).

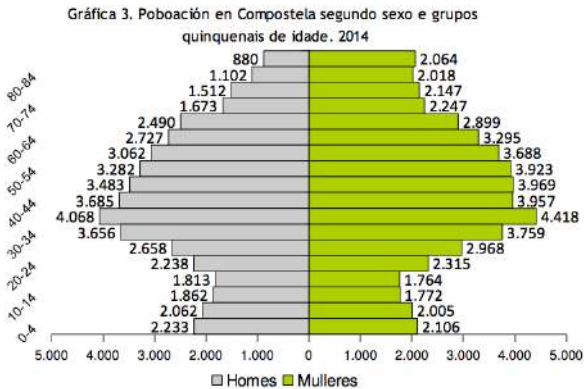
Táboa 1: Estrutura da poboación municipal por grandes grupos de idade e sexo. Ano 2014.

	Mulleres		Homes		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
0-14 anos	5.883	11,5	6.157	13,8	12.040	12,6
15-64 anos	34.056	66,4	30.672	68,9	64.728	67,6
>65 anos	11.375	22,2	7.657	17,2	19.032	19,9
Total	51.314	100	44.486	100	95.800	100

Elaboración propia - Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística-INE Padrón continuo

Tal como observamos na pirámide de idade, é a partir dos 20 anos cando se produce a inversión porcentual de tal xeito que a taxa de mulleres comeza a ser paulatinamente máis elevada (50,8% fronte ao 49,2% dos homes). Así co incremento dos grupos de idade incrementáanse as diferenzas porcentuais entre mulleres e homes. Se ben, nas franxas de idade comprendidas entre os 20/24 anos (50,8% fronte ao 49,2% dos homes) e os 40/44 anos (51,8% fronte ó 48,2%) observamos un mantemento case constante da mesma, é a partir deste momento no que os valores porcentuais véñse potenciados; a maior idade maiores taxas de poboación feminina.

A partir dos 45 anos (53,3 % fronte ao 46,7%), a diferenza porcentual non volve ser menor a cinco puntos, e sofre un pico de elevación a partires dos 70/74 anos (57,3% fronte ao 42,7%) incrementándose ate un diferencial do 40% entre mulleres e homes na franxa de idade de máis de 85 anos (70,1 % fronte a 29,9%)

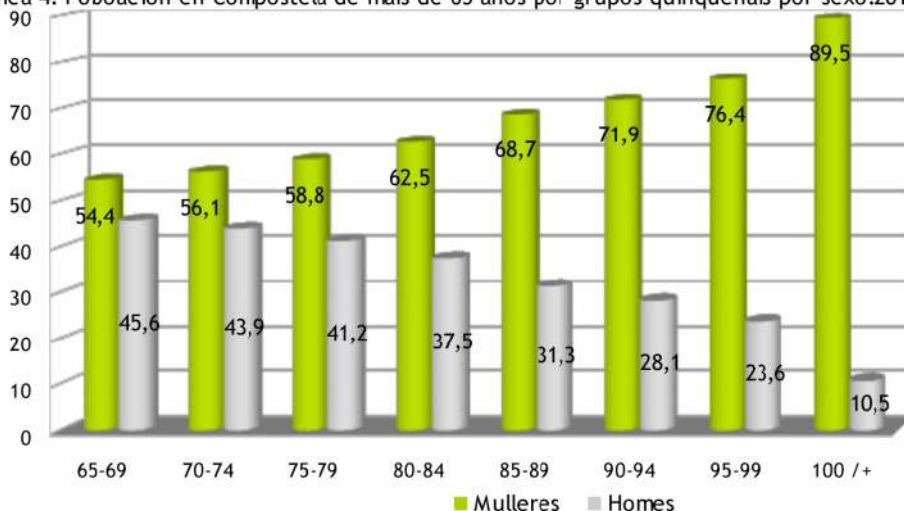


Elaboración propia
Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística-INE Padrón continuo

Compostela conta cun 19,9% de poboación maior de 65 anos fronte ao 12,6% de poboación infantil (0-14 anos), o que supón unha poboación envellecida. A distribución por sexos para o período de idade comprendido entre os 65 e 99 anos mantén a porcentaxe maior de mulleres (59,5%) que de homes (40,5%) sobre unha poboación total de 19.950 persoas maiores.

O desequilibrio de poboación maior por sexo dáse no grupo de idade considerado de sobreenvellecemento poboacional; a partir dos 80 anos (62,5% fronte a un 37,5%) con 25 puntos porcentuais de diferenza entre mulleres e homes. Dende esta franxa de idade o incremento é exponencial chegando a un diferenza porcentual de máis do dobre de mulleres que homes. Esta tendencia se confirma ao observar as cifras absolutas da poboación que supera os 100 anos ou máis (38 persoas superan as tres cifras no Concello) cun claro porcentaxe de mulleres (90,5%) fronte a homes (10,5%). Datos que concordan cos referidos á esperanza de vida para mulleres e homes tanto na Comunidade Autónoma como na provincia (85,5 e 79 anos respectivamente), continuando como unha das comunidades do Estado máis envellecidas e coa esperanza de vida das máis elevadas.

Gráfica 4. Poboación en Compostela de máis de 65 anos por grupos quinquenais por sexo.2014



Elaboración propia.

Fonte: Padrón Municipal Santiago de Compostela

2. Distribución da poboación feminina segundo idade

As mulleres compostelás concéntranse na franxa de idade de 30 a 49 anos cun 31,4%, seguidas das mulleres de 65 anos ou máis cunha porcentaxe do 22,2% do total e as de 50 a 64 anos cun punto porcentual menos que as anteriores (21,3%). Son as menores de 15 anos as que dispoñen dun baixo peso poboacional cun escaso 11,5% do total, reafirmando a tendencia negativa e o progresivo envellecemento da poboación feminina do Concello.

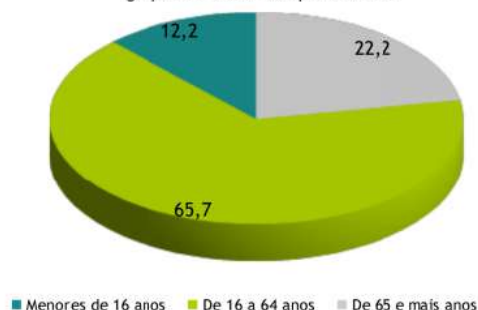
Táboa 2: Distribución da poboación feminina segundo idade. Compostela 2014

Mulleres	Número	Porcentaxe
0-4	2.106	4,1
5-9	2.005	3,9
10-14	1.772	3,5
total 0-14 anos	5.883	11,5
15-19	1.764	3,4
20-24	2.315	4,5
25-29	2.968	5,8
total 15-29 anos	7.047	13,7
30-34	3.759	7,3
35-39	4.418	8,6
40-44	3.957	7,7
45-49	3.969	7,7
total 30-49	16.103	31,4
50-54	3.923	7,6
55-59	3.688	7,2
60-64	3.295	6,4
total 50-64	10.906	21,3
65-69	2.899	5,6
70-74	2.247	4,4
75-79	2.147	4,2
80-84	2.018	3,9
85 e máis anos	2.064	4,0
total 65 e mais	11.375	22,2
Total	51.314	100

Elaboración propia
Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística-
INE Padrón continuo

Máis do 20% das mulleres no Concello teñen 65 anos ou máis (22,2%), chegando case a duplicar a porcentaxe de nenas menores de 16 anos. As mulleres en idades comprendidas entre os 16 e 64 anos representan o grupo porcentual máis numeroso (65,7% do total de mulleres). Os datos específicos de mulleres van en paralelo cos datos da poboación xeral, presentando un panorama de envellecemento tanto na poboación xeral como na específica de mulleres.

Gráfica 5. Distribución da poboación feminina segundo grandes grupos de idade. Compostela 2014

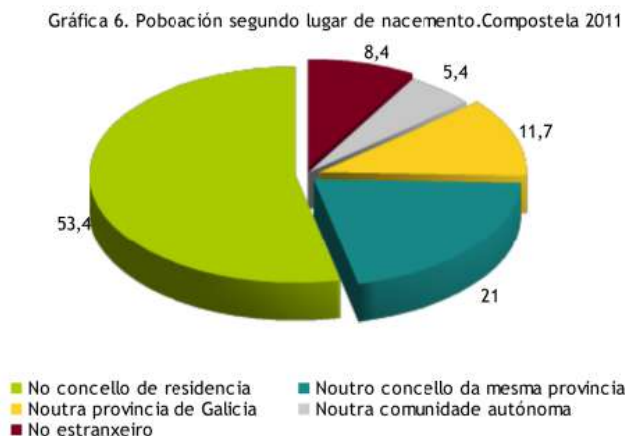


Elaboración propia

Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística- INE Padrón continuo

3. Lugar de nacemento e nacionalidade

A distribución poboacional, atendendo ao lugar de nacemento permite observar que o volume de poboación compostelán é eminentemente de orixe galega. Un 53,4% das persoas que habitan na cidade son oriúndas, seguidas dun 32,7% nadas noutros Concellos da provincia da Coruña(21%) ou en calquera das outras tres provincias galegas(11,7%). As persoas nadas noutras comunidades autónomas supoñen a poboación máis reducida (5,4%), sendo superior a poboación nacida no estranxeiro (8,4%).

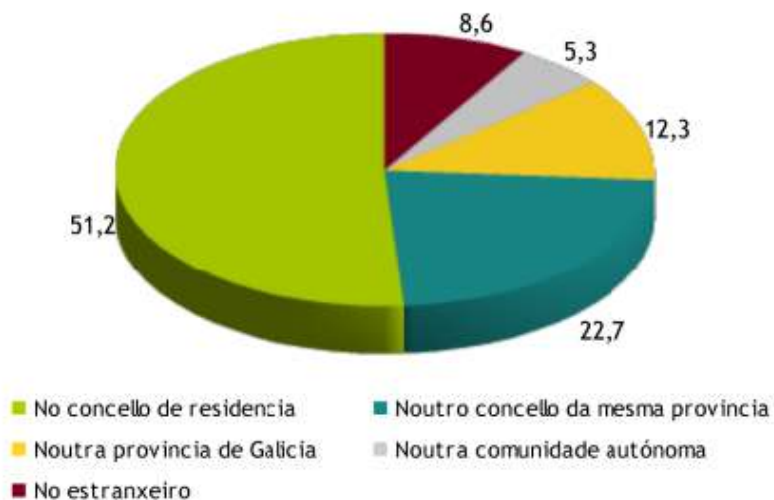


Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística-INE. Censos de poboación e vivendas 2011. Elaboración propia a partir dos ficheiros proporcionados polo INE

Na comparativa entre mulleres e homes, segundo o lugar de nacemento, observamos coincidencia na concentración de persoas nadas no Concello de residencia, tendo unha diferenza de cinco puntos porcentuais entre mulleres e homes (51,2% fronte ao 56%). As mulleres concentran maior porcentaxe que os homes nas categorías de nados noutro municipio da mesma provincia (22,7% fronte 19,1%), e noutra provincia da comunidade autónoma; datos moi acordes coas características do mercado laboral compostelán cunha alta feminización de sectores de actividade profesional (sanidade, administración pública, ensino...), que invita a unha maior concentración de mulleres no Concello.

No que respecta aos continxentes de poboación de fóra da Comunidade Autónoma Galega os datos son equilibrados, a diferenza redúcese a tres décimas entre mulleres e homes.

Gráfica 7. Mulleres por lugar de nacemento Compostela 2011



Elaboración propia

Fonte: INE Censo de poboación e vivendas 2011. IGE (instituto Galego de Estatística)

No ano 2014 o número de persoas estranxeiras empadroadas no municipio de Santiago de Compostela era de 3.753 persoas, o que supón un 4% da poboación total, taxa equiparable coa da Comunidade Galega, e significativamente máis baixa que noutras partes do Estado. Galicia continúa sendo un territorio de maior índice de migracións cara o exterior que de recepción de movementos migratorios.

Gráfica 8. Porcentaxes de poboación total segundo nacionalidade. Compostela 2014



Elaboración propia
Fonte INE. Padrón municipal de habitantes. IGE(instituto Galego de Estatística)

Tal como reflexa a táboa 4 a poboación estranxeira residente en Santiago de Compostela está feminizada, supoñendo máis da metade da poboación total foránea (un 54,2% fronte a un 45,8%)

Táboa 3: Poboación segundo nacionalidade e sexo. Compostela 2014

	Homes	Mulleres	Total	%Mulleres
Total	44. 486	51. 314	95. 800	53,6
Española	42. 767	49. 280	92. 047	53,5
Estranxeira	1. 719	2. 034	3. 753	54,2

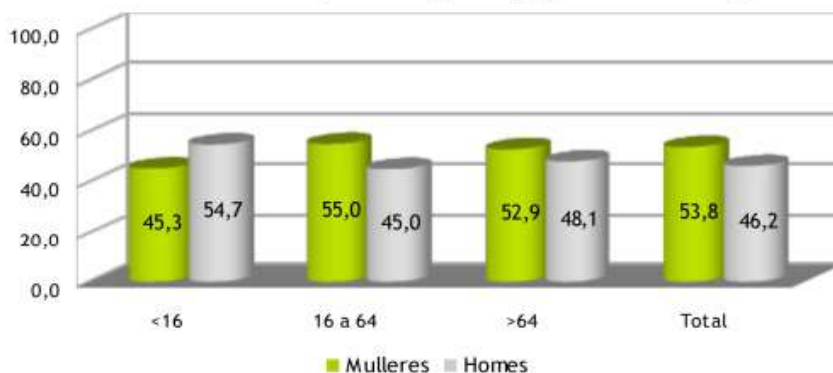
Elaboración propia
Fonte INE. Padrón municipal de habitantes. IGE(instituto Galego de Estatística)

Atendendo á variable idade para o ano 2011, dun total de poboación estranxeira de 4.168 habitantes, a distribución por sexo concentra unha maioría de mulleres na franxa de idade entre 16 a 64 (55% fronte ao 45%), así como na poboación maior de 64 anos (52,9% fronte ao 48,1%). Só nas idades temperás hai unha concentración maior de homes, chegando a alcanzar case os dez puntos porcentuais de diferenza (45,3% e 54,7%), datos que corresponden cos índices de natalidade por sexo.

As mulleres estranxeiras representan o volume maioritario en idades de empregabilidade. Considerando como unha das bases mobilizadoras dos movementos migratorios as melloras na calidade de vida e a ne-

cesaria incorporación ao mercado laboral, non resulta estraño que a maior concentración de continxentes migratorios se dea nesta franxa de idade.

Gráfica 9. Poboación estranxeira por sexo e grandes grupos de idades. Compostela 2011

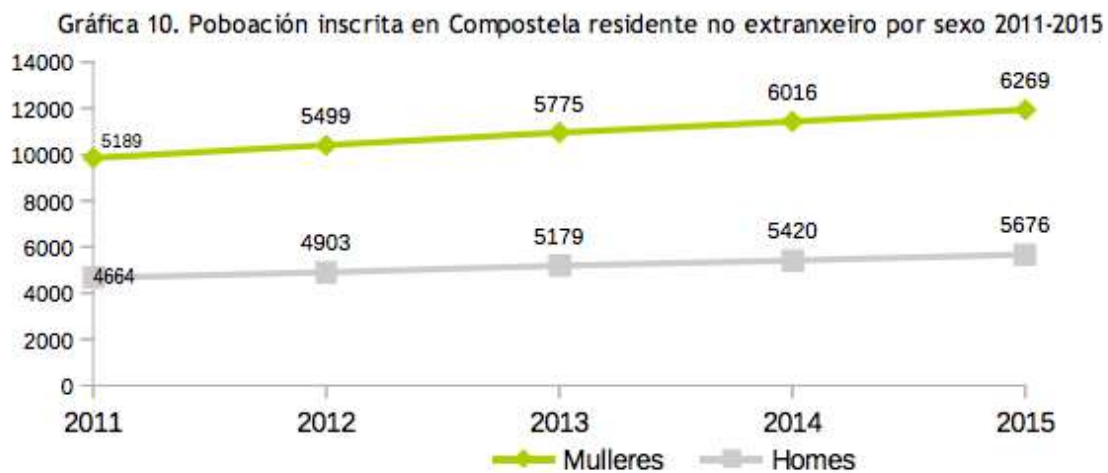


Elaboración propia

Fonte INE. Padrón municipal de habitantes. IGE(instituto Galego de Estatística)

Resulta de interese sinalar o número de poboación inscrita no municipio residente no estranxeiro. As cifras analizadas indican unha liña ascendente de poboación que deixa o lugar de residencia orixinal para migrar. Nos últimos cinco anos un total de 54.590 persoas inscritas no concello compostelán residen no estranxeiro. Se atendemos a situación do mercado laboral actual esta saída pode estar motivada pola busca dunha situación socioeconómica máis favorable acorde coas necesidades de crecemento persoal e profesional. Nesta saída de poboación cara o exterior observamos unha inversión da tradicional migración galega protagonizada polos varóns.

Segundo reflexa o gráfico son as mulleres as que representan o maior número de residencias fóra de Santiago de Compostela. Os picos de crecemento son similares tanto nos continxentes de homes como nos de mulleres que deixan a lugar de orixe. A diferenza entre os movementos de homes e mulleres mantense ao longo do tempo nunha media do 52,6%.



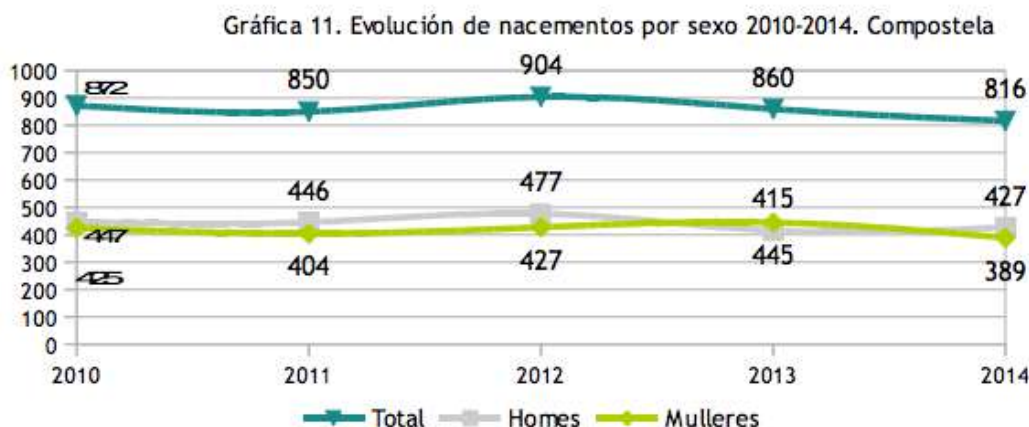
Elaboración propia

Fonte INE Padrón de Españoles Residentes en el extranjero (PERE). IGE (Instituto Galego de Estatística)

4. Nacementos

Respecto ao número de nacementos os datos presentan unha liña oscilante, cunha tendencia clara ao descenso no último quinquenio, salvo un repunte no ano 2012 cun incremento da natalidade que non representa un indicador de crecemento poboacional significativo xa que vai acompañado dunha caída de dous puntos porcentuais nos seguintes anos estudados.

No período analizado a media de nacementos é de 860,4 por ano dos que un 48,5% foron de nenas e un 51,4% de nenos. A pesar dese leve incremento no 2012, seguimos asistindo a unha caída constante da natalidade, situándoa en niveis cada vez máis baixos.



Elaboración propia

Fonte: IGE, INE Movemento natural de poboación. Datos do 2014 datos provisionais

Son as mulleres entre os 30 e os 34 anos as que concentran o maior volume de nacementos, correspondéndose coa idade media para a maternidade na Comunidade Autónoma (32,3) e na provincia da Coruña (32,5). Se ben, entre os 35 e 39 anos presentaban índices menores de nacementos, podemos observar na curva da gráfica seguinte un movemento ascendente chegando a igualar aos tramos de idade máis novos no ano 2014.

Sinalar, ao tempo, o incremento paulatino dende o ano 2010 das maternidades na franxa de 40 a 44 anos, deixando claro que as mulleres atrasan cada vez máis as súas maternidades. No caso das mulleres novas (20 a 24 anos) que mantiñan os niveis de embarazos durante o período 2010- 2012, rexístrase unha caída porcentual moi significativa dun 11% menos de nacementos para o último período analizado respecto ao ano anterior, sendo a franxa de idade no que máis cae o índice de nacementos.

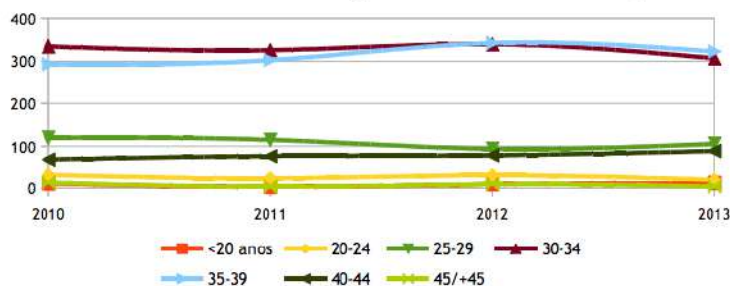
Táboa 4: Nacementos segundo a idade da nai. Compostela 2010-2013

	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45/+45	Total
2010	11	31	120	335	293	69	13	872
2011	3	23	115	326	303	77	3	850
2012	9	30	94	340	343	79	9	904
2013	12	19	106	307	323	89	4	860

Elaboración propia

Fonte IGE, INE. Movemento Natural da Poboación

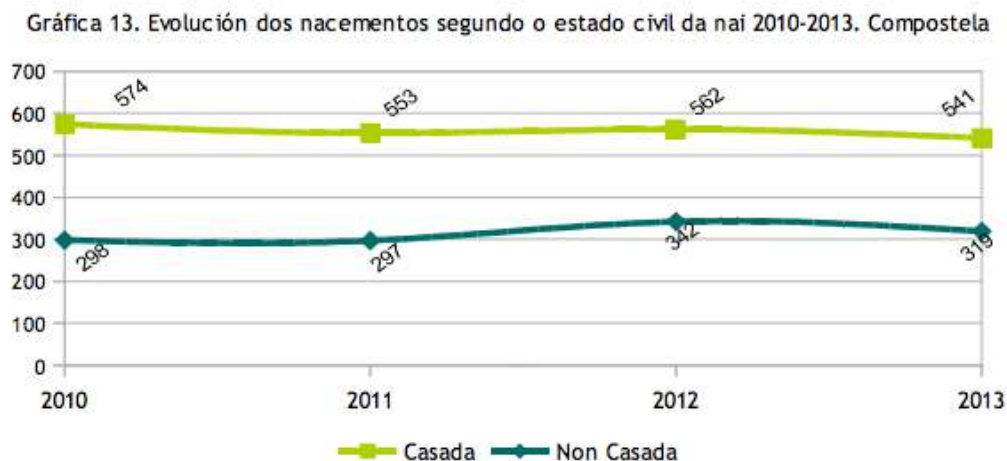
Gráfica 12. Evolución de nacementos segundo a idade da nai 2010-2013. Compostela



Elaboración propia

Fonte IGE, INE. Movemento Natural da Poboación

A pesar de que as mulleres, nais e casadas, son a abrumadora maioría, no período observado apreciamos un incremento maior de nacementos en mulleres que non se atopan nesta situación, sendo dun 5% fronte ás casadas. Este colectivo presenta un descenso de 3 puntos porcentuais entre os anos 2010 e 2013.

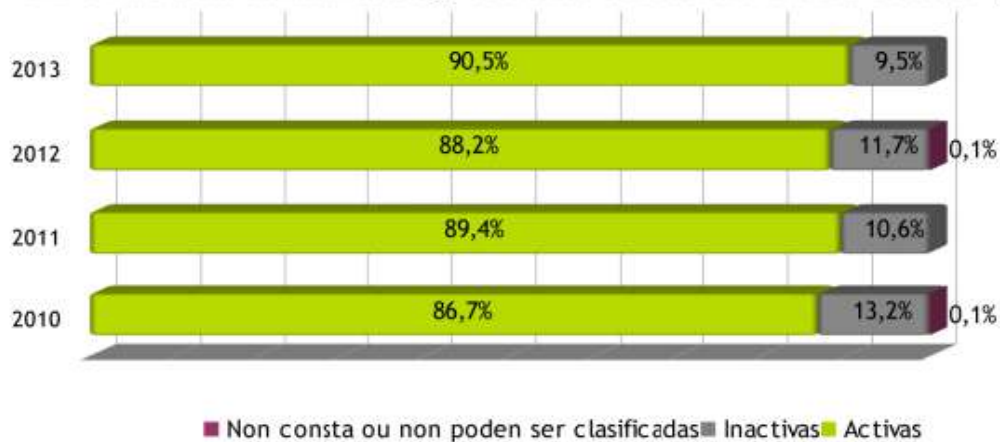


Elaboración propia

Fonte IGE, INE. Movemento Natural da Poboación

Atendendo á relación entre nacementos e actividade da nai, os datos amosan unha tendencia clara: as mulleres en situación de actividade laboral representan o 90% dos casos de maternidade cun incremento de 4 puntos porcentuais dende o ano 2010 acompañado da mesma caída entre as mulleres sen actividade laboral. Os efectos da crise económica poden ter o seu acento nesta situación afectando á toma de decisión de formar unha familia ou de incrementalala. A situación de inestabilidade laboral supón unha situación económica incerta e limitativa para o desenvolvemento dos obxectivos vitais.

Gráfica 14. Evolución de nacementos segundo a relación coa actividade da nai 2010-2013. Compostela

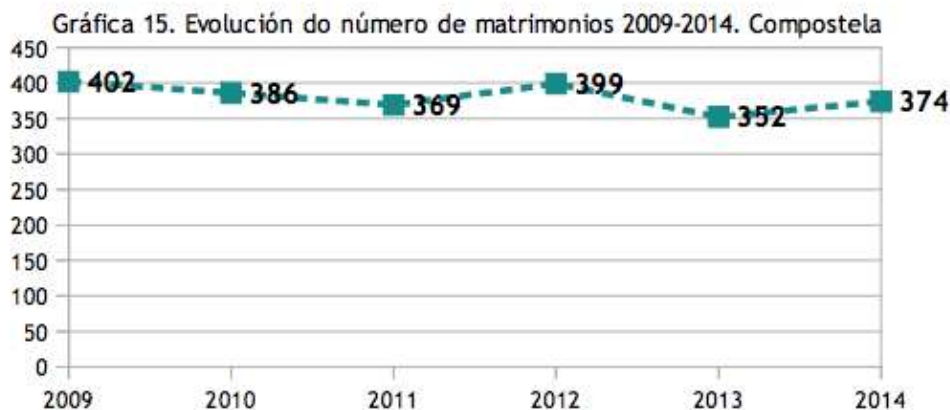


Elaboración propia

fonte IGE,INE. Movemento Natural da Poboación

5. Matrimonios

A tendencia observable, seguindo os datos, permite inferir que nos últimos anos hai unha caída importante no número de matrimonios acontecidos na contorna Compostelán. Se ben, tanto nos anos 2012 como 2014, observase un repunte substancial, comparado coas anualidades precedentes, en ningún caso se alcanzan as cifras de inicio do período analizado

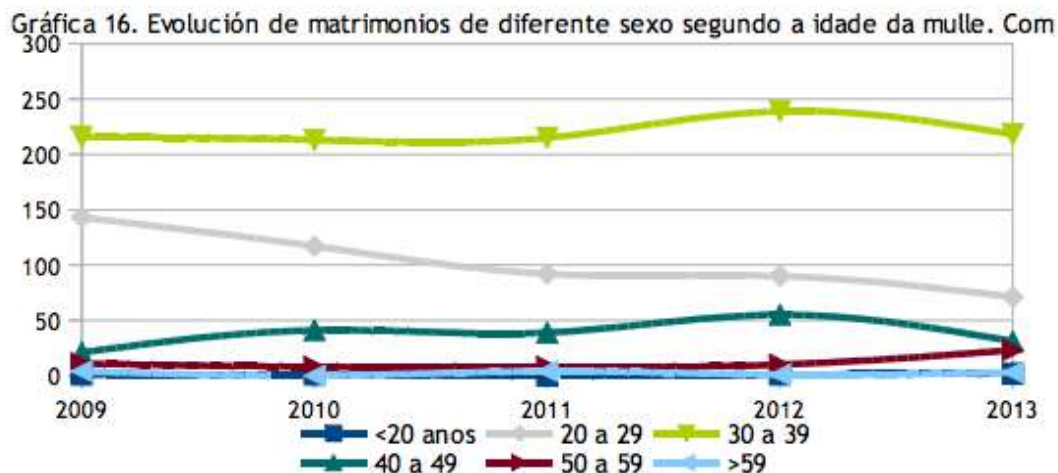


Elaboración propia

Fonte IGE, INE. Movemento natural de poboación. Os datos do 2014 son provisionais

As mulleres casan principalmente no ciclo vital comprendido entre os 30-39 anos, o 58,6% da media dos matrimonios totais no período analizado correspóndense con esta tipoloxía, aínda que con leves fluctuacións, mantense ao longo do período temporal. O descenso máis relevante se observa na franxa de idade de 20-29 anos pasando dun 36,1% do total dos matrimonios no ano 2009, a un 20,4% no ano 2013 supoñendo unha caída de quince puntos porcentuais.

Cabe sinalar o ascenso de matrimonios de mulleres de 50 a 59 anos (non podendo concretar si se trata de primeiras ou segundas nupcias) que duplican no período analizado o seu valor porcentual sobre o total dos matrimonios.



Elaboración propia

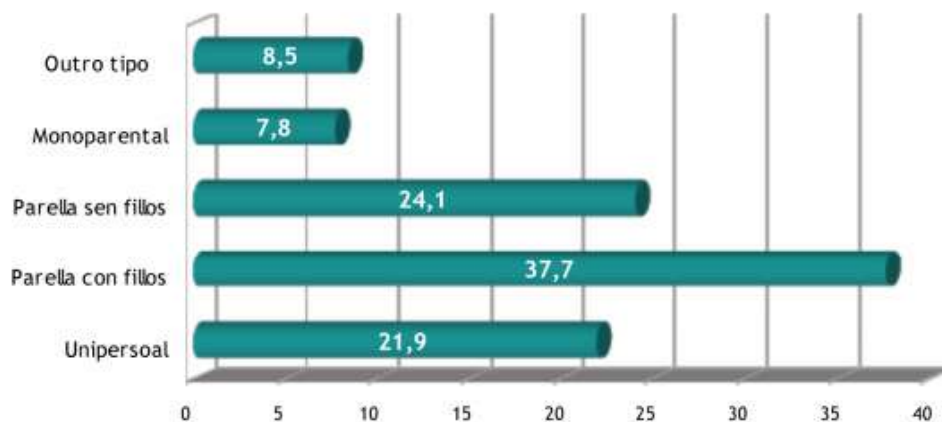
Fonte IGE, Ine. Movemento natural de poboación. Matrimonios con residencia en Galicia

6. Fogares

Respecto ás tipoloxías de familia é o modelo de familia nuclear a máis habitual (37,7%) na organización dos fogares composteláns; familias compostas por dous proxenitores e a súa descendencia, seguidas por unidades de tipo parellas sen descendencia (24%). Cabe sinalar o paulatino crecemento dos domicilios unipersoais (21,9%) moi achegados aos índices da tipoloxía de parella sen descendencia.

A familia extensa vai reducindo, cada vez máis, a representatividade que tiña fai uns anos como modelo de familia estándar.

Gráfica 17. Fogares segundo a tipoloxía. Compostela 2013



Elaboración propia
IGE. Enquisa estrutural a fogares

A concentración de persoas por fogar resulta coincidente cos datos extrapolados da gráfica de tipoloxías de familia, sendo entre dous e catro o número de persoas convivindo de xeito habitual nos domicilios composteláns. Na táboa podemos observar ese incremento dende o ano 2011 de case 3 puntos porcentuais, no número de fogares unipersoais.

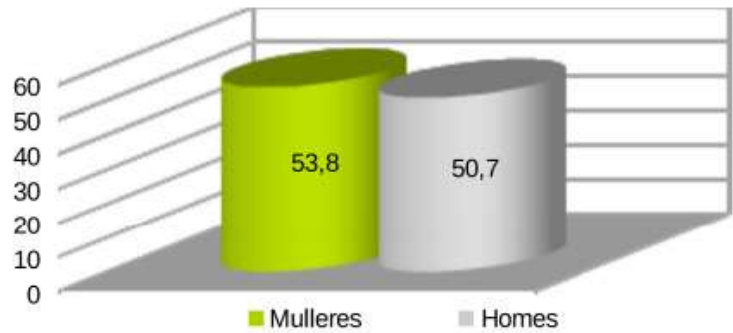
Táboa 5: Fogares segundo o número de persoas. Compostela 2011-2013

	2011		2012		2013	
	Porcentaxe	Número	Porcentaxe	Número	Porcentaxe	Número
Unha	19,8	7.168	16,7	5.782	21,9	8.312
Dúas	33,7	12.201	30,9	10.681	31,8	12.052
Tres	23,8	8.622	22,1	7.632	22,5	8.524
Catro ou máis	22,8	8.260	30,2	10.441	23,8	9.012
Total	100	36.252	100	34.536	100	37.901

IGE. Enquisa estrutural a fogares

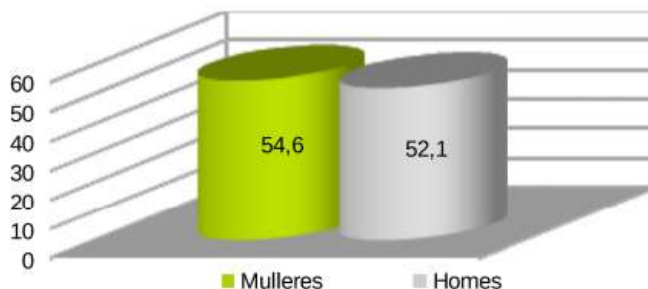
No tocante á idade media da persoa principal do fogar observamos que tanto a nivel global como na variable sustentadora principal as mulleres representan ao membro de maior idade nesa función.

Gráfica 18. Idade Media da persoa principal do fogar segundo sexo. Compostela



Elaboración propia
Fonte IGE,
Enquisa estrutural
a fogares

Gráfica 19. Idade Media da persoa sustentadora do fogar segundo sexo.Compos

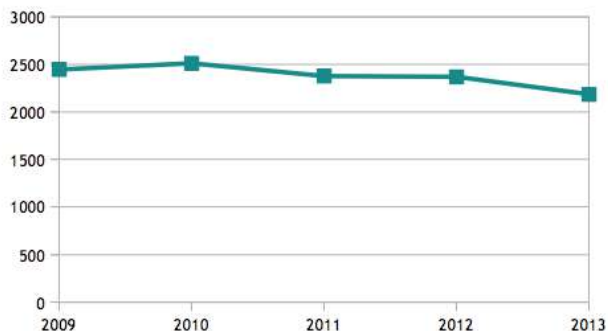


Elaboración propia

Fonte. IGE. Enquisa estrutural a fogares

Atendendo á economía dos fogares os datos analizados presentan unha clara tendencia á baixa dos ingresos por fogar no Concello dende o ano 2009. O inicio do ciclo analizado presenta un repunte significativo no ano 2010 que non se mantén para o resto do período. Estas tendencia á baixa conleva unha caída na dinámica de consumo dos fogares, xa que a media de ingresos pasou de 2.446€ no ano 2009 a 2.186€ para o fin do período analizado.

Gráfica 20. Ingresos medios mensuais por fogar 2009-2013. Compostela

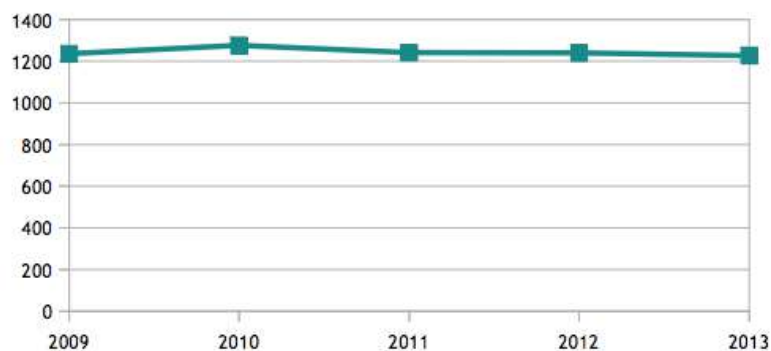


Elaboración propia

Fonte. IGE. Enquisa estrutural a fogares

Similar tendencia é observable na lectura dos datos atendendo aos ingresos medios mensuais da persoa perceptora. Un inicio de ciclo no 2009-2010 que auguraba un incremento das medias de ingresos persoais, pero que sofre unha caída significativa a partir dese mesmo ano chegando no 2013 a índices por debaixo dos de principio de ciclo (no ano 2009 o ingreso medio é 1.235€, e para o ano 2013 o ingreso medio é de 1.227€)

Gráfica 21. Ingresos medios mensuais por persoa perceptora 2009-2013. Compostela



Elaboración propia

Fonte. IGE. Enquisa estrutural a fogares

7. Emprego

Abordar o ámbito do traballo dende unha perspectiva de xénero supón evidenciar a frecuente desigualdade da presenza de homes e mulleres. A identificación do traballo en termos exclusivos de emprego remunerado no ámbito produtivo invisibiliza toda a labor que supón o traballo reprodutivo desempeñado tradicional e habitualmente polas mulleres. A partir desta concepción todas as tarefas de sustento básicas desenvolvidas no espazo privado pasan a ser consideradas como inactividade. Na base desta distinción, e definición de traballo, está a división xenérica que establece roles e funcións diferenciadas de mulleres e homes.

En relación a esta carencia, resulta de gran dificultade contemplar unha medición estatística sobre o ámbito reprodutivo dende a perspectiva do traballo. Por conseguinte a análise nesta área de diagnose da desigualdade céntrase nos datos vinculados co emprego remunerado e as taxas de desemprego clásicas, desprazando as características diferenciais do traballo reprodutivo non remunerado ás áreas de análise relacionadas coa calidade de vida e a saúde social.

O desemprego en Santiago de Compostela ofrece unha narración recoñecible e similar aos datos xerais para a Comunidade Autónoma e o Estado. As taxas de paro femininas son en xeral superiores ás masculinas, máis aló das lixeiras fluctuacións acaecidas dende o ano 2008 vinculadas coa crise económica estrutural e o período de recesión no que se enmarcan estes datos.

Para o ano 2014 había en Compostela un total de 8.325 demandantes de emprego das que 4.340 eran mulleres (52,1%), fronte a 3.985 demandantes homes (47,9%).

O predominio de paradas se atopa no estrato intermedio de idades entre os 25 e os 49 anos, onde as mulleres representan máis da metade das taxas de desemprego. Sendo entre os 35 e 39 anos a franxa na que a poboación feminina fai a maior achega ao conxunto de desempregadas, 55,8%.

A partir dos 50 anos hai unha inversión nas taxas de desemprego, sendo os continxentes de varóns os que presentan un maior volume numérico.

Táboa 6. Paro rexistrado segundo xénero e grupos quinquenais de idade. Compostela, 2014 (Metodoloxía SISPE¹).

Grupos idade	Homes	Mulleres	Total	%Mulleres	%Homes	%Total
16 a 19 anos	25	23	48	47,9	52,1	0,6
20 a 24 anos	195	173	368	47,0	53,0	4,4
25 a 29 anos	415	499	914	54,6	45,4	11,0
30 a 34 anos	536	653	1.189	54,9	45,1	14,3
35 a 39 anos	558	704	1.262	55,8	44,2	15,2
40 a 44 anos	497	534	1.032	51,7	48,2	12,4
45 a 49 anos	473	516	989	52,2	47,8	11,9
50 a 54 anos	457	431	888	48,5	51,5	10,7
55 a 59 anos	483	464	947	49,0	51,0	11,4
60 a 64 anos	347	342	689	49,6	50,4	8,3
Total	3.985	4.340	8.325	52,1	47,9	100

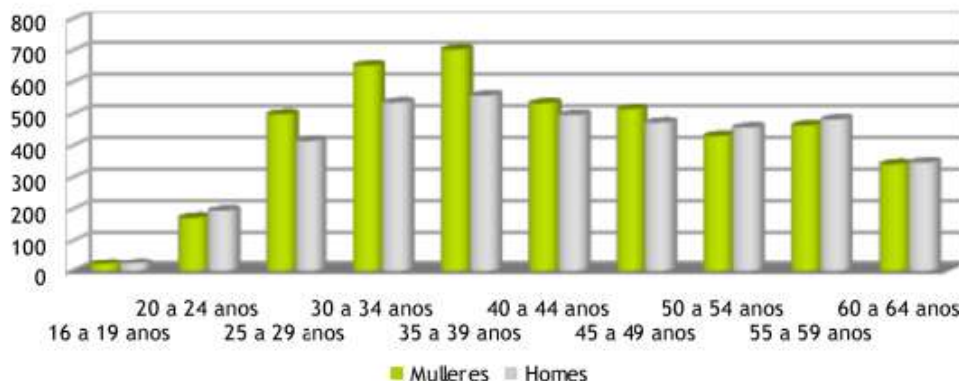
Elaboración Propia

Fonte. IGE: Consellería de Traballo e Benestar. Información subministrada directamente

En resumo, observamos que o desemprego feminino na área compostelán mantén un maior volume co masculino, aínda reducindo as taxas medias diferencias. Entendendo estas non como un freo do incremento do paro feminino (crecemento máis moderado pero partindo dunha situación inicial en peores condicións), senón máis ben como unha maior incidencia do volume do continxente masculino, derivada da crise económica estrutural acaecida durante o 2008 e seus efectos na estrutura da actividade laboral.

¹ O INEM modificou no ano 2005 a metodoloxía para definir ás persoas en situación de desemprego. A partir deste ano contéplase nas estadísticas a categoría estudiantil e as persoas fixas discontinuas no colectivo de persoas desempregadas, esta inclusión ofrece unha cifra da categoría de análise máis achegada á realidade.

Gráfica 22. Paro rexistrado segundo xénero e grupos quinquenais de idade. 2014.Com



Elaboración propia

Fonte. IGE. Consellería de traballo e Benestar. Información subministrada directamente

Por outra banda, a análise comparativa entre taxas de paro e contratos iniciais permite identificar as diferenzas que se establecen entre homes e mulleres e pór de relevo o mantemento da segregación horizontal no mercado laboral. Neste sentido reproducíase a tendencia xeral dunha elevada concentración de mulleres no sector terciario, maior presenza nos postos de cualificación intermedia ou baixa e moi reducida nos postos de responsabilidade.

Son as mulleres sen emprego anterior as que representan o maior volume de demandantes, un 63,2% fronte ao 36,8% de homes.

Atendendo aos índices de paro por sector de actividade os datos reflicten unha baixa taxa de desemprego das mulleres en sectores como a industria, a construción e a agricultura e pesca, e unha concentración elevada, rondando o 60%, no sector servizos (o 59,6% do total de demandantes de emprego neste sector son mulleres).

No sector da construción a presenza de mulleres é simbólica cunha porcentaxe de desemprego inferior ao 10% fronte un 90,2% de homes. Segundo o número de contratacións iniciais reforzamos esta tenden-

cia cun reducido 4,9% de novos contratos femininos no sector, fronte a un 95,1% de novas contratacións masculinas. Este sector resultou o máis castigado polos efectos da crise e o estoupido da “burbulla inmobiliaria” o que supuxo un incremento da taxa de desemprego masculina, xa que concentraba unha porcentaxe de traballadores sen cualificación moi alta sobre o total da actividade laboral. Esta característica, xunto coa caída do sector en termos económicos, sitúa ao sector da construción como un dos máis voluminosos en taxa de desempregados e de maior dificultade de recolocación.

A mesma tendencia observamos nos outros sectores tradicionalmente masculinizados (industria e agricultura-pesca) nos que as taxas de desemprego son superiores no continxente masculino (61,4% e 67,8%) comparativamente coas observables entre as mulleres (38,6% e 32,2%), e así mesmo, o volume de contratacións iniciais nestes sectores son inferiores ao 25% (20,2% e 17,4%).

As diferencias por unha banda se dilúen no sector servizos, aínda mantendo unha clara tendencia á feminización do sector, onde observamos que as taxas de desemprego son menos extremas (inferiores ao 20%) se as cotexamos cos sectores antes analizados, e por outra banda se inverte cunha clara aproximación da porcentaxe de contratacións iniciais entre mulleres e homes (50,8% e 49,2%) cun escaso 1,6% de diferenza entre os índices observables.

Destes resultados podemos inferir que, se ben a crise provocou un incremento xeral no número de poboación desempregada (e aparentemente unha imaxe de similitude entre os continxentes masculinos e femininos en cifras absolutas) esta non deixa de ser un espellismo xa que a tendencia nas contratacións apunta a un reponte das taxas de actividade masculinas e a permanencia nos niveis de desemprego das mulleres, ao tempo que un incremento da fenda laboral e unha continuidade da segregación horizontal no ámbito laboral.

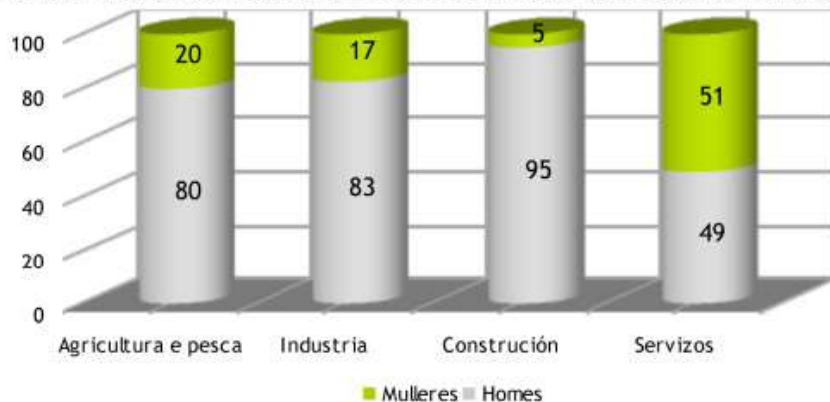
Gráfica 23. Paro rexistrado segundo sexo e sector de actividade. Compostela 2014



Elaboración propia

Fonte. IGE. Consellería de traballo e Benestar. Información subministrada directamente

Gráfica 24. Contratos iniciais segundo sexo e sector de actividade económica. Compostela 201



Táboa 7: Afiliacións á Seguridade Social en alta laboral segundo a categoría (CNAE 2009) e sexo.Compostela, setembro de 2015

CNAE 2009	Mulleres	Homes	Total	%Mulleres
A.- Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	221	240	461	47,9
B.- Industrias extractivas	4	27	31	12,9
C.- Industria manufactureira	500	1.727	2.227	22,5
D.- Fornecemento de enerxía eléctrica, gas vapor e aire acondicionado	19	59	78	24,4
E.- Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	28	154	182	15,4
F.- Construción	200	1.599	1.799	11,1
G.- Comercio por xuno e a retallo; reparación de vehículos de motor e motocicletas	3.199	3.024	6.223	51,4
H.- Transporte e almacenamento	298	1.129	1.427	20,9
I.- Hostalaría	1.638	1.521	3.159	51,9
J.- Información e comunicacións	482	920	1.402	34,4
L.- Actividades inmobiliarias	95	85	180	52,8
M.- Actividades profesionais, científicas e técnicas	1.006	1.143	2.149	46,8
N.- Actividades administrativas e servizos auxiliares	1.504	929	2.433	61,8
O.- Administración Pública e defensa; Seguranza social obrigatoria	1.898	1.264	3.162	60
P.- Educación	1.832	1.168	3.000	61,1
Q.- Actividades sanitarias e de servizos sociais	3.337	1.272	4.609	72,4
R.- Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	266	360	626	42,5
S.- Outros servizos	778	447	1.225	63,5
T.- Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	1.209	40	1.249	96,8
U.- Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	x	x	x	x
Non consta	25	x	25	x

.Fonte. Datos subministrados directamente polo IGE. Afiliacións á Seguridade Social por Concello de residencia do afiliado.

x: segredo estatístico (dato menor que 4)

Elaboración propia .

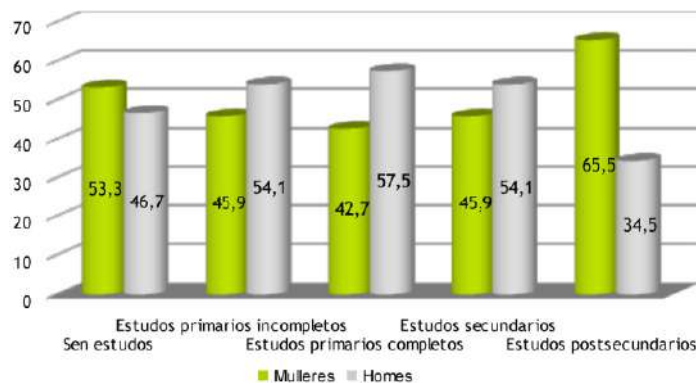
Fonte. Datos subministrados directamente polo IGE. Afiliacións á Seguridade Social por Concello de residencia.

Pechando o obxectivo de análise, e centrándonos no nivel de estudos acadados pola poboación demandante de emprego e a súa incidencia nas contratacións iniciais acaecidas no ano 2014, observamos que para as mulleres o nivel de estudos acadado resulta fundamental para a inserción laboral. Neste sentido o continxente feminino experimenta mellores resultados en índices de contratación a maior grado de formación, cun 55,8% das contratacións iniciais mulleres con nivel de formación superior, fronte ao 44,2% dos homes.

Se o extremo superior está ocupado por mulleres con alta formación, en canto a volume de contratacións, o extremo inferior inverte os datos observables correspondéndose cun perfil de contratación máis elevado de homes sen estudos, representando, ao tempo, índices na taxa de desemprego inferiores que as mulleres (53,3% mulleres fronte ao 46,7% de homes).

No tocante aos estudos primarios incompletos son os homes os que representan un maior volume de desemprego, 54,1%, un continxente de traballadores non cualificados, engrosado polas taxas de desemprego en sectores tradicionalmente masculinizados detallados en apartados anteriores.

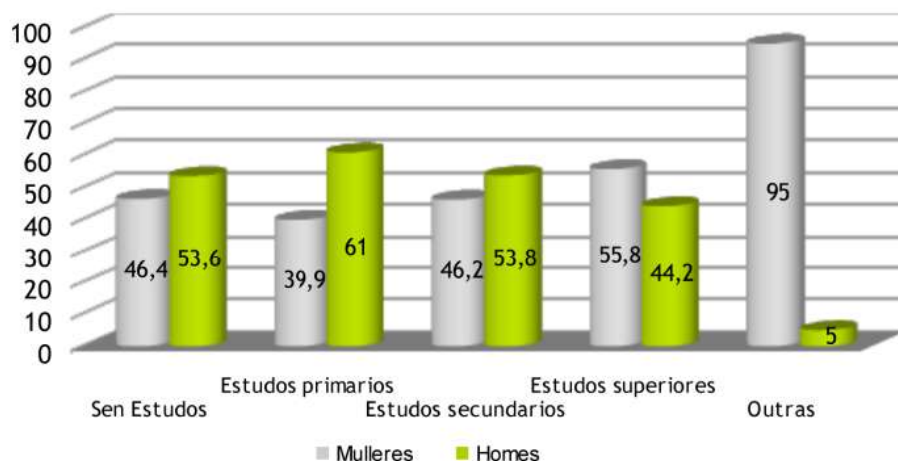
Gráfica 25. Paro rexistrado segundo sexo e nivel de estudos. Compostela 2014



Elaboración propia

Fonte. IGE. Consellería de traballo e Benestar. Información subministrada directamente

Gráfica 26. Contratos iniciais segundo sexo e nivel de estudos acadados. Compostela 2014



Elaboración propia

Fonte. IGE. Consellería de traballo e Benestar. Información subministrada directamente

No que respecta á evolución dos contratos observamos unha inversión na tendencia de contratacións dende o 2010. Se ben con anterioridade se partía dun leve predominio de contratacións masculinas, a partir dese ano vese substituída por un, tamén leve, predominio das contratacións femininas. Dato este que pode facernos pensar nunha tendencia incremental das contratacións de mulleres (coa subseguinte redución da taxa de paro entre o continxente feminino), que contempla o seu punto máis elevado no ano 2012 (53,2%) comezando a se estancar mesmo cunha lixeira caída. A inversión é observable, nunha nova ocasión, xa que os continxentes de varóns experimentan unha baixada paulatina dende ese ano 2010, alcanzando o punto mínimo no 2012 (46,8% de contratacións), recuperando a tendencia á alza a partir dese momento.

Son os continxentes masculinos os que máis evidenciaron a caída de contratacións, pero que presentan unha mellor tendencia á recuperación.

Non debemos perder de vista que a pesar das contratacións, os niveis de desemprego seguen sendo elevados, o que evidencia unha maior incidencia da temporalidade nas novas contratacións, sendo unha das características observables da poboación activa feminina en Compostela cunha marcada diferenciación coa masculina.



Elaboración propia

Fonte:IGE. Instituto Galego de Estatística

Esta evidencia pode ser matizada atendendo aos datos segundo a tipoloxía de contratación. Para o período 2010-2014 é salientable o predominio das contratacións temporais entre mulleres, permanecendo como característico ao longo do período, e que presenta no 2012 a diferenza porcentual en contratacións máis elevada cun 6,8% (53,4% de mulleres, fronte ao 46,5% de homes), computando a taxa máis elevada de contratación temporal para os continxentes femininos, e a taxa máis baixa entre os homes. Estes datos veñen coincidir co punto álxido en contratacións observable na gráfica anterior, reforzando a idea dunha maior concentración de temporalidade nas contratacións femininas.

Unha desagregación máis na análise tipolóxica permite observar a lixeira masculinización das contratacións indefinidas nos inicios do período cun marcado acuse durante o ano 2011 (61,6% dos contratos desta tipoloxía foron realizadas por homes, fronte a un reducido 38,2% por mulleres) para tornar cara unha moderada feminización a partir do ano 2013.

Táboa 8: Evolución dos contratos segundo sexo e tipoloxía do contrato. Compostela 2010-2014

	2010		2011		2012		2013		2014	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Indefinidos	56,9	43,1	61,6	38,4	51,3	48,7	47,3	52,7	49,1	50,9
Convertidos en indefinido	48,9	51,1	48,2	51,8	47,2	52,8	44	56	47	53
Temporais	49,5	50,5	47,7	52,3	46,5	53,4	47,7	52,3	48,5	51,5

Elaboración propia
Fonte:IGE. Instituto Galego de Estatística

No que respecta ás altas no réxime especial de traballo autónomo, para datos recollidos a setembro de 2015 do total de 7.168 afiliacións rexistradas na cidade de Compostela, un 41,2% corresponden a altas de mulleres. Cifra elevada que transluce unha tendencia por parte das mulleres composteláns a iniciarse en procesos de emprendemento laboral. Compostela ten de vello, un importante tecido de comercio local e de proximidade que ben podería acoller o grosso destas iniciativas empresariais.

Fechamos o apartado de análise da situación do mercado laboral en Compostela, prestando atención, dentro do ámbito interno da ocupación en senso estrito, ás contratacións e a súa cuantificación en virtude da tipoloxía das xornadas laborais, e como estas están distribuídas diferencialmente entre homes e mulleres.

Atendendo á relación entre tipo de contratación e tempos laborais, en xeral inferimos a clara concentración de mulleres no grupo de poboación con vinculación contractual a tempo parcial.

Táboa 9: Contratos rexistrados segundo sexo, modalidade do contrato, tipo de xornada. Compostela 2014

	Total	Homes	Mulleres	%Mulleres
Total				
Total de contratos rexistrados	48.160	23.331	24.829	51,6
Total de contratos iniciais	47.026	22.798	24.228	51,5
Indefinido ordinario e fomento do emprego	2.142	1.051	1.091	50,9
De obra ou servizo	15.275	8.354	6.921	45,3
Eventual por circunstancias da produción	19.020	9.280	9.740	51,2
Interinidade	7.400	2.233	5.167	69,8
En prácticas	304	151	153	50,3
Para a formación	435	208	227	52,2
Outros	2.450	1.521	929	37,9
Conversións a indefinidos	1.134	533	601	53,0
A tempo completo				
Total de contratos rexistrados	27.099	15.758	11.341	41,9
Total de contratos iniciais	26.433	15.389	11.044	41,8
Indefinido ordinario e fomento do emprego	1.345	813	532	39,6
De obra ou servizo	9.275	6.073	3.202	34,5
Eventual por circunstancias da produción	8.628	4.983	3.645	42,2
Interinidade	4.297	1.780	2.517	58,6
En prácticas	240	136	104	43,3
Para a formación	435	208	227	52,2
Outros	2.213	1.396	817	36,9
Conversións a indefinidos	666	369	297	44,6
A tempo parcial				
Total de contratos rexistrados	20.925	7.520	13.405	64,1
Total de contratos iniciais	20.474	7.362	13.112	64,0

Indefinido ordinario e fomento do emprego	681	193	488	71,7
De obra ou servizo	6.000	2.281	3.719	62,0
Eventual por circunstancias da produción	10.392	4.297	6.095	58,7
Interinidade	3.103	453	2.650	85,4
En prácticas	64	15	49	76,6
Para a formación	0	0	0	0,0
Outros	234	123	111	47,4
Conversións a indefinidos	451	158	293	65,0
Fixo discontinuo				
Total de contratos rexistrados	136	53	83	61,0
Total de contratos iniciais	119	47	72	60,5
Indefinido ordinario e fomento do emprego	116	45	71	61,2
De obra ou servizo	0	0	0	0,0
Eventual por circunstancias da produción	0	0	0	0,0
Interinidade	0	0	0	0,0
En prácticas	0	0	0	0,0
Para a formación	0	0	0	0,0
Outros	3	2	1	33,3
Conversións a indefinidos	17	6	11	64,7

Elaboración propia

Fonte:IGE. Instituto Galego de Estatística

8. Educación

A educación constitúe un elemento de especial relevancia á hora de abordar as aprendizaxes e diferencias de xénero, a transmisión dos valores socio comunitarios e a asignación de roles e pautas de comportamento. Conceptualizar o valor da educación remite á complexidade dun conxunto de actuacións de carácter tanto consciente coma inconsciente, desenvolvidos en diversidade de ámbitos da cotidianeidade, máis aló do espazo académico.

A configuración de axentes de socialización e aprendizaxe dáse dende a familia, o entorno das iguais, os medios de comunicación e a publicidade, a diversidade de manifestacións culturais, relixiosas e sociais; sendo todas elas mecanismos de aculturación en tanto que facilitan valores e pautas de actuación e cónfórmanse como transmisores de coñecemento. Máis aló, e en grande medida, determinan as formas nas que se fixan e interiorizan os parámetros da educación formal.

A pesar da relevante importancia da conceptualización global do concepto educativo, nesta diagnose da situación da igualdade, abórdase neste capítulo so en detalle os compoñentes do entramado da educación académica e os centros educativos no ámbito municipal. Prestamos atención específica á descrición da situación relacional entre homes e mulleres no ámbito do espazo universitario, xa que a Universidade de Santiago de Compostela (USC), unhas das institucións máis significativos da cidade e referente no ámbito educativo e formativo da nosa cidade.

A Capital galega, conta cun total de 59 centros formativos de ensino non universitario, tanto de ensino obrigatorio como de carácter voluntario (primeiro e segundo ciclo de infantil, e grados superiores). No seguinte cadro se detallan os centros e os niveis formativos impartidos en cada un deles.

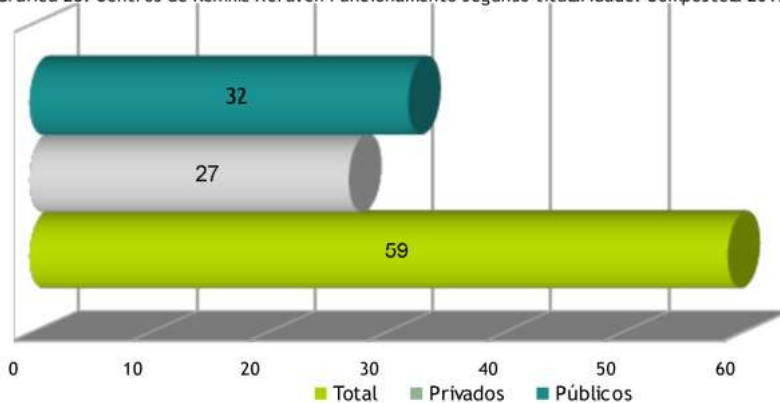
Táboa 10: Centros formativos de ensino non universitario segundo as ensinanzas que imparten. Compostela 2013

Tipo de ensino	Número de centros
Educación infantil	7
Educación infantil e primaria	18
Educación primaria e ESO	4
ESO e / ou postobrigatorias	20
Educación primaria, ESO e postobrigatorias	6
Adultos	0
Educación especial	4

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

Do total de 59 centros de ensino existentes no Concello compostelán, un 54,2% son de titularidade pública (32 centros) e un 45,7% de titularidade privada.

Gráfica 28. Centros de Réxime Xeral en Funcionamento segundo titularidade. Compostela 2013



Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

Para o ano 2013, Compostela contabilizaba 24.463 matriculacións de alumnado nos centros de ensino non universitario, repartidos entre 11.871 mulleres e 12.592 homes. Isto supón que un 48,5% do alumnado son rapazas, e un 51,5% rapaces. Aínda que en datos globais hai similitude observamos diverxencias significativas no detalle por niveis e tipoloxía dos estudos.

Táboa 11: Ensinanza non universitaria. Alumnado matriculado en centros de réxime xeral en funcionamento segundo sexo e nivel de ensinanzas. Compostela 2013

	Ambos sexos	Homes	Mulleres	%Mulleres
Total	24.463	12.592	11.871	48,5
Educación infantil	3.142	1.599	1.543	49,1
Educación primaria	5.841	3.038	2.803	48,0
Educación secundaria obrigatoria (ESO)	4.205	2.172	2.033	48,3
Bacharelato ordinario	2.228	1.088	1.140	51,2
Ciclos formativos de grao medio ordinarios	1.137	622	515	45,3
Ciclos formativos de grao superior ordinarios	2.060	975	1.085	52,7
Programas de cualificación profesional inicial	236	165	71	30,1
Bacharelato de adultos	3.073	1.495	1.578	51,4
Ciclos formativos de grao medio adultos	624	366	258	41,3
Ciclos formativos de grao superior adultos	701	405	296	42,2
Ensinanzas básicas iniciais e ESO adultos	1.085	596	489	45,1
Educación especial	131	71	60	45,8

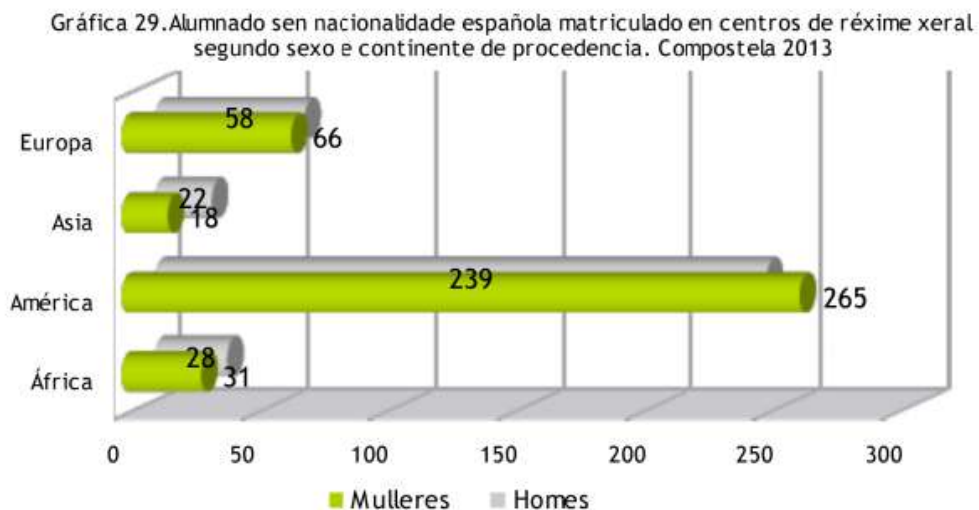
Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

Sinalar que os datos corresponden a alumnado matriculado e escolarizado nos centros educativos composteláns pero que non necesariamente vivan no municipio.

Antes de deternos nunha análise segundo o nivel educativo, poñemos o foco de atención no alumnado matriculado no ensino non universitario con outra nacionalidade. Para o ano 2013 se contempla unha matriculación de 729 alumnos e alumnas en situación de nacionalidade non española. Deles, 381 son rapazas e 348 son rapaces.

Segundo a nacionalidade de procedencia o groso desta poboación está formada por alumnado procedente de América (265 alumnas e 239 alumnos), significando a proporción máis elevada de alumnado de procedencia estranxeira, seguido por alumnado procedente de Europa.

África e Asia ocupan os seguintes postos no cómputo de procedencias, supoñendo unhas porcentaxes minoritarias fronte as outras nacionalidades, e sendo sempre maior a porcentaxe de mulleres.



Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

8.1 Educación Infantil

A educación infantil está organizada en dous ciclos, sobre todo nos centros de ensino público, e abrangue ao grupo de idade comprendido entre 0 e 6 anos. Ámbolos dous ciclos formativos son de carácter voluntario.

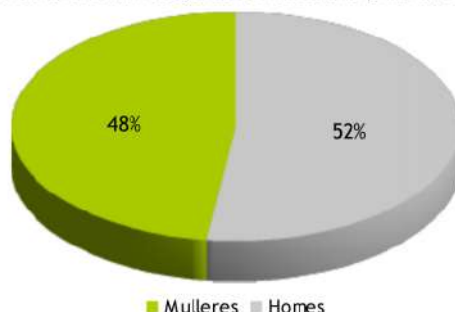
No ensino infantil no Concello de Compostela hai 3.142 matrículas neste nivel, das que un 49,1% son nenas, e un 50,9% nenos. As porcentaxes son parellas, sendo moi normal nestas idades, aínda sendo lixeiramente superior a cantidade de nenos, so representa 1,8 puntos porcentuais máis que as nenas en ciclos de infantil. Esta leve diferenza é concordante cos datos de poboación presentados no capítulo demográfico.

8.2 Educación primaria

Neste período comeza o ensino de carácter obrigado, a Educación Primaria ten unha subdivisión en ciclos: de 6 a 8 anos o Primeiro ciclo, de 8 a 10 anos o Segundo e o Terceiro ciclo dos 10 aos 12 anos.

No total de centros nos que se imparte o nivel de Educación Primaria, a matricula ascende a 5.841 nenos e nenas, cunha porcentaxe do 48% de nenas fronte a un 52% de nenos. A diferenza segue inclinándose cara maior presenza de rapaces nos centros.

Gráfica 30. Porcentaxe de alumnado por sexo en Educación primaria. Compostela 2013



Elaboración propia

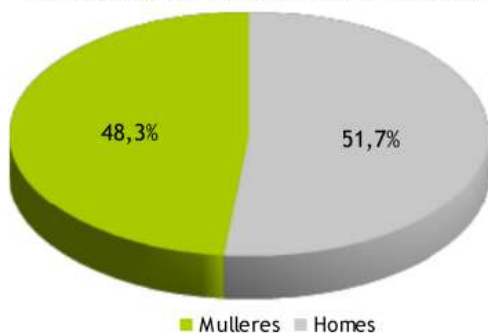
Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

8.3 Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

Abrangue dous ciclos: o primeiro de 12 a 14 anos, e o segundo de 14 a 16. Pódese permanecer ate un ano máis por curso. O máximo permitido de escolarización nesta etapa é ate os 18 anos.

Neste nivel de ensino obrigatorio mantense a tendencia porcentual: do cómputo total de alumnado matriculado nos ciclos da ESO (4.205), un 51,7% son rapaces e un 48,3% son rapazas.

Gráfica 31. Porcentaxe de alumnado por sexo no Ensino Secundario Obrigatorio (ESO). Compostela 2013



Elaboración propia

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

8.4 Ensino Secundario Pos Obrigatorio

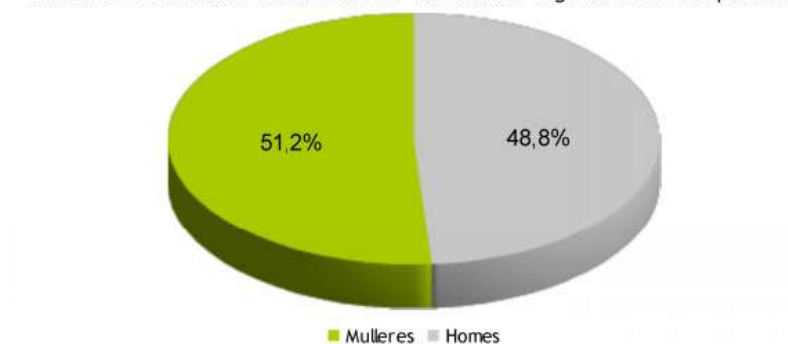
Bacharelato.

O Bacharelato forma parte dos niveis de ensino non obrigado. Ao finalizar este período de dous cursos se obtén o título de Bacharel que da acceso ao ensino universitario.

Neste período comezan a ser visibles os cambios nas tendencias de matriculación. Podemos inferir que cando os e as estudantes comezan a facer eleccións referidas a súa proxección formativa, apreciamos diferencias dende o punto de vista de xénero.

No espazo educativo compostelán, nos centros de ensino de Bacharelato do total de 2.228 de alumnado matriculado as rapazas representan o 51,2%, fronte ao 48,8% de rapaces. As mulleres neste nivel de ensino comezan a ser maioría e dirixen o seu perfil académico cara o ensino universitario e ciclos superiores.

Gráfica 32. Porcentaxe de alumnado de Bacharelato segundo sexo. Compostela 201



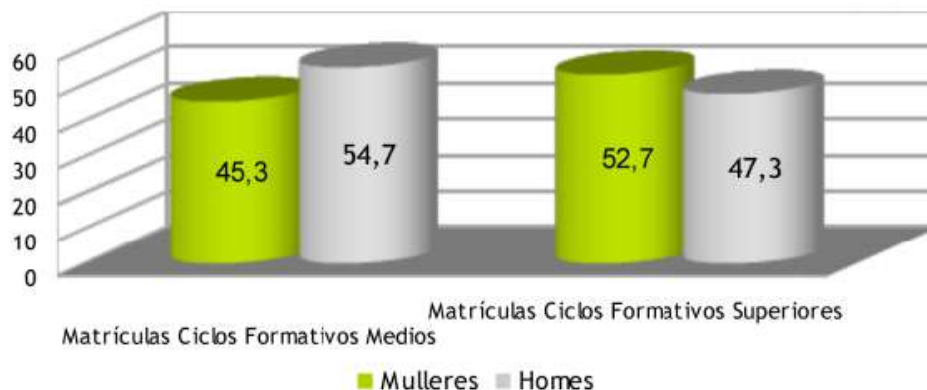
Elaboración propia

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

Ciclos Formativos de Grado Medio e Grado Superior

As gráficas comparativas amosan unha diferenciación clara entre o acceso de rapaces e rapazas a estes grados. A concentración de homes nos ciclos de grado medio (54,7%), e unha maior porcentaxe de mulleres nos grados superiores (52,7%) reforzan a tendencia exposta anteriormente no tocante á elección formativa diferencial entre mulleres e homes. As mozas novas parece que contemplan a formación superior como medida para a obtención dunha carreira profesional así como estar mellor posicionadas ante as posibles demandas de emprego.

Gráfica 33 .Porcentaxe de alumnado nos Ciclos de Grado Medio e Superior segundo sexo. Compostela 2013



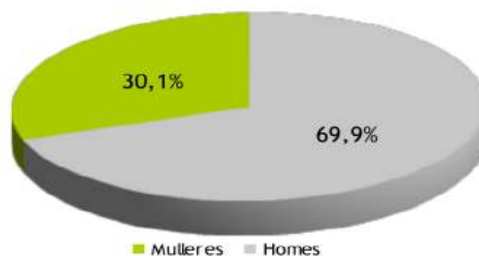
Elaboración propia

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

Os programas de cualificación inicial son unha vía específica para a obtención dunha acreditación profesional, así como a posibilidade de realizar de xeito voluntario os estudos correspondentes para a adquisición da titulación de graduada en ESO.

Como apreciamos na gráfica da distribución porcentual por sexo, hai unha clara masculinización desta oferta formativa con unha diferenza de corenta puntos porcentuais, sendo o 69,9% correspondente a prazas masculinas e un 30,1% de femininas.

Gráfica 34. Porcentaxe de alumnado en Programas de Cualificación Profesional Inicial segundo sexo. Compostela 2013

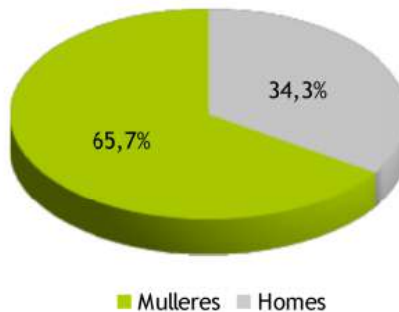


Elaboración propia
Fonte. IGE. Instituto
Galego de Estatística

8.5 Profesorado

Na análise dos datos sobre o profesorado de ensino non universitario, no Concello compostelán, apreciamos unha clara feminización no ámbito educativo. Do total de profesorado contratado nos centros de ensino de (1.856), as mulleres representan o 65,7% e os homes un moderado 34,3%.

Gráfica 35. Porcentaxe de profesorado en centros de réxime xeral segundo sexo. Compostela 2013



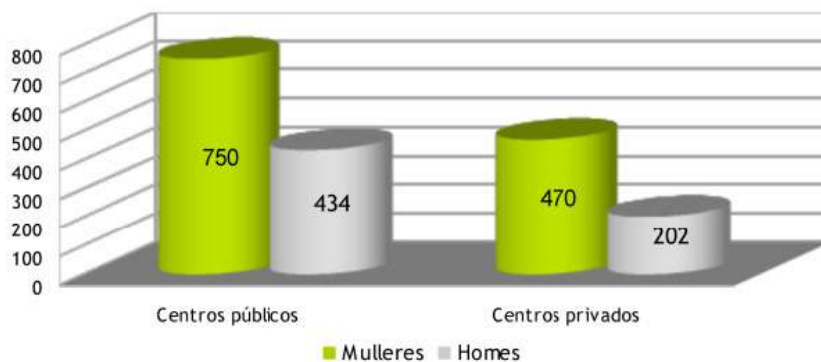
Elaboración propia
Fonte. IGE. Instituto
Galego de Estatística

Atendendo á titularidade do centro, mantense a feminización do profesorado, tanto nos centros de réxime privado como público. Nas dúas opcións as mulleres concentran o maior volume de contratacións, supoñendo, tanto para os centros de ensino privados como os públicos, máis da metade do profesorado.

As cifras en termos porcentuais son similares aos datos observables no computo global do ensino. Por unha banda nos centros de réxime público as mulleres (750) representan o 63,3% do profesorado, mentres que nos centros de ensino privados un 69,9% (470).

Da análise comparativa podemos inferir que nos centros privados, a diferenza entre profesorado masculino e feminino é superior ao existente nos centros públicos (39,9% fronte a un 26,7%). Unha diferenza que ben pode ter a súa explicación na suma de dous factores: por unha banda un menor número de prazas ofertadas nestes centros e procesos selectivos propios que poden favorecer, en maior medida, a persistencia da feminización do sector.

Gráfica 36. Profesorado por titularidade do centro segundo sexo. Compostela 2013



Elaboración propia

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística

Cando centramos o foco de análise no ámbito educativo, faise necesario aportar algo máis que unha descrición estatística da presenza (desigual) de homes e mulleres e as posibles causas das mesmas. Aínda sendo un instrumento de visibilización da propia situación desequilibrada, tamén resulta imprescindible fixar

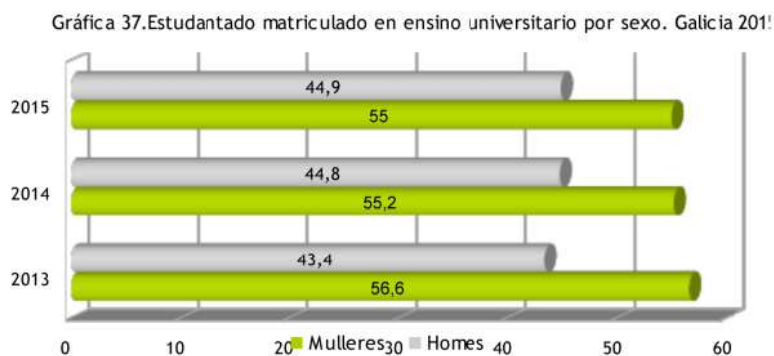
o punto de atención no mantemento dos estereotipos nos materiais e dinámicas formativas, nas actitudes, no plano da convivencia das comunidades educativas e nos espazos onde poder establecer liñas de traballo a nivel municipal para fornecer de mecanismos igualitarios aos centros educativos do Concello.

As técnicas cualitativas permiten aportar unha imaxe máis completa da situación abordando cuestións como a desigualdade nos centros, os programas e actividades para a igualdade, sensibilización da comunidade educativa, etc.

8.6 Ensino universitario

Tal como vimos sinalando ao longo da descrición do ámbito educativo, son as mulleres as que en maior medida acceden aos ciclos de ensino secundario superior, e por ende, proxectando a chegada á formación universitaria.

A tendencia, tanto a nivel autonómico como no local, na Universidade de Santiago de Compostela (USC), é de alta similitude estatística. Dende os anos 90 do pasado século, vense observando unha tendencia crecente, dende o seu inicio, a presentar un maior número de matriculas femininas no espazo universitario galego. Estando sempre representados os continxentes de universitarias por riba do 50% do alumnado matriculado.



Elaboración propia

Fonte IGE. Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria

Ao tempo, observamos un mantemento da segregación na elección de áreas de coñecemento. Os campus con maior incidencia en facultades técnicas presentan maior masculinización fronte a campus (como o da USC) con un abano de facultades de carácter social e humanidades máis feminizado.

Tabo 12: Estudantado matriculado nas universidades galegas segundo área de coñecemento e sexo. Galicia 2015

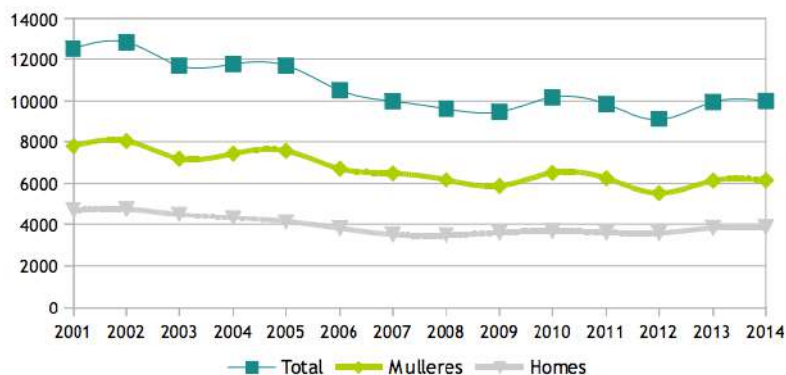
	Total	Mulleres	Homes	% Mulleres
Ciencias da Saúde	9.316	6.839	2.477	73,4
Ciencias	4.017	2.198	1.819	54,7
Ciencias Sociais e Xurídicas	23.671	14.643	9.028	61,9
Enxeñería e Arquitectura	14.684	4.242	10.442	28,9
Artes e Humanidades	4.472	2.984	1.488	66,7
Total	56.160	30.906	25.254	55

Elaboración propia

Fonte IGE. Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria

Ao tempo, tamén podemos constatar, atendendo aos datos, que son as mulleres en termos porcentuais as que acadan en maior número o grado de titulación, representando ao longo do período analizado máis do 60% das titulacións acadadas.

Gráfica 38. Estudantado titulado nas universidades galegas por sexo. Galicia 2015

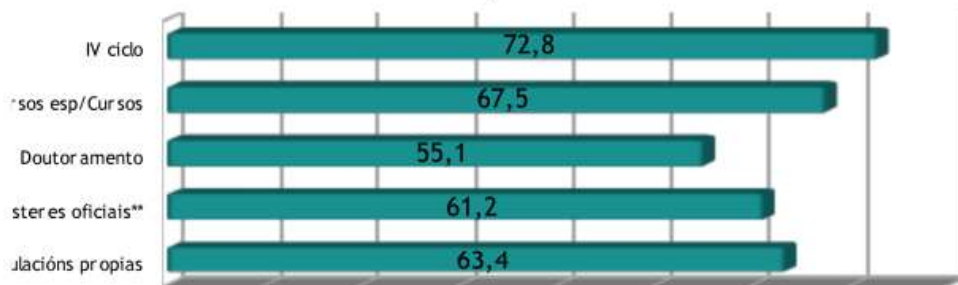


Elaboración propia

Fonte IGE. Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria

A USC, contabilizou para o curso 2013/2014 un total de 29.571 matriculas. Atendendo ao nivel de ensino as mulleres representaba o 63,4% do alumnado nas titulacións oficiais e propias de 1º e 2º ciclo, un 61,2% en masters oficiais e o 55,1% en doutoramento. Máis do sesenta por cento do alumnado cursando masters de especialización (65,7%) e máis do setenta por cento do alumnado de IV ciclo de ensino son mulleres. Desta análise estatística se infire que, claramente, a Universidade compostelán está conformada por un alumnado eminentemente feminino.

Gráfica 39. Mulleres matriculadas por nivel de ensino curso 2013/2014. USC



Elaboración propia

Fonte IGE. Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria

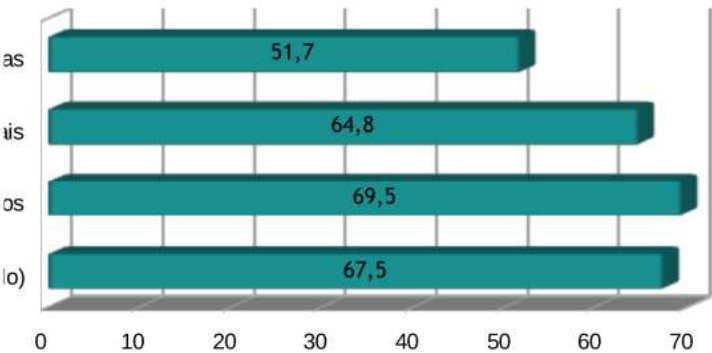
As mulleres representan tamén a maioría de alumnado que acada o grado de titulación (1º e 2º Ciclos) nunha porcentaxe do 67,5 do casos, achéganse ao setenta por cento as mulleres que acadan un grado, e o 51,7 por cento das teses lidas na Universidade de Santiago de Compostela.

Táboa 13: Evolución das titulacións e porcentaxe de mulleres na USC 2010-2014

	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14	
	total	%muller	total	%muller	total	%muller	total	%muller
Titulacións oficiais (1º y 2º ciclo)	4.164	70,1	3.713	69	3.148	67,3	2.019	67,5
Graos	78	48,7	214	58,4	1.317	69,2	2.197	69,5
Másteres oficiais	869	62,8	897	64	1.009	61,1	1.155	64,8
Teses lidas	235	51,7	276	52,9	287	55,7	238	51,7
IV ciclo (graduado sénior)	52		36		26		37	
IV ciclo (graduado superior sénior)	18		28		41		27	

Fonte: USC

Gráfica 40. Mulleres tituladas na USC por grado de ensino Curso 2013/2014

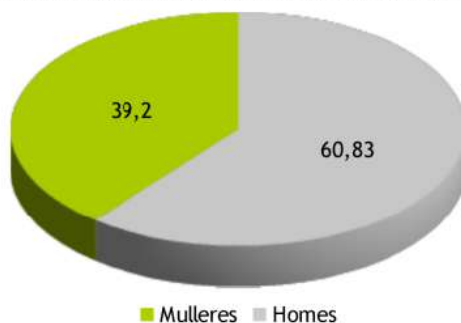


Elaboración Propia. Fonte: USC

8.7 Profesorado do Ensino Universitario

Tras ter observado a eminente feminización do alumnado e das titulacións acadadas, a tendencia debera indicar un grado de participación de mulleres entre o profesorado das Universidades en xeral, e da USC en particular. Pola contra, ao centrar o foco de atención na distribución porcentual de profesorado, cabe sinalar que tanto para o ámbito universitario galego, como na USC, a inversión resulta máis que relevante. Para o ámbito autonómico, o cómputo de profesorado universitario presenta unha masculinización imperante, cun 60,83% de homes fronte a un 39,2% de mulleres. Unha tendencia que nada ten que ver cos datos de alumnado.

Gráfica 41. Profesorado de educación universitaria por sexo. Galicia 2014



Elaboración propia

Fonte. IGE. Información subministrada directamente pola Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria

Para o caso da USC, e fixando na atención a evolución de persoal docente dende o ano 2011, evidéncianse lixeiras fluctuacións ate o 2014 cun moderado incremento de mulleres nalgunhas das categorías de relevancia.

Cabe sinalar que o aumento de mulleres en postos docentes está acompañado dunha redución do número deses postos. No caso das cátedras, comezamos o período, no 2011, cun total de 371 (das que un reducido

18,1% son ocupadas por mulleres) e finalizamos, no 2014, cunha caída de 17 prazas, sendo un total para este ano de 354 (con un 21,8% de mulleres).

Similar tendencia é a acaecida no resto de categorías, mesmo nalgúns casos, como as de axudante doutor/a, as mulleres pasaron de representar entornao ao 60% do persoal a ser menos da metade (47,8%).

Os datos permiten consolidar na Universidade a pervivencia dunha situación de desigualdade entre o persoal docente. A tendencia crecente de matriculacións e titulacións femininas (a pesar da caída do peso do alumnado a nivel xeral) debería supoñer un maior acceso das mulleres tituladas universitarias a postos de relevancia na docencia. Os datos analizados e expostos nas gráficas e táboas recollidas no presente documento confirmar todo o contrario.

Táboa 14: Evolución da distribución do PDI por categoría e porcentaxe de mulleres. USC 2011-2014

	2011		2012		2013		2014	
	Total	% Mulleres	Total	% Mulleres	Total	% Mulleres	Total	% Mulleres
Catedráticas/os	371	18,1	384	20,3	363	20,9	354	21,8
Titulares	987	45,5	952	46,1	926	45,8	910	45,7
Catedráticas/os	18	27,8	15	33,3	9	33,3	8	25,0
Escola Universitaria								
Titulares Escola	92	44,6	91	45,1	82	45,1	69	43,5
Universitaria								
Axudantes	2	100	2	100	0	0,0	0	0,0
Axudantes	25	64	26	65,4	14	50,0	23	47,8
Doutoras/es								
Contratados	232	54,7	223	54,7	240	52,9	234	53,0
Doutoras/es								
Asociadas/os	425	30,1	323	30,7	336	32,1	345	32,5
Eméritos	19	5,3	6	16,7	4	0	0	0,0
Colaboradoras/es	18	50	15	40	14	42,9	14	42,9
Lectoras/es	12	83,3	11	72,7	11	72,7	11	72,7
Interinas/os	53	52,8	74	47,3	95	54,7	124	54,8
Outros	8	25	1	0	0	0	7	28,6
TOTAL	2.262	39,1	2.123	40,2	2.094	40,5	2.099	40,8

Fonte:
Estatística
USC

II. Benestar e calidade de vida

9. Conciliación e Corresponsabilidade

Conciliar significa facer compatibles as necesidades e responsabilidades nos ámbitos persoal, profesional e familiar de calquera persoa. Búscase equilibrar o tempo e o esforzo, así como a corresponsabilidade nos ámbitos do traballo produtivo e reprodutivo.

O peso do traballo reprodutivo continúa a recaer sobre as mulleres, o que mingua o desenvolvemento das súas aspiracións socio-profesionais. A imposibilidade ou dificultade de conciliación supón un dos grandes atrancos para o avance da igualdade real entre mulleres e homes.

A incorporación das mulleres ao traballo produtivo supuxo un dos cambios sociais de maior profundidade no pasado século, e puxo de relevo o conflito e dificultades de adaptación do mercado de traballo, baseado na división sexual das tarefas, a esta nova realidade. Polo que, a pesares, dos avances conseguidos en materia de igualdade, nas realidades cotiás das mulleres e homes (das familias) persiste un reparto desigual das tarefas e responsabilidades.

A idea do traballo reprodutivo como responsabilidade específica das mulleres permanece no imaxinario simbólico colectivo, asignándolles de maneira case absoluta, as actividades relacionadas coa crianza, o coidado de fillos e fillas, a atención ás persoas dependentes e a responsabilidade das tarefas vinculadas ao mantemento da unidade doméstica, afectando, entre outras, ás carreiras e expectativas de crecemento profesional.

A achega económica das mulleres segue mantendo a visión de ser unha axuda ou un complemento na economía familiar aos ingresos principais (persistencia do varón sustentador), máis que un signo de autonomía e independencia económica e auto realización persoal. A maiores, a combinación do desexo de crecemento profesional e a presión social do mantemento dos roles tradicionais, conduce ás mulleres a unha esquizofrénica dobre (tripla ou múltiple) xornada e a malabarismos vitais para poder chegar a todo, repercutindo notablemente na súa saúde física, psíquica e emocional. A consecuencia máis habitual ante a incapacidade de aturar esta situación, é o abandono do mercado laboral produtivo.

O conflito entre vida familiar e vida laboral é de grande transcendencia e ten fortes implicacións no ámbito reprodutivo, non só individual, senón no proceso de reprodución social, polo que a cuestión da conciliación deixa de ser un problema de mulleres para pasar a ser un problema social.

A incidencia sobre as mulleres cando hai menores a cargo é superior que sobre os homes. As reducións de xornada coa conseguinte mingua sobre os seus salarios é de 12 puntos superior no continxente de mulleres traballadoras. Fenda que se minimiza cando a decisión pasa pola flexibilización e/ou coordinación da xornada laboral, supoñendo só 5 puntos de diferenza. Parece que os continxentes de homes traballadores coordinan e xestionan dun xeito máis flexible os horarios, que non supón unha mingua salarial, mentres que entre os continxentes femininos se da unha maior incidencia na redución da xornada.

Táboa 15: Persoas traballadoras con fillas e fillos de 0 a 12 anos que utilizan medidas de conciliación laboral por sexo. Galicia 2012

	Redución xornada		Flexibilización ou coordinación da xornada	
	Incidencia	Número	Incidencia	Número
Muller	17,5	22.262	36,8	46.761
Home	5,1	7.870	24,6	37.576
Total	10,8	30.132	30,2	84.337

Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas.

Atendendo globalmente aos datos para Galicia, confirman o mantemento da tendencia de ser as mulleres as que toman os permisos e excedencias para coidados.

Observando a evolución resulta de interese sinalar que a curva de solicitude de excedencias para cuidado de fillas e fillos en Galicia, presenta unha flutuación con leves variacións anuais no global de solicitudes atendendo á desagregación por sexo e constatando que, en efecto, a cada ano de avance a porcentaxe de mulleres (segundo esas flutuacións) é máis reducida, pasando do 95,1% a principio de período analizado (ano 2005) a un 92,6% para o ano 2014.

A primeira vista este dato pode levar a engano, ao aparentar unha constatación da redución de excedencias por parte das mulleres traballadoras. Pero, a análise detallada dos datos globais facilita unha

situación máis definitiva, presentando unha panorámica inversa da redución porcentual, xa que ao longo do período analizado o total de mulleres segue a incrementarse, mantendo na realidade unha clara situación diferencial inclinada cara a feminización das excedencias.

Sinalar que este incremento tamén se está a evidenciar nos continxentes de homes traballadores, o que favorece por unha banda esa percepción de redución das excedencias solicitadas por mulleres, e por outra banda permite pensar nun cambio de tendencia favorecedora cara a corresponsabilidade dos coidados.

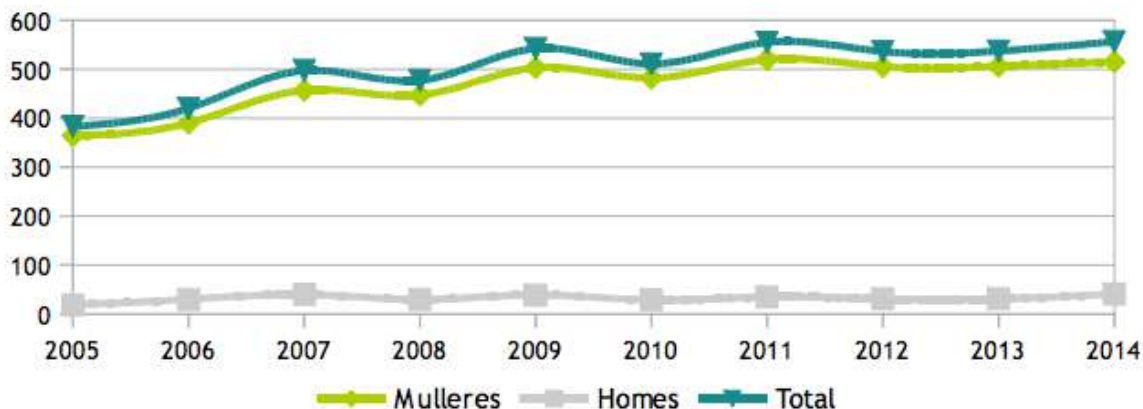
Táboa 16: Excedencias por coidado de fillos e fillas segundo o sexo da persoa perceptora. Galicia 2005-2014.

	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
2005	364	19	383	95,1
2006	390	30	420	92,8
2007	457	40	497	91,9
2008	447	30	477	93,7
2009	503	39	542	92,8
2010	482	29	511	94,3
2011	520	35	555	93,7
2012	505	31	536	94,2
2013	506	31	537	94,2
2014	515	41	556	92,6

Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas.

A liña evolutiva, tal como se relatou a partir da táboa, segue amosando, a pesar das leves pero evidentes flutuacións, que é entre o continxente de mulleres traballadoras onde acontecen o maior número de solicitudes de excedencias por coidados, e que a pesar da importante tendencia alcista na porcentaxe de solicitudes entre homes, a liña representativa da poboación traballadora feminina segue moi por enriba, e en paralelo, cos datos totais de solicitudes.

Gráfica 42. Evolución das excedencias por coidados de fillos e fillas segundo sexo. Galicia 2005-2014



Elaboración propia

Fonte IGE. Instituto Galego de Estatística. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Anuario de Estadísticas

Salientar, por outra banda, o aumento da esperanza de vida da poboación, indicador demográfico máis significativo no crecente envellecemento poboacional e que ten maior índice de concentración nas zonas rurais, máis invisibles e menos accesibles. A este elemento súmase que o xénero predominante nas idade avanzadas é feminino, xa que son elas as que teñen unha maior esperanza de vida, supoñendo, implicacións específicas para a sociedade.

A Dependencia é un elemento máis a ter en conta no deseño de políticas dirixidas a mellorar a conciliación así como favorecer a corresponsabilidade socio comunitarias.

É norma xeral en tódalas sociedades desenvolvidas que a prevalencia da dependencia se vexa incrementada coa idade. En Galicia, co constatable envellecemento da poboación, a concentración de persoas dependentes conforma os grupos superiores supoñendo, no seu conxunto, o 77,1% da poboación dependente a maior de 64 anos. A dependencia nestas idades conleva, así mesmo, unha convivencia con diferentes enfermidades ou problemáticas de saúde co agravante da falta de autonomía persoal e as necesidades de atención e coidados específicos.

Ao abordar os índices de poboación dependente, a primeira imaxe que se ofrece está vencellada aos extremos superiores de idade, á poboación envellecida. Pero é importante non deixar atrás a perspectiva da dependencia en persoas de menor idade. Entre o grupo poboacional de idades máis novas a dependencia é maior entre homes (24%) que nas mulleres (8,5%) se ben a poboación infantil e a de mediana idade representan unha menor porcentaxe sobre o global da incidencia da poboación dependente, son un indicador fundamental para as políticas sociocomunitarias.

Neste extremo inferior atopamos que un 13,9% da poboación con dependencia está por debaixo dos 50 anos.

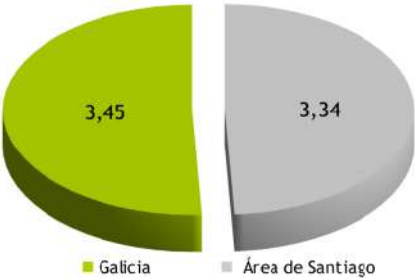
Táboa 17: Persoas dependentes por sexo e idade. Galicia 2011

	mulleres	homes	total	%mulleres	%homes	%total
Menos de 50 anos	5.249	7.832	13.081	8,5	24	13,9
De 50 a 64 anos	4.844	3.628	8.472	7,9	11,1	9
De 65 a 74 anos	5.376	4.965	10.341	8,7	15,2	11
De 75 ou máis anos	46.199	16.158	62.356	74,9	49,6	66,2
Total	61.668	32.583	94.251	65,4	34,6	100

Elaboración propia - Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

A incidencia da dependencia na área de Compostela (3,34) é similar, en cifras globais, ao caso galego (3,45).

Gráfica 43.Incidencia comparativa de persoas dependentes Galicia
área de Santiago. 2011

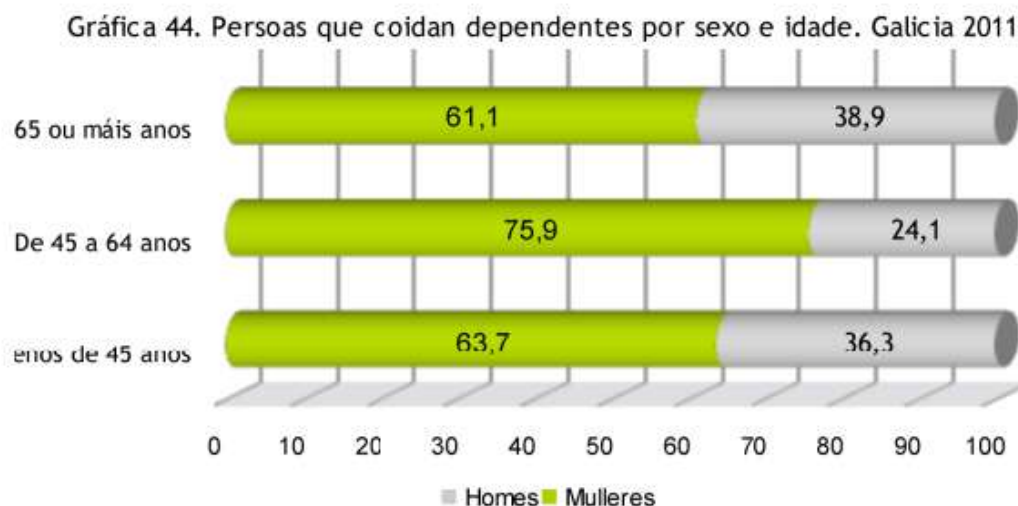


Elaboración propia
Fonte. IGE enquisa Estrutural de fogares

Os coidados e atención de tipo informal das persoas dependentes e maiores en situación de dependencia está en mans, eminentemente, de mulleres como se pon de manifesto nos estudos existentes. As tarefas de coidado recaen sobre as mulleres nunha porcentaxe moi elevada sobre o total do universo das persoas coidadoras.

Máis do 60% dos casos de coidadoras en Galicia son mulleres. O perfil maioritario correspóndese ao dunha muller de mediana idade (entre 45 e 64 anos), tramo no que o número de homes coidadores representa a porcentaxe máis reducida con menos do 25 por cento (24,1%).

Entre a poboación masculina de coidadores hai maior presenza destes na franxa extrema superior de idade. Podemos inferir que son coidadores de mulleres de idade avanzada, posiblemente a súa parella, con algunha enfermidade que reste autonomía persoal. Aínda así, non debemos obviar que na actualidade se trata dun perfil moi heteroxéneo e no que existen un amplo continxente masculino.



Elaboración propia - Fonte. IGE enquisa Estrutural de fogares

O envellecemento poboacional afecta tamén ás estruturas e á organización das familias. Derivado do aumento da lonxevidade, non é raro atopar fogares nos que conviven varias xeracións dunha mesma familia. A coexistencia interxeracional nun mesmo momento e espazo ten unha compoñente de historicidade actual. Atopamos así fogares nos que conviven nais/pais, con fillos/fillas e tamén avós/avoas e incluso unha cuarta xeración con bisavós/bisavoas.

Con todo, en Santiago de Compostela o número de fogares con aló menos unha persoa maior de 64 anos é reducido (para o ano 2013 nun 20,5% dos fogares había unha persoa de 65 anos ou máis, e no 14,3% dúas ou máis).

Táboa 18: Evolución dos fogares segundo o número de persoas de 65 anos ou mais. Compostela.2001-2013

	2011		2012		2013	
	Número	%	Número	%	Número	%
Ningunha	24.139	66,6	24.067	69,7	24.680	65,1
Unha	6.929	19,1	6.362	18,4	7.786	20,5
Dúas ou máis	5.184	14,3	4.107	11,9	5.435	14,4
Total	36.252	100	34.536	100	37.901	100

IGE. Enquisa estrutural a fogares

No momento en que unha persoa membro da familia se atopa en situación de dependencia, dentro do sistema familiar, sempre hai unha persoa que se fai cargo desta responsabilidade e, como vimos de destacar, na maioría dos casos temos un perfil de muller de mediana idade, realizando estas tarefas.

Cabería analizar (aínda non sendo obxecto específico desta diagnose) se esta asignación ven definida a partir dun acordo ou toma de decisión conxunta dentro do ámbito familiar ou, simplemente, como unha designación percibida como responsabilidade específica dunha persoa (normalmente muller) por mor dun mantemento de roles diferenciais culturalmente asumidos.

As diferencias de xénero nos coidados e atención son unha manifestación máis das diferencias nos comportamentos familiares: a división do traballo doméstico, coidados e crianza. Atendendo a esta diferenciación poñemos o foco de atención en como inflúe o reparto das responsabilidades de coidado sobre unha maior ou menor dispoñibilidade de mulleres e homes para o acceso á promoción ou a permanencia no emprego, na participación social ou na política.

A incidencia sobre a vida das mulleres e homes, unha vez máis, maniféstase de xeito diferencial e recaendo o peso da elección sobre as mulleres en todos os ítems analizados. Son as actividades de ocio ou relacións familiares nas que maior incidencia (80,24) ten sobre a vida das mulleres a responsabilidade de atención a dependentes, seguidas da vida familiar (65,97). Cabe sinalar que a incidencia sobre estas actividades afecta tamén en maior medida aos homes sobre o total da análise.

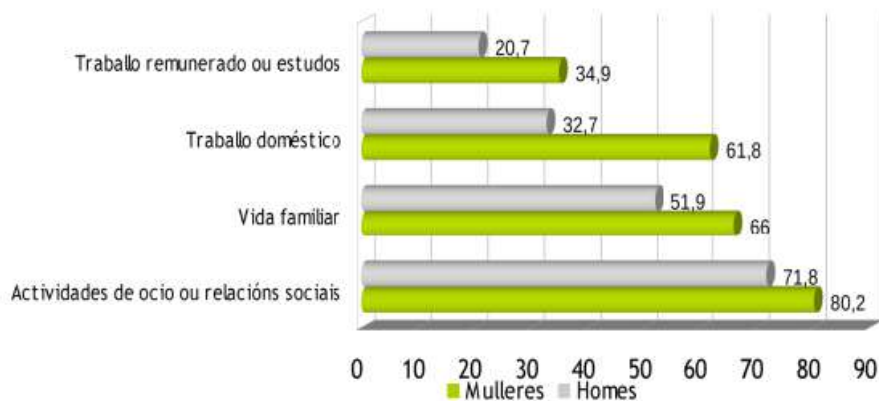
A fenda de xénero máis ampla radica nas actividades vinculadas co traballo, ben sexa o de ámbito doméstico (espazo privado) ou remunerado/estudios (espazo público). No referido ás tarefas domésticas a diferenza da incidencia entre homes e mulleres supón case o dobre entre a poboación feminina (65,97 fronte ao 32,69). En canto ao traballo remunerado/estudios as mulleres teñen unha incidencia negativa sobre as súas expectativas de 14,7 puntos diferenciais. Estas dúas actividades, así mesmo, supoñen unha incidencia maior sobre as mulleres que o total sobre a poboación global.

Táboa 19: Actividades ou relacións que as persoas que coidan dependentes tiveron que suprimir ou reducir para poder coidar a dependentes por sexo. Galicia 2011

	Muller	Home	Total
"Actividades de ocio ou relacións sociais"	80,2	71,8	77,6
Vida familiar	66	51,9	61,6
Traballo doméstico	61,9	32,7	52,8
Traballo remunerado ou estudos"	34,9	20,7	30,5

Fonte: IGE. Enquisa Estrutural a fogares (INE)

Gráfica 45. Actividades ou relacións que as persoas que coidan dependentes tiveron que suprimir ou reducir para poder coidar a dependentes por sexo. Galicia 2011



Fonte: IGE. Enquisa Estrutural a fogares (INE)

10. Benestar social

Dende o punto de vista do benestar social as situacións de pobreza fan referencia á multiplicidade de carencias básicas: a non disposición dunha renda suficiente e a incapacidade de facer fronte a gastos correntes e de primeira necesidade. É obxecto deste apartado abordar, dende a perspectiva dos servizos sociais, as circunstancias que poden situar á poboación en risco de exclusión e a influencia sobre elas da das diferencias de xénero.

Cando falamos de pobreza, temos que distinguir entre pobreza grave e ausencia de benestar. A primeira refírese a situacións de insuficiencia de recursos económicos para facer fronte ás necesidades básicas como alimentación, vivenda, vestido e calzado.

A ausencia do benestar define a insuficiencia de recursos de carácter económico para facer fronte a bens de consumo considerados como “necesarios” socialmente e o acceso aos recursos e á participación en igualdade de condicións. En base a estes criterios a análise pretende por de manifesto a posible situación de desigualdade entre mulleres e homes e como pode supor un maior risco de precariedade, maior pobreza e maiores dificultades para a inclusión social.

Compostela conta cunha rede de servizos de prestación de servizos sociais públicos aos que se suman entidades prestadoras de tipo privado con e sen ánimo de lucro.

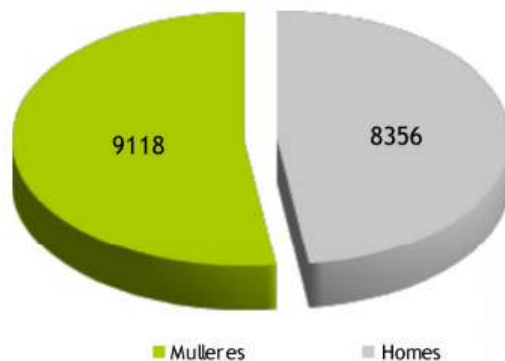
Táboa 20: Centros prestadores de servizos sociais e prazas autorizadas segundo tipoloxía e área de intervención. Compostela 2014

	Centros				Prazas autorizadas			
	Total	Privada	Pública	Social	Total	Privada	Pública	Social
Comunidade	2	0	1	1	0	0	0	0
Discapacidade	14	0	0	14	270	0	0	270
Familia	1	0	1	0	0	0	0	0
Igualdade	0	0	0	0	0	0	0	0
Inclusión	4	0	0	4	191	0	0	191
Infancia	34	20	9	5	1.798	843	707	248
Maiores	12	5	4	3	992	298	424	270
Menores	4	0	0	4	34	0	0	34
Total	71	25	15	31	3.285	1.141	1.131	1.013

Fonte: IGE. Datos extraídos da Consellería de Traballo e Benestar

Para datos do ano 2013 o número de pensionistas en Compostela ascendía a un total de 17.474 persoas, un 18,1% da poboación total para ese ano (96.041). Delas 9.118 son mulleres e 8.356 homes (o 52,18% fronte o 47,81%).

Gráfica 46. Número de Pensionistas segundo sexo. Compostela 2013



Elaboración propia - Fonte: IGE. Elaboración a partir dos ficheiros da Seguridade Social

Coa división do traballo os sistemas de pensión actuais conducen a moitas mulleres á precariedade durante a súa vida laboral e á pobreza ao longo da súa vida. A situación económica das persoas maiores ven determinada pola contía das pensións que perciben, sexan por xubilación ou pensións de viuvez, sendo estas últimas, en maior medida, percibidas pola poboación feminina, tal como observamos na táboa de datos para o entorno autonómico.

Son elas, maiores de 60 anos, as que representan o continxente de perceptoras de pensión de viuvez en cifras porcentuais por riba do 80%.

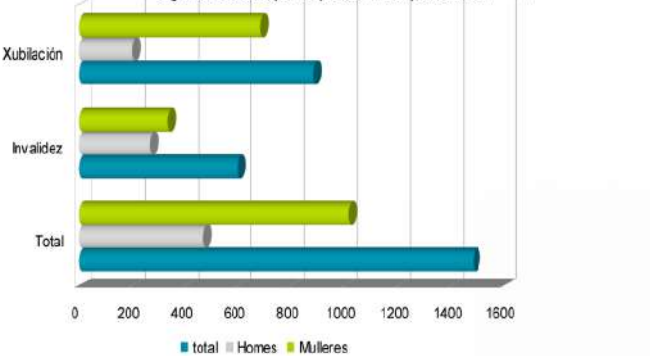
Táboa 21: Pensións de Viuvez segundo sexo e idade. Galicia 2014

Ambos sexos	Total	Mulleres	Homes	%Mulleres
60 - 64	10.968	9.687	1.281	88,3
65 - 69	16.798	15.303	1.495	91,1
70 - 74	22.064	20.214	1.850	91,6
75 - 79	28.232	25.825	2.406	91,5
80 - 84	38.501	35.063	3.438	91,1
85 e máis	53.047	46.663	6.384	88,0

As pensións veñen de converterse nun mecanismo de seguridade para a vellez, en canto que supoñen para moitas persoas os únicos ingresos mensuais, sobre todo para as mulleres.

Compostela conta cunha poboación de 1.480 persoas beneficiarias de pensións non contributivas. Das que un 68,6% son mulleres (fronte a un 31,4% de homes). A división do traballo configura a base da situación desigualitaria no sistema de pensións, xa que ao longo da súa vida (laboral) as mulleres teñen menores salarios e máis fendas na cotización. Esta diferenza ao longo da traxectoria laboral ocasiona maiores penalizacións ás mulleres á hora da xubilación.

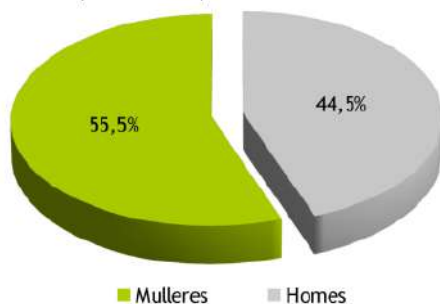
Gráfica 47. Número de persoas beneficiarias de pensións non contributivas da Seguridade Social segundo sexo e tipo de pensión. Compostela 2014



Elaboración propia
Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística. Datos da Consellería de Traballo e Benestar. Información subministrada directamente

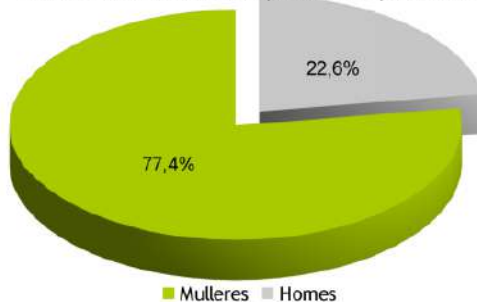
No que respecta ás beneficiarias de pensións por invalidez dun total de 598 persoas beneficiarias, máis da metade son mulleres.

Gráfica 48. Porcentaxe de persoas beneficiarias de pensións por invalidez por sexo. Compostela 2014



Atendendo ás beneficiarias de pensións por xubilación, dun total de 882 persoas perceptoras dunha pensión non contributiva de xubilación, case oito de cada dez (77,4%) son mulleres.

Gráfica 49. Porcentaxe de persoas beneficiarias de pensión non contributiva de Xubilación por sexo. Compostela 2014

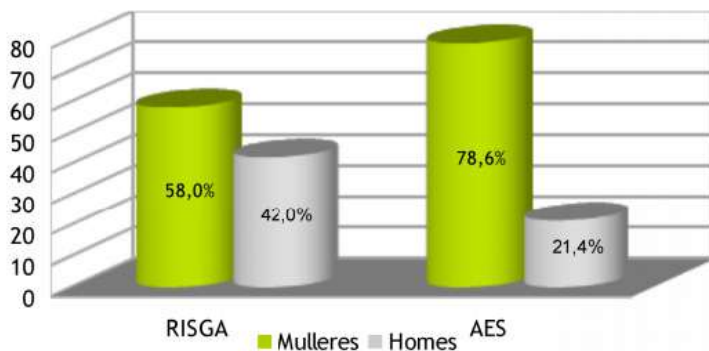


Elaboración propia

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística. Datos da Consellería de Traballo e Benestar. Información subministrada directamente

No tocante ás rendas de integración (RISGA) e as axudas de emerxencia social (AES), un total de 131 persoas reciben o RISGA das que 76 son mulleres e 55 homes. As Axudas de Emerxencia Social (AES) teñen por beneficiarias a un total de 14 persoas sendo 11 mulleres e 3 homes.

Gráfica 50. Porcentaxe de persoas beneficiarias da Renda de Integración social de Galicia (RISGA) e das Axudas de Emerxencia Social (AES) por sexo. Compostela 2014

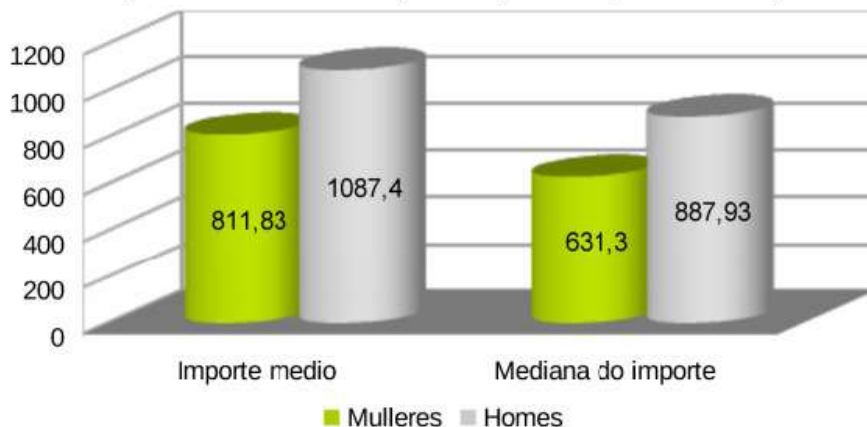


Elaboración propia

Fonte: IGE. Instituto Galego de Estatística, a partir de datos da Consellería de Traballo e Benestar. Informe sobre a aplicación e avaliación da lei galega de medidas básicas para a inserción social

A diferenza na contía, reflicte unha desigualdade de acceso derivado dunha menor disposición económica. O importe das pensións percibidas polas mulleres, con independencia do tipo, é menor que a media. Esta situación vese agravada co paso dos anos e a maior idade da persoa (muller) perceptora menor contía percibida. O dato de importe medio total de pensións en Compostela é de 943,61€, e a mediana do importe total 722,55€. As contías percibidas polas mulleres están por debaixo da media, tanto no importe medio con 811,83€ como na mediana do importe, 631,3€.

Gráfica 51. Importe medio e mediana do importe das pensións segundo sexo. Compostela 2014



Elaboración propia

Fonte. IGE. Instituto Galego de Estatística. Elaboración a partir dos ficheiros da Seguridade Social.

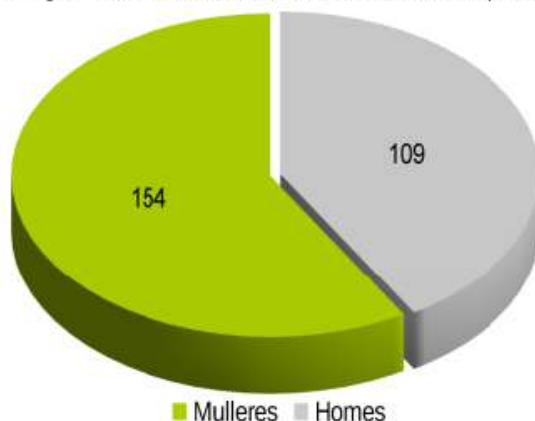
UAMI (Unidade de Atención ás Migracións)

A Oficina Municipal encargada da acollida inicial ás persoas emigrantes, inmigrantes e retornadas, ofrece información e asesoramento sobre o conxunto de actuacións dirixidas á cidadanía migrante.

O total de persoas atendidas durante o ano 2014 foi de 263 das que un 58,6% son mulleres e un 41,4% homes.

Os datos por idades non están desagregados por sexo. O volume de persoas inmigrantes extracomunitarias están dentro do rango de idade 18-65 anos segundo manifestan as persoas encargadas do servizo.

Gráfica 52. Persoas inmigrantes extracomunitarias atendidas na UAMI por sexo. Compostela 2014



Elaboración propia

11. Violencia de Xénero

“Todo acto de Violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que causa, ou é susceptible de causar ás mulleres, dano ou sufrimento físico, psicológico e/ou sexual, inclúe a ameaza deses actos e a limitación ou privación arbitraria da liberdade, tanto na vida pública como na privada. A Violencia constitúe unha violación dos dereitos da persoa e das liberdades fundamentais, e impide parcial ou totalmente ás mulleres gozar de seus dereitos e liberdades”

Arti. I da Declaración sobre a eliminación da Violencia contra a muller, ONU 1993.

Vivimos nunha sociedade que paulatinamente vaise sensibilizando e rexeitando a Violencia de Xénero. A aprobación da lei estatal 'Ley Integral Contra la Violencia de Género' supón un punto de inflexión na visibilización e identificación deste tipo de violencia por parte da sociedade. Pero esta nova realidade, convive con vellos padróns de socialización e comportamentos que resistense a desaparecer. Polo que a colaboración entre resposta cidadán e o apoio constante por parte das administracións públicas resulta indispensable para favorecer a eliminación de modelos tradicionais discriminatorios.

A violencia é consecuencia directa da construción cultural baseada na división sexual e do histórico reparto asimétrico do poder sobre a que se establece a relación entre os sexos. A Violencia de Xénero implica para as mulleres sufrimento, vivir baixo a permanente ameaza da súa integridade física, emocional e psicolóxica, a humillación, ao illamento, á destrución da propiedade e as restricións de acceso a elementos básicos, á negación da situación por vergoña, medo, ...

A Violencia de Xénero, atenta contra os dereitos fundamentais das mulleres e seu dereito a vivir sen violencias. Por este motivo non é unha cuestión privada, senón un grave problema que afecta a toda a sociedade. A característica principal da Violencia de Xénero é a súa invisibilidade, por ela faise máis relevante a resposta e o rexeitamento social desta lacra.

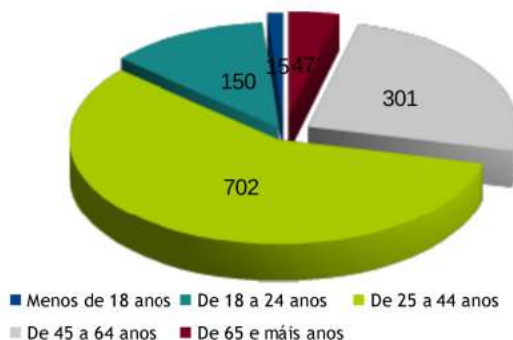
Xa que non posuímos datos concretos a nivel municipal, cremos importante incorporar os datos autonómicos así como os facilitados a través do Portal Estadístico de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género da Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad do partido xudicial de Santiago de Compostela.

Galicia contabilizou no ano 2014 un volume de 5. 209 denuncias por Violencia de Xénero, un 4.10% do total do Estado.

Do total de vítimas rexistradas (1.215) un 70% tiñan entre 18 e 44 anos, sendo a franxa de idade entre 25 e 44 anos á máis relevante cun 57,8% dos casos, seguida da franxa 45-64 anos cun 24,8%. Nos extremos de idade, as menores de 18 anos representan o 1,2% do total de vítimas por violencia de xénero e as mulleres maiores de 65 anos o 3,9%.

² Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la Violencia de Género 1/2004 de 22 de Diciembre.

Gráfica 53. Víctimas de Violencia de Género segundo grupos de idade. Galicia 201



Fonte: IGE. Datos extraídos do INE, estatística sobre Violencia de Género

No que se refire á orixe xeográfica das mulleres vítimas de Violencia de Género, en Galicia son as mulleres do continente europeo as que representan o maior número de denuncias (1.008 mulleres), sendo as de nacionalidade española as máis elevadas con 937 dos casos rexistrados. Importante é o número de mulleres de procedencia americana, que polo perfil de migración xeral en Galicia, podemos inferir que pertencen ao continente suramericano; elas supoñen o groso das mulleres de nacionalidade non europea, con 187 casos.

Por outra banda sinalar o escaso número de mulleres de procedencia africana e asiática, este baixo número de casos rexistrados, non debe entenderse, só, en clave de non existencia de casos de violencia de xénero entre este colectivo, máis ben, esta baixa incidencia pode ser debida por un lado á baixa migración en Galicia de poboación procedente destes espazos xeográficos e, por outro, lado a un menor coñecemento e acceso aos recursos existentes de atención ante situacións de Violencia en particular, e servizos de asistencia en xeral.

Táboa 22: Vítimas de violencia de xénero segundo o continente de procedencia. Galicia 2014.

Continente	Número
Europa	1.008
España	937
Resto da Unión Europea	53
Resto Europa	18
América	187
África	18
Asia	2
Oceanía	0
Total	1.215

Fonte: IGE. Datos extraídos do INE, estatística sobre Violencia de Xénero

En canto á evolución das denuncias, preséntanse os datos recollidos no partido xudicial de Santiago de Compostela, como unidade territorial para a administración de xustiza (conformado polos municipios de Ames, Boqueixón, Santiago de Compostela, Teo e Vedra, con sede en Compostela), polo que non podemos coñecer especificamente o computo individual dos delitos cometidos por cada un dos municipios que o conforman.

No período analizado a evolución do número de denuncias interpostas nos xulgados composteláns presentan unha flutuación, cun pico de caída importante rexistrado entre os anos 2011-013 (este último presenta o dato de denuncias máis baixo do período, 126), por debaixo da media de denuncias rexistradas en todo o período (185 denuncias por ano). Pola contra a curva no ano 2014 experimenta un crecemento substancial con respecto ao ano anterior, situándose por encima do inicio do período cun total de 244 denuncias rexistradas.

Gráfica 54. Número de Denuncias por ano. Partido Xudicial Santiago de Compostela. 2009-2014



Elaboración propia

Fonte: Portal Estadístico Delegación de Gobierno para la Violencia de Género. Denuncias. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

Entre as denuncias recibidas no partido xudicial de Santiago de Compostela o 66% das mesmas foron orixinadas a partir de atestados policiais con denuncia directa da vítima, seguidas en número polas presentadas por intervención directa da policía (14,6%).

En menor medida están as denuncias presentadas por familiares das vítimas, tanto directamente como a través de atestados policiais. Nun 12% dos casos veñen de partes de lesións da atención ás mulleres agredidas. Os datos ofrecen unha panorámica na que xoga un papel importante a intervención de terceiros sobre os casos para que as agresións cheguen a denuncia no xulgado.

Táboa 23: Número de Denuncias e porcentaxes das mesmas segundo a orixe da denuncia. Partido Xudicial de Santiago de Compostela. 2014.

Orixe da denuncia	Número de denuncias	%
Presentada directamente pola vítima	38	3,1
Presentada por familiares da vítima	6	0,5
A partir de atestados policiais con denuncia da vítima	820	66,0
A partir de atestados policiais con denuncia de familiares da vítima	36	2,9
Atestados policiais por intervención directa da policía	181	14,6
Parte de lesións	150	12,1
Servizos asistenciais-terceiros en xeral	11	0,9

Elaboración propia

Fonte: Portal Estadístico de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género. Denuncia. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

CIM. Centro de Información á Muller

O CIM de Compostela conta con un servizo de Asistencia Xurídica, Asistencia Laboral e Asistencia Psicolóxica, dirixida en particular a mulleres, aínda que atenden consultas (as menos habituais) tamén a homes.

O Centro de Información á Muller de Compostela atendeu no ano 2014 un total de 1.441 persoas das que un 99,2% (1429) foron mulleres e un 0,8% homes (12). O CIM é un servizo dirixido á atención especializada en materia de igualdade e a favorecer a participación e acceso ao recursos á mulleres. Ao tempo, é o centro de referencia para a atención temperá a vítimas e/ou posibles vítimas de Violencia de Xénero, o que facilita a comprensión desta diferenciación nas porcentaxes.

Das atencións persoais xeráronse un total de 5.011 consultas das que un 57,3% (2873) das mesmas foron de asistencia xurídica, un 13,3% (666) de xestión de recursos sociais, 630 consultas foron para atención psicolóxica (12,6%), e un 10,2% específicas de atención a vítimas de Violencia de Xénero (512). En menor medida atencións realizáronse xestións dirixidas ao emprego.

Gráfica 55. Porcentaxe de consultas por tipo de información no CIM. Compostela 20



Elaboración propia
Fonte: CIM Santiago de Compostela. Información suministrada directamente.

Dende o ano 2005, o Concello de Santiago ten incorporado o Servizo de Teleasistencia móbil para mulleres vítimas de Violencia de Xénero, xestionado a través do Centro de Información á Muller. Un programa específico para vítimas de Violencia de Xénero con orde de protección, que permite unha atención e seguimento a distancia, co fin de garantir a intervención inmediata e adecuada en situacións de emerxencia.

A táboa, que presentamos a continuación, mostra a evolución das unidades facilitadas dende o CIM a mulleres no período 2010-2015. Os datos referidos, non permiten establecer unha tendencia lineal, xa que as oscilacións son frecuentes no número de dispositivos facilitados. Aínda así, podemos constatar, que o ano 2012 representa o incremento máis elevado destes dispositivos. Nos últimos tres anos, o número de servizos de teleasistencia móbil non alcanzan esta cifra, sendo en todos os casos inferiores a 20.

Táboa 24: Número de usuarias beneficiarias do servizo de teleasistencia móbil para mulleres vítimas de Violencia de Xénero (TAM/VX). CIM Compostela 2010-2015

Ano	Número de usuarias
2010	9
2011	8
2012	21
2013	16
2014	17
2015	11

III Tempo de lecer

Nas cidades do noso contexto cultural, a configuración dos tempos e dos espazos determina a organización de vida da cidadanía. Coñecer o entorno de convivencia nos espazos colectivos, axudará a mellorar as políticas locais para favorecer unha vida mais plena, autónoma e satisfactoria, creando entornos que contribúan a unha maior calidade de vida e construíndo un espazo público mais humanizado.

Hoxe en día, a poboación que configura as cidades é múltiple e dende a administración municipal débese ter en conta esta diversidade á hora de elaborar políticas de actuación. O concepto de Igualdade de Oportunidades tense que expandir máis aló das relacións igualitarias entre homes e mulleres. A igualdade como camiño colectivo implica o trato igualitario para todas as persoas que integran unha sociedade, atendendo ás diferencias cal queira que sexan (procedencia, étnica, sexo, mobilidade, orientación sexual, etc).

O concepto de Cultura vai máis aló da acepción referida ao conxunto de coñecementos, valores e patrimonio, tanto material como inmaterial, dunha sociedade. Tamén contempla unha definición mais ampla que fai referencia a todas as actividades de desfrute, para as relacións sociais e o desenvolvemento da vida da cidadanía. Un tempo de lecer no que se desenvolven actividades de índole cultural, formativas, educativas, medio ambientais e deportivas de diferente calado. E en relación a estes espazos tamén se producen diferencias significativas respecto a mulleres e homes.

Salientar, a nivel de investigación, as dificultades derivadas da ausencia de información estatística desagregada a nivel local e a falta de datos desagregados por sexo nas diferentes actividades (sobre todo na participación nas actividades culturais).

Para paliar estas limitacións, acudiuse á información cuantitativa de carácter autonómico (coa finalidade de ofrecer unha visión xeral), aos datos recollidos dos Centros Socio Culturais de índole municipal así como á información cualitativa recollida nas entrevistas e mesas de participación cidadá.

Como indicamos anteriormente, as fontes estatísticas consultadas non contemplan a desagregación por sexo en todas as variables de análise. Para abordar este apartado da diagnose, acudimos como fonte de información á Enquisa Estrutural á Fogares elaborada polo Instituto Galego de Estatística.

Atendendo a esta eiva podemos inferir, baixo criterios de xeneralización, que no ámbito da cultura, como reflicten as gráficas presentadas no seguinte apartado, a frecuencia ou asistencia a espazos e actividades culturais é moi reducida, no global da poboación galega. Máis do 50% dos resultados corresponden á “Nunca, por outros motivos”, seguidos por aquelas persoas que manifestan “algunha vez ao ano” entorno ao 30% dos casos.

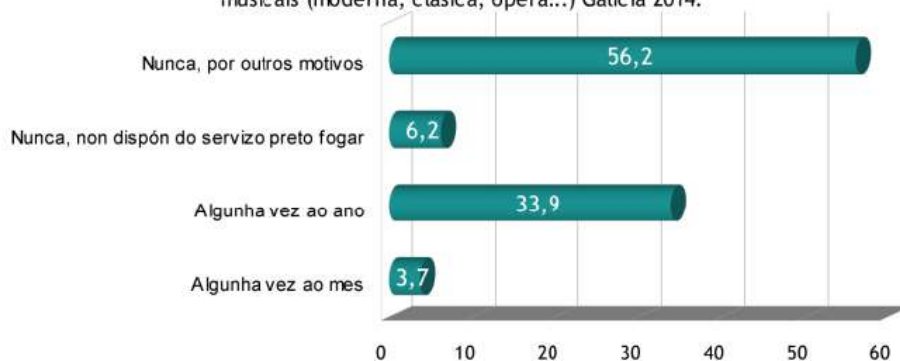
Hai que ter en conta cunha porcentaxe moi reducida, manifesta non acudir a estes eventos culturais por “non dispor dese servizo preto do fogar”, polo que dentro das opcións para non acudir poderían incluír factores de tipo económico e ou de dificultades para conciliar os tempos.

É a asistencia a espectáculos de índole musical (moderna, clásica, etc) a que presenta unha maior porcentaxe de frecuencia, seguida de visitas a museos, exposicións, arquivos, e en último lugar o teatro.



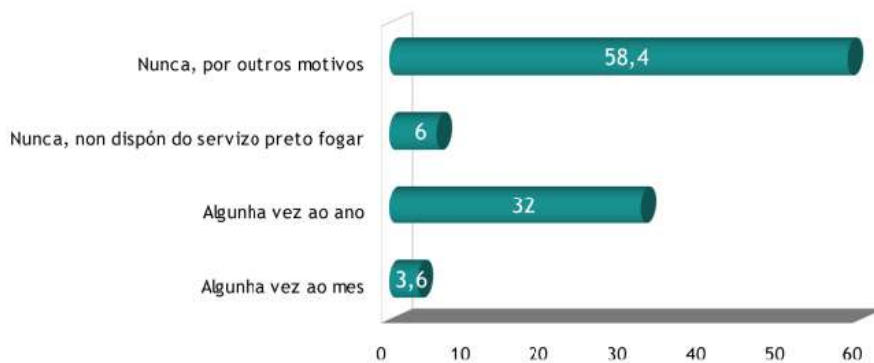
Elaboración propia. Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

Gráfica 57. Persoas segundo a frecuencia de asistencia a espectáculos musicais (moderna, clásica, ópera...) Galicia 2014.



Elaboración propia. Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

Gráfica 58. Persoas segundo a frecuencia de asistencia a museos, exposicións, arquivos, etc. Galicia 2014



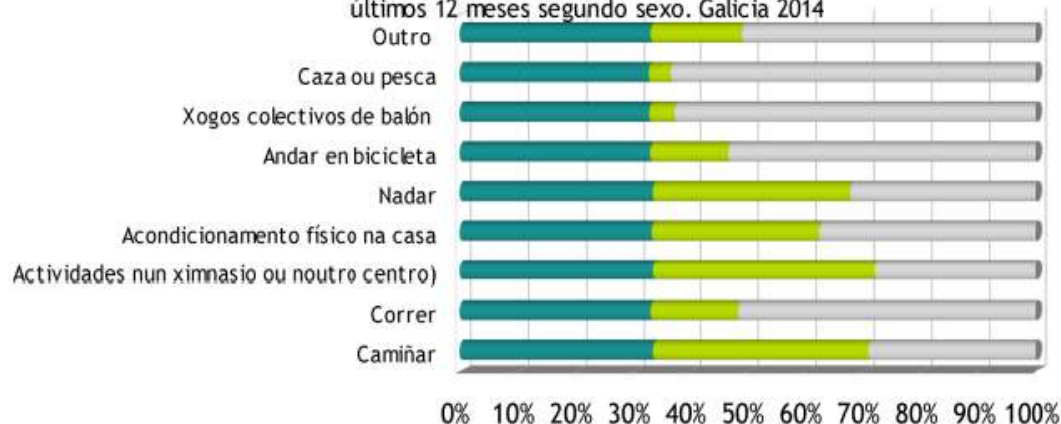
Compostela é unha cidade referente cunha oferta cultural variada tanto por ser a capital autonómica, como pola concentración de servizos e espazos culturais e pola presenza notoria da Universidade e a poboación moza que atrae. Dita circunstancia convén tela en conta polo que os datos referidos para o entorno galego poden presentar diferencias considerables para unha extrapolación no ámbito municipal.

A pesar dos posibles matices diferenciais da análise cualitativa para esta diagnose podemos extraer información de relevancia sobre o ocio e actividade cultural de Compostela, que nos achega en maior medida ao elemento de análise.

No referido ao deporte esta constitúe unha actividade lúdica importante para o desenvolvemento de actitudes e relacións sociais, mesturando socialización e saúde persoal. Mais continúa manifestando fendas diferenciais entre mulleres e homes, resultando, tradicionalmente, unha actividade masculina e masculinizada tanto na presenza, na práctica activa, como na participación en eventos. Pola contra, só algunhas actividades veñen sendo consideradas como “femininas” e menos valoradas.

A análise da actividade física segue amosando como o xénero continúa a configurar as relacións coa práctica deportiva. En xeral son os homes os que realizan maior diversidade de actividades e en maior porcentaxe. As mulleres concentran as porcentaxes maioritarias en actividades como camiñar, sendo a práctica na que hai maior presenza de mulleres (80,8% fronte ao 62,5% de homes) e o maior diferencial con 18,3 puntos porcentuais; tamén en actividades nun ximnasio ou noutro centro deportivo (9,8% fronte ao 7,1%) e natación (2,7 fronte ao 2,5). No resto de actividades a presenza das mulleres é moi minoritaria como no caso dos xogos colectivos de balón nos que hai unha reducida representación feminina (0,6%) comparativamente coa masculina (8,4%)

Gráfica 59. Persoas segundo a principal actividade física ou deportiva practicada nos últimos 12 meses segundo sexo. Galicia 2014



Elaboración propia. Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

Táboa 25: Porcentaxes segundo a principal actividade física ou deportiva practicada nos últimos 12 meses segundo sexo. Galicia 2014

	Mulleres	Homes	Total
Camiñar	80,8	62,5	71,9
Correr	2,1	7,3	4,6
Actividades nun ximnasio ou noutro centro (aerobic, ioga,...)	9,8	7,1	8,5
Acondicionamento físico na casa	1,3	1,7	1,5
Nadar	2,7	2,5	2,6
Andar en bicicleta	1,3	5,2	3,2
Xogos colectivos de balón (fútbol, baloncesto, voleibol...)	0,5	8,4	4,3
Caza ou pesca	0,1	2	1
Outro	0,9	3	1,9

Nota: os datos fan referencia á poboación de 16 ou máis anos que practicou actividade física ou deportiva nos últimos 12 meses.

Importante tamén, coñecer as dificultades ou motivacións para a práctica dunha actividades física ou deportiva. Para as mulleres hai dúas motivacións significativas: por unha banda a idade (12,2 fronte a 9% de homes) e por outra os problemas de saúde (24,1 fronte ao 20,4)

Táboa 26: Persoas segundo o motivo principal polo que non practicaron actividade física ou deportiva nos últimos 12 meses por sexo. Galicia 2014

	Mulleres	Homes	Total
Preguiza ou desgana	19,1	22,8	20,8
Non lle gusta	14,7	14,4	14,6
Idade	12,2	9,0	10,7
Cansazo polo traballo ou estudos	7,5	10,4	8,9
Problemas de saúde	24,1	21,2	22,8
Falta de tempo libre	20,7	20,4	20,6
Outro	1,7	1,7	1,7

Elaboración propia. Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares

Entidades deportivas en Compostela

Atendendo ao espazo deportivo queremos poñer o foco na situación desigual na participación das mulleres nas entidades e clubs de recoñecemento no ámbito estatal e con presenza nas divisións profesionais nas súas disciplinas deportivas. Son, en xeral, institucións deportivas de equipo (fútbol e baloncesto), tipoloxía que segundo vimos na táboa 25, contan cunha menor participación feminina.

Na actualidade, en Compostela contamos con cinco equipos de baloncesto feminino de base ou canteira (CB Cluny, La Salle CB, ADM Peleteiro, ADB Fontiñas, Pío XII (senior). Pola contra equipo de baloncesto da liga ACB e máis representativo da cidade (Obradoiro CAB), por traxectoria e por presenza na liga profesional, non ten un equipo feminino, nin teñen entre as filas das categorías base participación de nenas ou mozas.

Similar situación acontece na Sociedade Deportiva Compostela de fútbol na que tamén se vive unha ausencia de categorías de base nas que podan participar nenas ou mozas.

O Santiago Futsal, pola contra, si conta entre as súas filas con equipos femininos. E entre a súa canteira de categorías base participan nenas, aínda que en menor número que nenos.

Outro dos acontecementos deportivos anuais de transcendencia internacional na cidade é a Carreira Pedestre Popular na que na súa edición do 2015 contou cun total de 5.828 participantes, das que 1.418 foron mulleres (un 24,3% do total). Se fixamos o foco na participación segundo idade (a carreira distingue dúas categorías (maiores de 18 anos e menores de 18 anos): das 4.098 persoas participantes maiores de 18 anos, 674 eran mulleres (16%) e na categoría de menores de dezoito anos, do total de 1.730 participantes, 744 foron nenas e/ou mozas (43%). Esta diferenciación entre mulleres adultas e menores pode ter a súa orixe na práctica habitual deportiva nos centros de ensino e actividades extraescolares, que favorece unha maior participación das nenas e mozas fronte as mulleres de idade adulta que xa están fora destes circuitos socializadores e de fomento da práctica deportiva.

Centros Socioculturais

O Concello de Santiago de Compostela dispón na actualidade unha rede de 40 centros socioculturais espallados por todo o territorio municipal. Neles desenvólvese un nutrido número de actividades de diverso carácter cultural, lúdico, formativo, asociativo, e de servizos á cidadanía xeral. A oferta é moi variada: dende actividades culturais e de tempo de lecer, ate actividades de promoción da saúde, nos diferentes espazos que prestan á cidadanía (para exposicións, fomento da lectura, xogo infantil, aulas de informática, espazos de cesión para xuntanzas e accións de entidades). Entre centros e locais sociais, Compostela ten un total de 47 puntos de encontro concibidos para o uso e aproveitamento comunitario.

Os datos que manexamos, son os recollidos no estatístico do ano 2014 no departamento que abrangue aos Centros Socioculturais. A oferta de actividades correspóndese ao último trimestre do presente ano.

Respecto a tipoloxía e ao público ao que van dirixidas, os Centros Socioculturais non dispoñen de actividades específicas ou exclusivas dirixas á mulleres.

Entre as dificultades de acceso á información para o análise, resaltar que na actualidade o departamento non dispón dun sistema elaborado que contemple a desagregación por sexos, ou favoreza un detalle de perfil social, de usuarias do servizo. A maiores o carácter gratuíto e aberto ao público en xeral, sen necesidade de inscrición previa da meirande parte das actividades, non favorece un rexistro de participación. Esta desagregación, ou rexistro máis elaborado, so, podería darse nas actividades catalogadas con aforo limitado e/ou aquelas que requiran algún tipo de inscrición con algún custe para a mesma.

Os datos que podemos recoller para a diagnose son os facilitados polo persoal dos CSC's a partires da súa experiencia e percepción, é que son as mulleres, sobre todo nas actividades de carácter familiar, o colectivo de maior grado de participación.

Os Centros Socio Culturais, xogan un papel determinante na adecuación e na participación do ocio e o tempo de lecer na cidadanía. Contan cunha ampla lista de actividades de carácter gratuíto ou cun custe máis reducido que no sector privado.

As actividades ofertadas nos Centros Socio Culturais da cidade son diversas e atenden a multiplicidade de intereses para o tempo de lecer:

- Actividades Musicais de aprendizaxe e perfeccionamento instrumental (gaita, frauta, guitarra, pandeireta...)
- Actividades Deportivas adaptadas as diferentes idades (Zumba, ioga, Baloncesto, Xadrez, Ximnasia de mantemento...)
- Actividades Culturais: Teatro, Baile, Ocio Xove, Pintura, Animación á lectura....
- Aprendizaxe e perfeccionamento de Linguas estranxeiras, cunha clara centralización no idioma Inglés (Inglés para adultas, Baby English...)
- Manualidades e Labores: Aprendizaxes variados que favorecen as destrezas e habilidades individuais (Palillo, Costura, Bordado...)

Táboa 27: Número de actividades ofertadas e número de prazas por tipoloxía de persoas usuarias. CSC Compostela 2015

	Número de actividades ofertadas	Número de prazas ofertadas
Adultas e Sénior	105	995
Sénior	32	490
Adultas	61	946
Mocidade	8	101
Infancia	61	729
Todos os públicos	9	63

Elaboración propia. Fonte: Información subministrada directamente dende os Servizos Socio Culturais

Funcionan como espazos de socialización e encontro a través dos que dinamizar a vida social e cultural da poboación e construír cidadanía e barrio, tanto para as máis novas, a través das ludotecas existentes en moitos dos espazos da rede de Centros, como de persoas de máis idade. Ademais favorecen as relacións interxeracionais ao desfrutar do mesmo espazo común a persoas de idade máis avanzada a mocidade e a infancia.

Tal como indicamos anteriormente, na actualidade non hai rexistro de participantes desagregadas por sexo, polo que os datos que podemos facilitar responden a totais contabilizados dende o propio servizo: un total de 10.364 cesións a entidades e organizacións para a realización de actividades, e un total de 98.438 persoas asistentes a actividades nos centros.

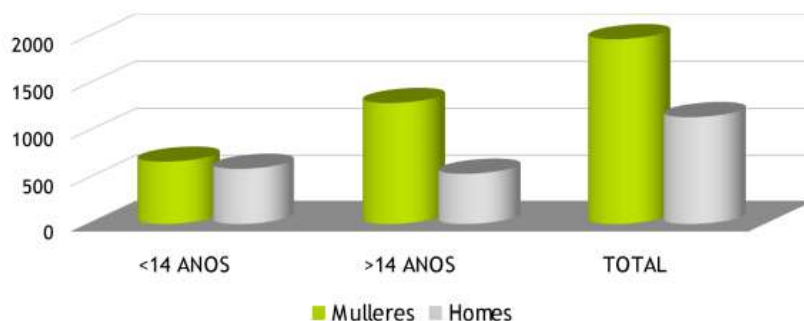
Biblioteca

Dentro do abano de oferta de servizos dos Centros Socio Culturais, na actualidade é o servizo de biblioteca o único que permite contabilizar e facilitar o cómputo de persoas usuarias, segundo número de lectores/as. Dende o ano 2003, ate o mes de outubro de 2015, contabilizouse un total de 9.113 persoas usuarias do servizo de bibliotecas, que supón unha elevada participación cidadá.

A partir do ano 2010 incorpórase o Programa Meiga, que contempla a desagregación de datos por sexo. Ao longo do ano 2014 do total 3.122 de persoas asistentes as mulleres representan a maior porcentaxe, un 63,2% das usuarias fronte a un 36,8% de usuarios. Segundo a idade das persoas usuarias, volvemos ter unha eiva en canto ao sistema de rexistro, xa que so se contempla a variable idade en dúas categorías: menores e maiores de 14 anos polo que a análise transversal de xénero vese limitada.

Gráfica 61. Persoas usuarias do servizo de bibliotecas dos CSC segundo idade e sexo.

Compostela 2014



Elaboración propia. Fonte: Información subministrada directamente dende os Servizos Socio Culturais

A partir dos datos facilitados dende o servizo municipal de Centros Socio Culturais, e tendo en conta a dificultade que presentan polas carencias identificadoras para elaborar indicadores de xénero, podemos inferir que os CSC, son espazos coñecidos e recoñecidos por un gran número de cidadanía e que as actividades desenvolvidas nos seus espazos teñen unha gran acollida de público participante.

IV. Participación social e asociacionismo

A participación no movemento asociativo reporta beneficios persoais, ao contar cun espazo de encontro habitual onde compartir con outras persoas intereses comúns, desfrutar de apoio emocional, un lugar onde desenvolver ideas, aficións e proxectos con persoas diferentes ás cotiás; onde compartir implica un proceso de aprendizaxe entre ensinar e aprender con e das outras.

Para as mulleres asociarse favorece, en moitos casos, a ruptura con situacións de illamento social e persoal. Facilita mecanismos formativos e un maior coñecemento e exposición das súas demandas. O movemento asociativo de mulleres vén sendo un mecanismo de elevada relevancia na loita pola igualdade de dereitos e oportunidades e, en definitiva, para o avance social das mulleres cara unha sociedade máis igualitaria en xeral.

O empoderamento das mulleres e a súa participación en igualdade de condicións na toma de decisións así como no acceso ao poder, resulta elemental para a consecución da Igualdade e o desenvolvemento efectivo. O empoderamento ha de ser entendido coma un proceso facilitador do acceso aos recursos colectivos, así como para o desenvolvemento das capacidades individuais fundamentais para garantir a participación na comunidade a nivel económico, social e político.

Dende os poderes públicos, e no caso que nos ocupa, dende os servizos municipais, pola súa proximidade á poboación, debe fomentar e posibilitar unha maior participación cidadá, potenciando un tecido asociativo forte e presente no seu territorio.

12. Visibilidade e presenza das mulleres en Compostela

Achegarse á participación require unha análise das diferenzas establecidas entre mulleres e homes na ocupación do espazo público, na que a presenza masculina ten sido historicamente maioritaria. O activismo asociativo e a participación política configuran, e permite identificar, os espazos de interese para a cidadanía, así como os papeis diferenciados de homes e mulleres.

Os ámbitos nos que enfocamos á nosa atención, ofrecen un retrato dos diferentes espazos nos que se produce participación, representatividade cidadá e toma de decisións.

Asociacionismo

- Segundo os datos ofrecidos polo Concello de Compostela as Asociacións de Mulleres dadas de alta no Rexistro Municipal pasaron de 22, no ano 2005 ,a 16 no ano 2015.
- No que respecta ás Asociacións Veciñais, na actualidade hai dadas de alta, e en activo, 38 asociacións das que 11 están presididas por mulleres.

Entidades Sectoriais

- Cámara de Comercio. No seu Comité Executivo, formado por 8 persoas, non hai ningunha muller. Das 14 vogalías só 2 están ocupadas por mulleres.
- Asociación de Empresarios de Hostalería de Santiago de Compostela e Comarca. Está composta por dúas seccións profesionais:
 - Hospedaxe: das 12 persoas que conforman a Xunta directiva, 6 son mulleres. Na actualidade a presidencia está ao cargo dunha empresaria.
 - Restauración: das 12 persoas que conformar a Xunta Directiva, 3 son mulleres.

A pesar da participación das mulleres observamos que o uso da linguaxe para definir os cargos, así como a propia denominación da entidade, están en masculino.

- Asociación de Empresarios do Polígono do Tambre. Seu órgano máximo de goberno, a Xunta Directiva, está formada por 9 persoas entre as que non hai ningunha muller. A única muller presente no organograma público da entidade está ao cargo da Oficina Administrativa de Formación

Representatividade na USC

- Reitorado-Consello de Dirección: Formado por 10 persoas das que 4 son mulleres
- Claustro: o máximo órgano de representación da comunidade universitaria.
- Mesa: dun total de 6 representacións do profesorado só 2 son mulleres. Dos restantes sectores, ningunha representante é feminina.
- Persoas membros: está composto por un total de 294 persoas, das que 79 (26%) son representantes do estudantado entre as que atopamos 38 mulleres.

Cultura

- Museo Do Pobo Galego
 - Na actualidade no cargo de dirección hai un home.
 - Nos órganos de goberno e representación: No Padroado das 6 persoas que o conforman ningunha muller, na Xunta Reitora de 10 membros 2 son mulleres (unha vogal e unha representante de socias e socios).
- Plano técnico: Das 13 persoas, 7 mulleres e ningunha en cargos de dirección
- Persoas membro do padroado:
 - numerarios: 52, das 9 son mulleres.
 - representantes persoas asociadas: 10, das que 6 son mulleres.

Auditorio de Galicia

- Actualmente o cargo de dirección osténtao unha muller
- O organigrama xeral (Subdirección, Comunicación, Exposicións), na súa totalidade, a cargo de mulleres.

Entidades Deportivas

- Obradoiro CAB:
 - Organigrama xeral: das 33 persoas membros, só 8 son mulleres.
 - Consello de Administración: das 11 persoas membros só hai 1 muller.
- Sociedade Deportiva Compostela:
 - Organigrama Xeral: de 14 persoas membros, 3 son mulleres.
- Santiago Futsal:
- Directiva: 8 persoas membros ningunha muller en cargos de responsabilidade. Un dato significativo xa que das entidades deportivas consultadas é a única que conta con deporte de base feminino.

Non dispoñendo de información estatística sobre a participación de mulleres e homes nas diferentes asociacións, podemos concluír que os datos recollidos amosan unha clara desigualdade na representatividade de mulleres e homes nos espazos de toma de decisións das asociacións, organismos e entidades da cidade.

13. Administración Local

Á hora de analizar a presenza na administración municipal poñemos o foco de atención en dúas cuestións: por un lado as diferentes corporacións políticas municipais derivadas das eleccións dende o ano 2003 e por outro lado a plantilla municipal a través dos estatísticos e datos facilitados pola servizo de persoal do Concello Compostelán.

Política Municipal

A Corporación municipal está encabezada por un alcalde. O Concello de Compostela nunca contou cunha alcaldesa nas súas corporacións de goberno, e só nunha ocasión, nas eleccións celebradas no ano 2011 deuse a circunstancia dunha candidatura que presentara unha muller como cabeza de lista e posible alcaldesa.

As diferentes corporacións municipais (atendemos só ás constituídas nos inicios das lexislaturas, non se contempla nestas táboas as modificacións posteriores de cargos) xurdidas das catro últimas eleccións teñen como punto de inflexión o ano 2007 no que respecta á representatividade e presenza de mulleres, momento no que entra en vigor a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, e que incorpora no seu corpus a paridade na elaboración das listas electorais (40%-60%) e que ten consecuencias nas institucións de carácter público. Dende ese ano, as corporacións presentan un aumento da presenza de mulleres chegando a supoñer o reparto igualitario do 50% das concellerías.

Táboa 28. Configuracións de Gobernos Municipais segundo sexo. Compostela 2003-2015

	PP			PSOE			BNG			CA*		
	Total	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes	Total	Mulleres	Homes
2003	10	1	9	11	5	6	4	1	3	-	-	-
2007	11	4	7	10	5	5	4	2	2	-	-	-
2011	13	6	7	9	5	4	3	1	2	-	-	-
2015	9	5	4	4	2	2	2	1	1	10	5	5

Elaboración propia.

Persoal da administración

No que respecta á plantilla municipal analízase os datos de mulleres e homes por departamentos co obxecto de identificar ámbitos nas que a representación de mulleres e homes sexa diferencial.

O Concello de Compostela conta cun total de 672 persoas, das que 250 (37,3%) son mulleres e 422 (62,7%) homes

- A presenza de mulleres é absoluta nas áreas de Emigración/Inmigración, Festas Populares e Feste-xos, Muller, Mercados e Promoción Cultural e Normalización Lingüística. Hai que ter en conta que en algunhas destas áreas só hai unha persoa traballando no servizo.
- Nas áreas de Asistencia Social primaria, Atención cidadán, Política Económica e Fiscal e Promoción Cultural Centros Socio Culturais as mulleres supoñen máis do 70% do persoal.
- Medio Ambiente, Promoción Cultural e Asociacións Veciñais, Pavimentacións de vías públicas, Protección Salubridade Publica Presidencia e Promoción Cultural (estás dúas últimas cun so técnico traballando no departamento) están formadas na súa totalidade por homes.

- O 100% do Servizo de Extinción de Incendios son homes.
- Entre o Funcionariado de Servizos Especiais- Policía Municipal o 8,1% son mulleres fronte ao 91,9% de homes.

Táboa 29: Persoal Municipal por área segundo sexo. Compostela 2015

Área municipal	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
Educación	1	1	2	50
Administración xeral	55	42	97	56,7
Medio ambiente	0	3	3	0
Deportes	1	10	11	9,1
Vivenda e urbanismo	24	14	38	63,2
Asistencia social primaria	18	1	19	94,7
Atención cidadá	6	1	7	85,7
Desenvolvemento empresarial	3	2	5	60
Emigración/inmigración	1	0	1	100
Festas populares e festexos	2	0	2	100
Fomento do emprego	28	39	67	41,8
Informática	2	6	8	25
Mercados	1	0	1	100
Muller	2	0	2	100
Omic	1	1	2	50
Ordenación de tráfico e Estacionamento	2	4	6	33,3
Órganos de goberno	20	15	35	57,1
Promoción cultural e Asociacións veciñais	0	2	2	0
Parques e xardíns	3	14	17	17,6
Pavimentacións de vías públicas	0	11	11	0
Política económica e fiscal	30	12	42	71,4
Presidencia	0	1	1	0
Promoción cultural e Normalización lingüística	1	0	1	100
Promoción cultural: Centros Socio Culturais	17	6	23	73,9
Promoción cultural	0	1	1	0
Promoción cultural: Patrimonio histórico artístico	8	6	14	57,1
Protección salubridade pública	0	4	4	0
Seguridade e orde público	12	136	148	8,1
Servizo de extinción de incendios	0	53	53	0
UMAD	9	6	15	60
Total	250	422	672	37,3

Elaboración propia a partir de datos facilitados pola área de Persoal do Concello de Santiago de Compostela. Datos de 2015

Destaca unha baixa presenza de mulleres no conxunto do persoal técnico do Concello e unha distribución desigual en función dos diferentes departamentos, coa existencia de algúns servizos altamente feminizados, que correspóndese a ámbitos tradicionalmente considerados femininos: atención cidadán, asistencia social, Centros Socio Culturais. Mentres que noutros a presenza é moi reducida (Servizo de seguridade e orde público-Policía Municipal, Deportes, Parques e Xardíns) ou nula (Servizo de Extinción de Incendios).

Tamén é significativo, a presenza maioritaria de mulleres en áreas nas que historicamente ten sido minoritaria como é a de Urbanismo e Vivenda.

Segundo a tipoloxía de persoal as mulleres representan o 30,3% do funcionariado, sendo maioría entre o persoal interino (61,4%) e o 100% das persoas en outras situacións de contratación.

Táboa 30: Persoal Municipal segundo sexo e grupo. Compostela 2015

Tipo de persoal	Mulleres	homes	total	% Mulleres
Funcionariado	105*	242**	347	30,3
Interino	27	17	44	61,4
Laboral Fixo	59	54	113	52,2
Eventuais	48	45	93	51,6
Outros	9	64***	9	100

Elaboración propia a partir de datos facilitados pola área de Persoal do Concello de Santiago de Compostela. Datos de 2015

Notas:

- * 10 pertencen a Funcionario Servizos Especiais (Policía)
- ** 134 pertencen a Funcionario Servizos Especiais (Policía)
- *** 40 Pertencen ao Corpo de Bombeiros

Para finalizar a análise das características do persoal municipal, poñemos o foco de atención na configuración en función da idade e sexo.

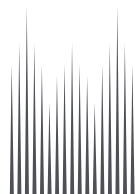
A partir dos datos podemos colixir que o concello compostelán dispón dunha plantilla altamente envellecida na que máis da metade do persoal (51,4%) son traballadores e traballadoras de máis de 50 anos. Do total de persoal un 41,8% ten idades comprendidas entre os 50 e 59 anos, e un 9,6% ten sesenta anos ou máis. Os homes representan porcentaxes máis elevadas nas idades avanzadas e próximas á xubilación.

Atendendo á variable de sexo observamos que as porcentaxes máis elevadas de mulleres se agrupan entre o persoal menor de 50 anos. Aínda que non podemos afirmar a existencia dunha progresiva feminización da plantilla, si inferir unha tendencia cara ela baseada no crecemento da porcentaxe de mulleres nas idades máis novas, que está a menos de tres puntos porcentuais de supoñer o 50% da mesma.

Táboa 31: Persoal Municipal segundo sexo e idade. Compostela 2015

Idade	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
<30	16	18	34	47,1
31-39	36	44	80	45
40-49	86	126	212	40,6
50-59	95	186	281	33,8
60 e máis	17	48	65	26,2

Elaboración propia a partir de datos facilitados pola área de Persoal do Concello de Santiago de Compostela. Datos de 2015



CONCELLO DE
SANTIAGO